



**Direction du Tourisme  
Département de la Stratégie,  
De la Prospective, de l'Évaluation  
et des Statistiques**



# Réalisation d'une étude quantitative et qualitative des emplois liés au tourisme en région

## Rapport méthodologique



G r o u p e  
d ' E t u d e s  
S o c i a l e s  
T e c h n i q u e s  
e t E c o n o m i q u e s

Décembre 2007

Société coopérative SARL  
à capital variable- APE 742C  
RC Paris B 324 420 835  
SIRET : 324 420 835 00047

113, rue Saint-Maur  
75011 PARIS  
Tél : 33 (0)1 49 29 42 40  
Fax : 33 (0)1 43 38 24 68  
[www.geste.com](http://www.geste.com)

---

## Sommaire

### Outil méthodologique

<b>1. Préambule</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Le champ du secteur tourisme</b> .....	<b>7</b>
<b>4. La structuration du secteur</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Les emplois dans le tourisme : approche qualitative et approche quantitative</b> .....	<b>10</b>
<b>5.1. Approche qualitative : les emplois liés au tourisme</b> .....	<b>10</b>
<b>5.2. Approche quantitative : les sources statistiques et leur utilisation</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Les fiches techniques par branche</b> .....	<b>24</b>
<b>6.1. Activité : Hébergement hôtelier</b> .....	<b>24</b>
<b>6.2. Activité : Hôtellerie de plein air</b> .....	<b>29</b>
<b>6.3. Activité : Les villages de vacances</b> .....	<b>35</b>
<b>6.4. Activité : Centres de vacances et centres de loisirs</b> .....	<b>39</b>
<b>6.5. Activité : Gîtes et meublés de tourisme</b> .....	<b>42</b>
<b>6.6. Activité : Les chambres d'hôtes</b> .....	<b>45</b>
<b>6.7. Activité : Auberges de jeunesse</b> .....	<b>47</b>
<b>6.8. Activité : Organisme territoriaux de tourisme</b> .....	<b>49</b>
<b>6.9. Activité : Agences de voyages / guides touristiques</b> .....	<b>52</b>
<b>6.10. Activité : Restauration</b> .....	<b>55</b>
<b>6.11. Activité : Activités thermales</b> .....	<b>59</b>
<b>6.11. Activité : La thalassothérapie</b> .....	<b>62</b>
<b>6.13. Activité : Casinos</b> .....	<b>65</b>
<b>6.14. Activité : Activités de la filière des loisirs sportifs de pleine nature</b> .....	<b>67</b>
<b>6.15. Activité : Activités de tourisme en espace rural</b> .....	<b>70</b>
<b>6.16. Activité : Activités culturelles</b> .....	<b>72</b>
<b>7. Conclusion : déroulement d'une étude sur l'emploi touristique en région</b> .....	<b>75</b>
<b>annexes de la première partie</b> .....	<b>77</b>
<b>Annexe 1 : fichier des emplois / métiers</b> .....	<b>77</b>
<b>Annexe 2 : Résultats enquêtes emploi France entière 2006</b> .....	<b>81</b>
<b>Annexe 3 : Grille d'analyse comparative de l'enquête emploi Insee et des données Unedic</b> .....	<b>84</b>

---

# 1. PRÉAMBULE

---

La Délégation Régionale du Tourisme d'Auvergne a confié à S.P.O.T. Auvergne la maîtrise d'ouvrage d'une opération visant à dresser un état des lieux de l'emploi direct, indirect ou induit lié au tourisme au plan régional. Cette mission s'inscrit en concertation avec la mise en œuvre d'un schéma régional de professionnalisation pris en charge par le Comité régional de développement du tourisme d'Auvergne, qui a récemment déployé ses activités dans une optique de développement, au delà de la stricte implication dans la promotion du tourisme. Elle a donc reçu l'appui du Conseil Régional d'Auvergne. Cette opération a été lancée en concertation avec les différents partenaires de S.P.O.T. Auvergne afin de prendre en compte leurs besoins et leurs attentes. L'étude devait se dérouler selon deux volets : « *Un premier volet visant à déterminer les modalités pratiques de réalisation d'un véritable outil opérationnel d'aide à la décision ; un second volet de réalisation des travaux d'étude qui doit permettre de livrer les résultats selon une approche combinant l'évaluation quantitative et qualitative* ».

La Direction du Tourisme, Département de la Stratégie, de la Prospective, de l'Evaluation et des Statistiques, s'est associée à ce projet au regard de l'intérêt du volet de réflexion méthodologique, concernant une approche quantitative et qualitative.

S.P.O.T. Auvergne a confié à Geste la réalisation de cette étude. La première phase de formalisation des besoins exprimés par la maîtrise d'ouvrage, la Direction du tourisme, les commanditaires de l'étude ainsi que les partenaires concernés a confirmé la difficulté d'approcher l'emploi touristique tant aux plans qualitatif que quantitatif. Pour résoudre cette difficulté, la démarche a s'est concrétisée selon deux phases :

- ◆ La première phase est passée d'une réflexion méthodologique à la mise au point d'un véritable outil méthodologique. Celui-ci est présenté de telle sorte qu'il puisse fournir un appui généralisable aux régions qui souhaitent lancer des travaux relatifs à leur emploi touristique. Le but de cet outil est d'aider les régions à se constituer un « outil opérationnel d'aide à la décision » grâce une vision aussi précise que possible de la dimension de l'emploi touristique et des enjeux économiques et sociaux associés.
- ◆ La seconde phase correspond à l'application de cette méthode à la région Auvergne en précisant à dire d'expert, les lacunes à combler, les pistes à explorer et/ou les études complémentaires à réaliser.
- ◆ **Le présent document** découle directement de cette évolution. Il **présente l'outil méthodologique d'approche de l'emploi touristique en région**. A partir d'une définition du champ du tourisme et de l'emploi touristique, cet outil propose une démarche basée sur cette délimitation et fondée sur les principaux travaux déjà réalisés et les sources statistiques disponibles. Il précise en outre les pistes d'approfondissement qui peuvent s'avérer nécessaires pour répondre à la diversité des besoins et aux impératifs stratégiques de l'ensemble des partenaires concernés.
- ◆ Un deuxième rapport présente les résultats de l'application de l'outil pour l'Auvergne. Il prend notamment en compte, les résultats de deux enquêtes complémentaires établies pilotées et dépouillées par Geste, l'une réalisée en collaboration avec Thermauvergne sur l'emploi thermal en Auvergne, l'autre administrée par Spot Auvergne, sur l'emploi dans les chambres d'hôtes en Auvergne. Les résultats de ces deux enquêtes font l'objet de cahiers séparés.

---

**Outil méthodologique de l'approche  
de l'emploi lié au tourisme en Région**

---

## 2. INTRODUCTION

---

Les différentes activités du tourisme, par définition activités d'accueil et de services, représentent pour les régions à la fois un poids économique souvent stratégique, un volume d'emploi conséquent et un gisement de créations d'emplois pour de nombreuses branches du secteur. A ce titre, une connaissance aussi fine que possible des données économiques et sociales du secteur est indispensable aussi bien pour les décideurs politiques que pour les acteurs économiques pour prendre les décisions adéquates en matière de politique économique, d'aménagement du territoire ou de politique de formation. Or, cette vision d'ensemble est d'autant plus délicate à avoir, que les contours du secteur sont flous, que les activités liées au tourisme sont pour la plupart confondues avec des activités s'adressant à des résidents, que les définitions d'emploi au niveau du secteur ne sont pas stabilisées et que dans ces conditions l'appareil statistique ne peut être en mesure de fournir les données approfondies nécessaires ou souhaitables. Aussi, pour mettre en œuvre les politiques liées au tourisme, les régions ont souvent besoin de commanditer des études, souvent similaires d'une région à l'autre.

L'ambition de cet outil est de fournir un cadre de référence commun pour une approche de premier niveau de l'emploi touristique aussi bien au plan qualitatif que quantitatif. Pour répondre à cet objectif, la démarche suivie a consisté à :

- ◆ définir le **champ du secteur** tourisme afin de fournir un cadre de référence, c'est à dire de recenser les branches professionnelles rentrant dans ce champ ;
- ◆ définir l'**emploi touristique** par une approche des différents emplois / métiers à l'intérieur de ces branches ;
- ◆ apprécier les potentialités de l'**appareil statistique** disponible ainsi que ses lacunes ;
- ◆ recenser les **travaux caractéristiques** relatifs à l'emploi réalisés au plan national ou régional ;
- ◆ en déduire les **travaux complémentaires** à engager pour combler les principales lacunes ;
- ◆ synthétiser l'ensemble de ces éléments dans des **fiches par branche** regroupant les éléments nécessaires à un premier niveau d'analyse, complétées par des avis à dire d'expert sur les problématiques propres à ces branches.

Il importe, toutefois, de préciser qu'il s'agit d'une question en devenir permanent, notamment suite à la mise en œuvre de la loi n° 2004-391 du 04/05/04 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui a favorisé ou accéléré le développement des outils régionaux de planification (Schémas, PRDF) et impulsé une dynamique nouvelle aux organismes d'observation (CARIF-OREF au niveaux des régions, observatoires au niveau des branches professionnelles).

Par ailleurs, le tourisme, notamment dans les régions françaises, est caractérisé par sa richesse et sa diversité. L'objectif n'est donc pas de répondre de façon univoque à l'ensemble des questions que peuvent se poser des décideurs en charge des politiques régionales d'emploi et de formation mais bien de **fournir un cadre de base à partir duquel il leur sera possible d'avoir une première vue d'ensemble des problématiques touristiques** afin de lancer les actions et études complémentaires répondant à tel ou tel cas particulier et notamment pour tout ce qui concerne les besoins en formation dans le cadre des schémas régionaux de professionnalisation.

---

L'outil est structuré comme suit :

- ◆ Un document de cadrage pour définir le champ du secteur, les emplois / métiers dans les branches, les sources statistiques disponibles et leurs potentialités et précisant les difficultés et options méthodologiques retenues.
- ◆ Des annexes pratiques de deux natures :
  - les modalités techniques d'utilisation des données statistiques disponibles,
  - un catalogue de fiches techniques par branche dont l'objet est de fournir les informations utiles et nécessaires à l'analyse de l'emploi dans la branche, de recenser les travaux importants relatifs à l'emploi et de préciser les principales questions rencontrées par la branche (évolution des métiers, métiers en tension...).

Il convient de rappeler que cet outil n'est pas figé. Si plusieurs régions l'utilisent, il leur sera possible de mettre en commun les travaux complémentaires qu'elles auraient engagés, c'est à dire principalement les modalités d'études ou d'enquêtes spécifiques réalisées sur telle ou telle question particulière dans une branche donnée et les résultats obtenus par ces enquêtes ou ces études. Cette démarche de mutualisation trouverait sa pleine efficacité dans des branches ou des activités pour lesquelles peu de travaux d'ensemble ont été conduits (métiers du sport, activités de pleine nature, activités culturelles...).

Par ailleurs, les poids relatifs des activités touristiques varient d'une région à l'autre et l'approfondissement d'analyse régionale devra en tenir compte.

---

### 3. LE CHAMP DU SECTEUR TOURISME

---

Comment appréhender le champ du tourisme ? L'Organisation internationale du tourisme en donne une définition s'appuyant sur celle du touriste. Le touriste est défini comme la personne passant au moins une nuit en dehors de chez elle. Le tourisme recouvre les activités des touristes, c'est à dire « *les activités déployées par les personnes au cours de leurs voyages et de leurs séjours dans les lieux situés en dehors de leur environnement habituel à des fins de loisirs, pour affaires et autres motifs* ». Il faut noter que le touriste se distingue de l'excursionniste de journée. Ce qui fait apparaître une première difficulté car dans certaines activités (excursion, randonnée, journée passée dans un parc de loisirs sans passer la nuit, visite d'un monument ou d'un musée...) il sera difficile de distinguer ces deux types de population.

Cette définition entraîne une vision extensive des activités concernées. Au delà des activités de tourisme de loisirs selon le sens commun du terme, on trouve toutes les autres activités concernées par un déplacement et une nuit hors foyer (déplacements professionnels, sportifs, de santé, pèlerinages, motifs familiaux...). Par voie de conséquence, tout ce qui a trait à la préparation et aux activités au cours d'un déplacement se rattache au champ du tourisme.

Pour approcher l'emploi lié au tourisme, l'analyse à partir de l'activité débouche naturellement sur les branches professionnelles concernées par ces activités. Le Cereq a réalisé en 2005 une étude sur les métiers du tourisme<sup>1</sup> dans laquelle il recense, sur la base des conventions collectives nationales, une trentaine de branches professionnelles susceptibles de répondre à ces définitions et donc d'entrer dans le champ du tourisme.

---

<sup>1</sup> Christophe Guitton, Nathalie Aguetant, Chantal Labruyère, Samira Mahlaoui / Les métiers du tourisme : Approche nationale Cereq collection Net.doc N°23

---

## 4. LA STRUCTURATION DU SECTEUR

---

Il importe en premier lieu de distinguer activité touristique et activité liée au tourisme. Par définition, les activités d'hébergement touristique (hôtellerie, hôtellerie de plein air, villages de vacances, immobilier de loisirs...) sont des activités relevant totalement du tourisme. En revanche, d'autres activités (restauration, transports, bien être..) peuvent être pratiquées ou consommées aussi bien par des touristes que par des résidents. Entre les deux, des activités comme les sports de pleine nature peuvent être pratiquées par des touristes, des résidents ou par des excursionnistes ne résidant pas dans la région.

Cela conduit à distinguer:

- ◆ les branches dont l'activité principale relève du tourisme
- ◆ les branches dont une part seulement de l'activité relève du tourisme
- ◆ les branches dont les activités ne relèvent pas du tourisme, mais qui offrent des services ou prestations pouvant être consommés par les touristes ou les branches dont l'activité relève du tourisme.

On constate donc que le champ du secteur tourisme est à géographie variable. La cartographie des branches ci-après distingue les branches recouvrant les activités caractéristiques du tourisme et les autres branches concernées. Pour les premières, c'est la totalité de l'emploi qui doit être pris en compte. Pour les autres, il importe de prendre en compte la seule part de l'emploi impactée par la fréquentation touristique.

D'un point de vue méthodologique, il s'agit donc pour toute étude de définir au préalable le champ exact couvert en fonction des objectifs et des besoins, surtout si les études au plan régional sont appelées à faire l'objet d'une comparaison interrégionale.

## Activités caractéristiques du tourisme

Hôtellerie	Hôtellerie de plein air	Villages de vacances	Gîtes et chambres d'hôtes	Organismes territoriaux de tourisme	Agences de voyages réceptives
------------	-------------------------	----------------------	---------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

## Activités dépendant partiellement du tourisme

### *Restauration*

Restauration traditionnelle
Restauration rapide
Restauration de collectivité (pm)

Transports
------------

### *Loisirs*

Activités de pleine nature
Thermalisme, thalassothérapie et remise en forme
Casinos
Activités de pleine nature
Activités culturelles et artistiques
Diversification en espace rural

## Activités ne relevant pas du tourisme

Banques	Commerces alimentaires	Autres commerces	Bâtiment et travaux publics	Municipalités
---------	------------------------	------------------	-----------------------------	---------------

---

## 5. LES EMPLOIS DANS LE TOURISME : APPROCHE QUALITATIVE ET APPROCHE QUANTITATIVE

---

Appréhender les emplois liés au tourisme s'entend à deux niveaux :

- ◆ Qualitatif : il s'agit de répertorier les emplois / métiers et leurs évolutions, d'identifier les métiers sensibles ou en tension, de formaliser les différents problèmes rencontrés par la branche dans ce champ des emplois et des métiers. La condition nécessaire d'une telle approche est d'identifier et de connaître les métiers du tourisme.
- ◆ Quantitatif : il s'agit d'évaluer l'emploi lié au tourisme sous toutes ses formes. L'approche quantitative suppose de disposer des sources statistiques adéquates et à défaut de mettre en œuvre les moyens d'en pallier les lacunes.

Les données statistiques disponibles ont plusieurs origines :

- ◆ La statistique publique qui présente l'avantage d'être homogène dans sa collecte et dans sa mise en œuvre mais dont l'utilisation est, comme on le montrera, difficile du fait des contours flous de son champ d'application dans le tourisme.
- ◆ Des études ou des enquêtes spécifiques lancées par les branches professionnelles ou des opérateurs privés mais qui ne peuvent faire l'objet d'une généralisation aux autres branches du fait de leur spécificité.

Préalablement au déroulement de la méthode, il est donc nécessaire de faire le point sur les sources disponibles, leurs modalités d'utilisation, leurs apports et leurs limites.

### 5.1. Approche qualitative : les emplois liés au tourisme

---

#### L'identification des emplois / métiers

Ces précisions étant apportées, il convient de déterminer les modalités d'approche de l'emploi touristique et/ou lié au tourisme. Il faut noter en exergue qu'il n'existe aucun répertoire général des emplois et des métiers du tourisme. De fait, ces emplois et ces métiers sont identifiés au sein des branches professionnelles avec des approches spécifiques à chaque branche souvent fonction des besoins de partenaires de la branche. Les approches les plus couramment utilisées sont :

- ◆ les classifications de branche
- ◆ les référentiels métiers de branche
- ◆ le ROME de l'ANPE
- ◆ les fiches métiers de l'ONISEP
- ◆ la liste des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee.

A ces différentes approches au niveau de la branche, il convient d'ajouter des référentiels emplois / métiers d'entreprise ou de groupes qui la plupart du temps sont représentatifs de l'exercice réel des métiers et ne se superposent pas aux référentiels conventionnels.

---

Toutes ces approches sont complémentaires mais, construites pour répondre à des besoins spécifiques. Aucune n'est en mesure de donner une vision globale cohérente et homogène de l'emploi touristique au plan national et a fortiori au plan régional.

Les classifications de branche offrent la couverture la plus complète pour décrire l'emploi touristique. Mais cette description est par nature hétérogène selon les branches et selon l'ancienneté de la convention collective. Dans les conventions les plus anciennes, les grilles décrivent des emplois et non la nature des activités qui s'y rattachent. Les conventions plus récentes ou refondues s'appuient sur des critères classant et peuvent décrire des emplois repères. On a ainsi une liste d'intitulés d'emplois qui peuvent être rattachés à des métiers. Mais, d'une façon générale, il est difficile, même au niveau d'une branche, d'avoir une vue précise des activités et des métiers pratiqués, car les entreprises de la branche, ou bien définissent des référentiels propres d'emplois, ou leur donnent des intitulés propres, hétérogènes d'une entreprise à l'autre. Il n'en demeure pas moins que les conventions collectives constituent l'un des moyens les plus efficaces pour un premier accès de l'emploi touristique au sein d'une branche.

Un certain nombre de branches ont pallié ces insuffisances par des études complémentaires, notamment dans le cadre des contrats d'études prospectives de branche (CEP). Au plan national, on dispose de quatre contrats d'études prospectives :

- ◆ Hôtellerie, restauration, cafés ;
- ◆ Organismes territoriaux de tourisme ;
- ◆ Agences de voyages ;
- ◆ Tourisme social et familial.

Il faut ajouter à cette liste des contrats d'études prospectives régionaux réalisés sur le champ du tourisme dans les DOM. Enfin, un contrat d'études prospectives réalisé en Rhône-Alpes sur les métiers du sport apporte un éclairage intéressant sur les métiers correspondants, même s'ils n'ont pas été analysés dans une optique touristique.

Ces CEP ont été réalisés dans la décennie 90. Ils sont donc anciens, mais les travaux ont notamment établis des référentiels métiers détaillés constituant une base solide pour une compréhension des métiers « cœur de branche ». Ces travaux présentent en outre l'intérêt d'avoir été conduits dans un cadre paritaire. Les résultats en matière d'emploi et notamment de référentiels ont été validés par les partenaires sociaux. Ils ne présentent donc pas le risque d'être remis en cause par rapport aux grilles de classification conventionnelle. A l'inverse, pour toutes les autres branches qui n'ont pas réalisé de CEP, nous considérons qu'il est difficile d'établir des référentiels métiers en dehors de cette approche paritaire, ces référentiels étant toujours susceptibles de servir de base aux procédures de classification et de rémunération. Toute étude approfondie au niveau régional devrait donc passer par un travail spécifique conduit au niveau de la branche en concertation avec ses partenaires sociaux au sein des CRPE quant elles existent, par exemple dans le cadre de contrats d'objectifs. Sinon, il sera judicieux de se mettre en relation avec la CPNE de la branche de façon à éviter toute difficulté ultérieure.

Conscientes de ces difficultés, dans le cadre des nouveaux observatoires de branche, quelques branches s'attaquent à l'établissement de répertoires des métiers de la branche avec une approche de type référentiel et une description plus précise et calée sur les réalités d'exercice des métiers. C'est notamment le cas de l'Observatoire de l'hôtellerie, de la restauration et des métiers connexes. Le syndicat national des agences de voyages a aussi engagé une réflexion

---

sur l'évolution des métiers suite aux bouleversements que vit la branche (suppression par les transporteurs du commissionnement de la billetterie, commercialisation par Internet, développement des plateaux d'appels...). La Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air, quant à elle, tente d'approcher les emplois/métiers de la branche par une exploitation des données de sa caisse de retraite suite à un accord passé sur la prévoyance dans le cadre de la convention collective et dont plus de 50 % des entreprises ont adhéré au dispositif. Les autres approches (ONISEP, ROME, PCS...) sont pour la plupart des approches transversales ne permettant pas de caler des emplois métiers dans un cadre d'ensemble.

Pour compléter ce tour d'horizon, il faut préciser que l'approche conventionnelle, compte tenu de ses objectifs et de son utilisation, repère et classe dans une grille l'ensemble des métiers pratiqués dans la branche. On trouve donc dans chaque classification des métiers spécifiques à la branche et des métiers transversaux (administration et comptabilité, métiers support...). Si l'on souhaite mesurer le volume d'emploi dans le tourisme, il s'agira de prendre en compte l'ensemble des métiers de la branche. Pour les travaux plus spécifiques à l'activité, il conviendra en revanche de s'intéresser en priorité ou exclusivement aux métiers dits « cœur de branche ». A cette fin, le Cereq introduit une distinction entre :

- ◆ les métiers touristiques par construction qui correspondent aux métiers « cœur de branche » des branches professionnelles dont l'activité principale relève du tourisme
- ◆ les métiers touristiques par destination qui recouvrent les métiers « cœur de branche » des branches professionnelles dont une part de l'activité relève du tourisme. Ces métiers deviennent touristiques par destination lorsqu'ils sont exercés dans un environnement touristique.

## Les conséquences en termes de méthode

L'analyse des emplois nécessite de disposer d'une liste de base de ces emplois. Pour cette approche, nous avons défini un répertoire des emplois dont on pense qu'il correspond au plus près de la perception réelle de ces emplois au niveau des entreprises de la branche. Cette liste a été établie en partant des emplois conventionnels, de différents travaux réalisés par les branches et de notre connaissance des conditions d'activité dans ces dernières. Ce tableau des emplois / métiers, fourni en **annexe 1** et disponible sous forme d'un fichier Excel, est établi à partir des différentes sources disponibles précitées. Il faut être conscient que compte tenu des différences d'approche conventionnelle dans les branches, la liste des emplois / métiers retenue représente un **compromis** entre une simple reprise des intitulés de branche tels qu'ils figurent dans certaines conventions collectives et la connaissance qualitative des métiers à dire d'expert. Il va de soi que cette liste doit être considérée comme un document de travail qui ne saurait répondre à l'ensemble des interrogations en réponse aux besoins des décideurs politiques, professionnels ou publics. Elle a pour vocation de cadrer une approche transversale et de fournir une base aussi homogène que possible pour des études qualitatives et quantitatives répondant à tel ou tel besoin. Elle est de plus susceptible, comme on l'a déjà noté, d'évoluer en permanence suite aux travaux engagés par les branches lorsqu'elles se trouvent confrontées à ce type de difficultés. Rappelons que l'hôtellerie / restauration s'est engagée dans la réalisation d'un référentiel des métiers du secteur collant au plus près à la réalité de ces métiers. Il est essentiel sinon indispensable que cette identification des métiers au sein des branches soit suffisamment consensuelle pour que les entreprises de la branche puissent s'y retrouver afin de fournir des réponses homogènes aux enquêtes qui seraient éventuellement diligentées. Un exemple peut en être fourni par la branche des casinos. Celle-ci établit un rapport de branche biennal. Le dernier de ces rapports de branche s'appuyait sur la liste des métiers de la

---

convention collective. Or, l'utilisation de cette grille se traduisait par des incohérences dans la synthèse des informations collectées du fait de l'acceptation différente donnée par les entreprises à certains de ces métiers. Pour le prochain rapport de branche, les casinos envisagent de faire une liste de métiers agrégés faisant consensus pour les entreprises de façon à disposer d'un document exploitable aussi bien pour les études relatives aux emplois que pour la négociation contractuelle.

## 5.2. Approche quantitative : les sources statistiques et leur utilisation

---

### Introduction

La question posée est de savoir comment appréhender les volumes d'emplois dans le secteur tourisme aussi bien dans les activités caractéristiques du tourisme que dans les activités non caractéristiques du tourisme pour lesquelles les activités cœur de cible sont touristiques par « destination ».

Les activités du tourisme sont réparties entre 30 branches professionnelles qui ont chacune leurs définitions et leurs référentiels d'emplois / métiers et pour lesquelles l'outillage statistique propre à la branche est de niveau très inégal.

La seule référence transversale homogène est celle des outils de la statistique publique. Mais ainsi qu'on le verra plus précisément, ces outils présentent d'emblée deux types de difficultés d'emploi :

- ◆ les activités du tourisme ne sont pas toutes identifiées par un code spécifique ; le problème se pose donc d'appréhender les emplois qui relèvent d'activités regroupées sous un code non spécifique,
- ◆ les activités touristiques sont par essence saisonnières pour la plupart ; or, la statistique publique permet difficilement d'apprécier la saisonnalité de l'emploi.

Ces considérations conduisent à proposer une démarche à deux niveaux :

- ◆ un premier niveau d'exploitation des données de la statistique publique afin de disposer d'un socle commun transversal d'analyse malgré ses insuffisances,
- ◆ un deuxième niveau dans lequel il s'agit de définir des méthodes et moyens pour apporter une meilleure connaissance quantitative et éventuellement qualitative de ces emplois afin de combler au mieux les insuffisances des résultats issus de la statistique publique.

### Les sources publiques : données et limites

On dispose de plusieurs sources statistiques. Or, on constate que les résultats obtenus par les unes et les autres concernant un même secteur d'activité peuvent présenter d'importantes différences, ce qui peut paraître surprenant. Pour illustrer le propos, on peut dire qu'il s'agit de plusieurs photographies prises d'un même objet, mais sous des angles différents, avec des appareils différents : il est logique que les images ne soient pas identiques. Il s'agit alors

---

d'expliciter ces différences, pour présenter une « grille de lecture » des données, précisant leur signification et leurs limites – et par là même, de fournir des outils d'investigation quantitative pour la seconde phase de l'étude.

L'analyse se présente en trois parties :

- ◆ la première identifie les différents paramètres qui peuvent expliquer les écarts observés d'une source statistique à l'autre ;
- ◆ la seconde présente, dans un tableau comparatif, les caractéristiques des sources utilisées dans l'étude, en regard de ces paramètres ;
- ◆ la troisième expertise de façon très concrète, les résultats fournis par les diverses sources de la statistique publique, pour proposer des solutions opérationnelles d'utilisation de ces données.

#### Les différents paramètres qui différencient les sources d'information de la statistique publique

- ◆ Les nomenclatures d'activités et de métiers :
  - le niveau de détail retenu pour la description des activités dans la nomenclature NAF ; le niveau le plus fin est la NAF 700 (712 activités),
  - le niveau de détail retenu pour la description des métiers dans la nomenclature PCS ; le niveau le plus fin est le niveau 3 (353 postes).
- ◆ Le champ des unités économiques étudiées :
  - entreprise ou établissement,
  - taille (les TPME, moins de 10, 20 ou 50, nombreuses dans le secteur peuvent être exclues du champ des enquêtes ou faire l'objet d'exploitations plus légères),
  - statut des entreprises : secteur privé, public, semi-public...
- ◆ La source des informations :
  - recueil de données auprès des unités économiques – entreprises ou établissements (souvent résultant d'obligations réglementaires),
  - recueil de données auprès des individus.
- ◆ Les modalités d'enquêtes :
  - enquêtes exhaustives,
  - enquêtes par sondage.
- ◆ La nature des informations fournies (concernant l'emploi) :
  - les effectifs salariés ensemble ou différenciés selon l'âge, le sexe, les statuts, l'ancienneté, les temps de travail...
  - les effectifs non salariés,
  - les effectifs selon les métiers.
- ◆ Les périodes d'observation :
  - effectifs présents à une date donnée,
  - effectifs moyens pendant une période donnée (le plus souvent, l'année),
  - effectifs présents lors différentes périodes d'observation.
- ◆ La disponibilité des données :
  - niveau de détail des informations disponibles, en regard des nomenclatures d'activité et des nomenclatures des métiers,
  - niveau de détail des informations disponibles en regard des critères géographiques,
  - délai de mise à disposition.

## Le rôle des différents paramètres sur l'analyse des résultats

Ce tableau présente le rôle de chacun de ces paramètres sur les résultats obtenus, permettant ainsi d'en aborder l'interprétation avec « l'esprit critique » et le recul indispensables pour éviter toute mauvaise interprétation ou s'étonner de divergences entre les données.

Paramètres	Observations
Les nomenclatures utilisées	Lorsqu'il n'y a pas de relation « biunivoque » (une activité est affectée à un code NAF et ce code NAF correspond à cette seule activité), les diverses sources de la statistique publique ne peuvent pas être utilisées pour analyser les emplois.  Certains métiers très spécifiques ne sont pas repérés dans la nomenclature PCS, ce qui ne permet pas d'effectuer les dénombrements souhaités.
Le champ des unités économiques étudiées	Les critères de taille (par exemple, lorsque les entreprises ou établissements de moins de 10, 20, ... salariés sont exclues des enquêtes) limitent l'intérêt de certaines enquêtes lorsqu'une majorité des secteurs étudiés est composée de petites unités.  Dans de nombreux cas, seules les entreprises du secteur privé sont concernées – ce qui rend les enquêtes non fiables pour certains secteurs, qui dépendent pour partie du secteur public ou semi-public (l'hôtellerie de plein air municipale, certaines activités culturelles, ...)
Les sources d'information	Les données en provenance des entreprises sont a priori plus fiables que celles provenant directement des individus, car ces dernières s'appuient sur la parole de l'interviewé <sup>1</sup> (risque de fausse réponse, d'oubli, d'imprécision...), puis reposent sur l'intermédiation du codage des réponses (identification du secteur d'activité, du statut, du métier...)... alors que les réponses des entreprises s'appuient sur les divers états, souvent obligatoires, dont elles disposent – ce qui n'exclut pas certaines erreurs mais probablement moins nombreuses.
Les modalités d'enquêtes	Les enquêtes exhaustives sont, bien évidemment plus fiables que les enquêtes par sondages – en raison des marges d'erreurs statistiques, qui dépendent notamment de la taille de l'échantillon. Bien souvent, les données exhaustives en provenance des entreprises résultent d'obligations réglementaires fiscales ou sociales.
La nature des informations fournies	La nature des informations demandées est très variable selon les enquêtes : il peut s'agir simplement des effectifs salariés, mais aussi de données plus détaillées sur leurs caractéristiques : âge, sexe, ancienneté, métiers, types d'emploi...
Les périodes d'observation	Les enquêtes auprès des entreprises peuvent concerner leur situation à l'instant « t » (souvent le 31/12 de l'année), ou au contraire des analyses rétrospectives pour une période donnée (souvent une année). Les enquêtes auprès des individus sont « datées » par la période de réalisation des enquêtes.
La disponibilité des données	En fonction des différents paramètres qui précèdent, les possibilités d'utilisation des différentes sources statistiques à un niveau plus fin que l'échelle nationale – en l'espèce pour une Région ne sont pas automatiques ; les « croisements », Région x secteur d'activité x métiers ne fournissent pas de données significatives lorsque la taille des échantillons est trop faible et elles peuvent conduire à des interprétations erronées.  Les délais de mise à disposition peuvent être plus ou moins longs. Dans certains cas, d'ailleurs, l'INSEE s'interdit de communiquer les bases de données de certaines enquêtes à un niveau de détail trop fin, afin de sauvegarder le secret statistique – le nombre d'unités observées étant alors trop faible pour que les résultats soient significatifs et diffusables.

<sup>1</sup> Dans le Monde daté du 26 janvier 2007, Mr Charpin, directeur de l'INSEE, parle, à propos de l'enquête emploi auprès des individus de « *taux de réponse fluctuants, de difficultés à joindre les personnes qui travaillent, de réponses... qui varient d'une vague d'enquêtes à l'autre* ».

## Les différentes sources « emploi/métiers » en regard de ces paramètres

Le tableau ci-après présente le « positionnement » par rapport à ces divers paramètres des principales enquêtes utilisables dans l'étude<sup>2</sup>; l'UNEDIC, l'Enquête Emploi, les DADS.

Paramètres	UNEDIC	Enquête Emploi	DADS
Le champ des unités économiques étudiées	Etablissements du secteur privé industriel et commercial employant au moins un salarié		Entreprises des secteurs privé et semi-publics, y compris les services de l'Etat à caractère industriel et commercial, des collectivités territoriales et des hôpitaux publics ; les salariés de l'agriculture y sont inclus depuis 2003.
Les sources d'information	Etablissements affiliés à l'Assurance chômage – déclaration obligatoire à l'Assedic	Personnes de 15 ans et plus	Les entreprises définies dans le champ ci-dessus
Les modalités d'enquêtes	Données administratives exhaustives sur le champ de l'enquête	Enquête par sondage	Données administratives exhaustives sur le champ de l'enquête – déclaration obligatoire aux administrations fiscales et de sécurité sociale.
La nature des informations fournies	Effectifs salariés dans l'établissement, par sexe.	Toutes les données concernant les personnes interrogées sur leur situation sur la marché du travail : chômage, formation, emploi (statut, métier...).	Caractéristiques des salariés (état civil, caractéristiques de l'emploi – notamment le métier, les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise). Précisons par ailleurs que la base fournit aussi des données sur les rémunérations.
Les périodes d'observation	Situation au 31/12 de chaque année	Collecte « en continu » <sup>3</sup> , toutes les semaines de chaque trimestre auprès d'habitants d'un logement (36 000 logements enquêtés), chaque logement étant interrogé 6 fois ; les résultats sont diffusés 1 fois par an	Données historiques sur l'année, récapitulant tous les salariés (et leurs caractéristiques) présents, entrés, sortis en cours d'année.

<sup>2</sup> L'enquête annuelle d'entreprise dans les services n'a pas été prise en compte : ces enquêtes fournissent plutôt des données sur la structure des entreprises par secteur d'activité, notamment des ratios d'ordre financiers. Les informations concernant les effectifs sont très réduites et l'exploitation au niveau régional ne fournira pas de résultats fiables

<sup>3</sup> Avant 2003, l'enquête était réalisée 1 fois par an, au mois de mars.

La disponibilité des données	Données exhaustives permettant de ventiler les établissements et leurs effectifs selon le sexe, la localisation géographique (département-commune), l'activité économique principale (NAF 700) et la taille de l'établissement.	L'exploitation au niveau de la Région, notamment pour effectuer des segmentations spécifiques (statuts, métiers...) doit être effectuée avec précaution, eu égard aux effectifs concernés par ces segmentations.	La base de données DADS est domiciliée à l'INSEE. Pour des raisons de secret statistique, les données disponibles pour le grand public présentent les activités selon des nomenclatures regroupées, tant pour les activités que pour les métiers – ce qui ne permet pas de disposer des informations au niveau de détail nécessaire pour l'étude.
Commentaires – avantages, inconvénients	Données fiables et exhaustives fournissant des données sur les effectifs au <b>31/12 de chaque année</b> (sexe, NAF et localisation) ; pas de données sur les métiers, les non salariés et pas de possibilité de disposer d'éléments sur les fluctuations saisonnières.  En revanche, compte tenu de leur <b>fiabilité</b> , les données peuvent permettre de valider certains résultats – provenant notamment de l'Enquête Emploi et des DADS.	L'Enquête Emploi fournit des données extrêmement riches concernant les diverses données sur l'emploi, puisqu'elle explore la diversité des situations possibles, notamment concernant les <b>statuts</b> (salariés, non salariés) et les <b>métiers</b> .  En revanche, elle fournit des données <b>moyennes annuelles</b> , et ne permet donc pas de disposer de données sur les fluctuations saisonnières.  Les traitements croisés au niveau <b>régional</b> doivent être utilisés avec <b>prudence</b> , lorsque les effectifs concernés sont faibles.	Seule source permettant de disposer de données concernant les <b>fluctuations saisonnières</b> pour les <b>salariés</b> , les <b>métiers</b> ... Mais, la mise à disposition de résultats selon des nomenclatures détaillées (activité, métiers) ne peut se faire que par l'intermédiaire d'une demande à l'INSEE qui produit les tableaux demandés à partir de sa base.

### Conclusion

Les observations qui précèdent permettent ainsi de disposer d'une « grille » de lecture des résultats de l'exploitation des diverses sources statistiques que l'on vient de présenter. A noter : les DADS ne concernent que la mesure des seuls effectifs 'salariés'. Or, l'approche complexe du monde du tourisme, en particulier en milieu rural, laisse apparaître la place importante des micro-entreprises notamment. Les caractéristiques principales des sources statistiques utilisées peuvent être résumées de la façon suivante :

Unedic	Très fiable, mais fournit seulement les salariés totaux, par sexe, le 31/12 de chaque année
Enquête Emploi	Permet de connaître les effectifs, par statut, notamment salariés et non salariés et par métier ; moyennes annuelles ; enquête par sondage : fiabilité des résultats au niveau régional à vérifier
DADS	Très fiable ; permet de suivre les fluctuations saisonnières ; mais données par secteur regroupé ; l'INSEE seule peut fournir les données par activité détaillée.

---

### L'utilisation des résultats de la « statistique publique » dans les activités qui relèvent principalement ou en partie du tourisme.

C'est à partir de **l'enquête emploi** que l'on peut appréhender les effectifs des différents **métiers** de chacune des activités. L'utilisation des résultats doit s'effectuer avec prudence, dans la mesure où certaines activités et ou métiers risquent d'être peu représentés dans l'échantillon dans certaines régions et donc, fournir, à ce niveau régional des résultats non fiables, voire aberrants.

Une façon de valider ces résultats est d'effectuer une comparaison entre les données UNEDIC et celles de l'enquête emploi. Deux critères peuvent être pris en compte :

- d'une part, le volume d'emploi<sup>1</sup>, qui doit être suffisant pour considérer que la représentativité de l'activité au niveau régional est significative
- d'autre part, les écarts entre les données de l'Enquête Emploi et de l'UNEDIC. Ces écarts qui peuvent être non négligeables (compte tenu de la saisonnalité : données au 31/12 ici, données moyennes annuelles là) restent cependant dans des limites « raisonnables ».

Il convient donc pour chaque région de faire une analyse spécifique adaptée au contexte régional. L'annexe 3 fournit une grille d'analyse comparative avec les données France entière année 2006 à titre de référence.

### Emploi salarié et emploi non salarié

La mesure de l'emploi non salarié est délicate pour plusieurs raisons :

- ◆ La source « entreprise » ne peut fournir que des éléments partiels, qui recouvrent de façon extrêmement limitée les préoccupations de la présente étude : les « effectifs non salariés en équivalent temps plein » déclarés par les entreprises dans le cadre des « Enquêtes annuelles d'entreprise (EAE) dans les services » ne concernent que l'exploitant individuel, les associés ou aides familiaux, les stagiaires rémunérés qui participent ainsi directement à l'exploitation de l'entreprise ; ne sont donc pas identifiés les indépendants sans salarié, qui constituent une part importante des effectifs non salariés. Par ailleurs, les enquêtes EAE sont difficilement exploitables pour les petites entreprises, a fortiori lorsque l'on souhaite régionaliser les résultats (en raison de la faible représentativité des échantillons).
- ◆ Les autres sources proviennent d'enquêtes concernant directement les « individus » ;
  - Les recensements de la population présentent l'avantage d'être, par définition, représentatifs, et permettraient ainsi de pouvoir disposer d'informations détaillées « secteurs d'activité » x « région ». Ces enquêtes sont annuelles depuis 2004, ce qui présente l'avantage de fournir des données en évolution. Malheureusement, pour des raisons techniques, la montée en charge de cette nouvelle organisation ne permet pas, pour l'instant, de disposer d'autres données que celles de la population. Les données complètes – notamment concernant l'emploi (dont les emplois non-salariés) – ne pourront être disponibles qu'à partir de 2008. Il n'en reste pas moins vrai que les possibilités d'utilisation des recensements devront être approfondies dans les prochaines années, en collaboration étroite avec les services de l'INSEE.
  - Les enquêtes emploi sont des enquêtes par sondage. Elles aussi ont fait l'objet d'une refonte. Elles sont, depuis 2001, trimestrielles, avec une collecte en continu tout au long de chaque trimestre. Mais on a par ailleurs indiqué les limites de ces données du fait de la

---

<sup>1</sup> On a vu que l'Enquête Emploi s'appuie sur des enquêtes de 36 000 logements au niveau de la France entière, soit une moyenne d'environ 1 600 par région. Il est très probable que des

---

taille de l'échantillon, en fonction du niveau de segmentation souhaité : nomenclatures d'activité détaillées (NAF 700) à un niveau géographique fin (Région).

### Comment appréhender la saisonnalité ?

La saisonnalité constitue un élément essentiel de l'analyse de l'emploi dans le tourisme. Elle peut être appréhendée à partir de plusieurs sources.

#### Les DADS

Le moyen le plus efficace de l'apprécier consiste à partir des données DADS de l'INSEE. Les déclarations sont remplies par toutes les entreprises du secteur privé. Elles fournissent l'intégralité des effectifs salariés en cours d'année, en précisant les dates d'entrée et de sortie, ainsi que le statut, la catégorie socioprofessionnelle, le temps de travail et la rémunération. L'exploitation par l'INSEE fournit ainsi des données exhaustives pour des périodes courtes sur les volumes d'emploi par secteur fin d'activité et par Région (éventuellement à un niveau géographique plus fin).

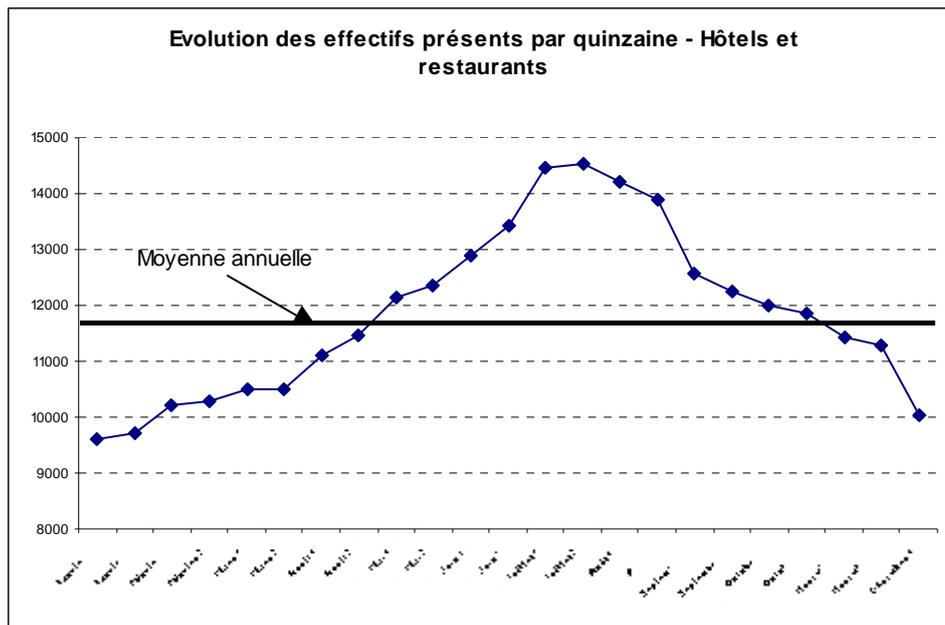
L'exemple ci-après en fournit l'illustration pour l'hôtellerie-restauration (code NAF 55) dans une région (l'Auvergne en l'occurrence). Les trois sources disponibles fournissent des données cohérentes :

- ◆ Unedic : 13 017 salariés (au 31/12/2004)
- ◆ Enquête emploi : 12 797 salariés (au moment de l'enquête – année 2004)
- ◆ DADS : 11 861 salariés (moyenne annuelle – année 2003)

On constate sur le graphique ci-après l'exploitation obtenue à partir des données DADS pour l'ensemble de la branche. Mais, cette analyse n'a pu être réalisée qu'à un niveau d'activité regroupé (nomenclature NAF à 36 positions). En effet, l'INSEE, pour des raisons de secret statistique, ne met à disposition du public que les bases DADS regroupées selon une nomenclature non détaillée. Une exploitation à un niveau sectoriel « fin » pour une zone géographique déterminée présente le risque de pouvoir identifier telle ou telle unité économique. L'exploitation à un niveau détaillé doit donc être expressément demandée au service de l'INSEE qui gère la base DADS et qui, si nécessaire, « masque » les données couvertes par le secret statistique. Il importe donc de prendre contact avec la direction régionale de l'Insee pour toute exploitation des DADS à un niveau fin (code NAF 700).

---

secteurs d'activités ou des métiers peu représentés dans un région ne ressortent pas dans l'échantillon régional – et que les données extraites soient peu fiables et non significatives.



*Les statistiques trimestrielles des ASSEDIC*

Tous les mois ou tous les trimestres (selon la taille de l'établissement), chaque employeur affilié à l'assurance chômage est tenu de payer ses contributions à l'Assedic ou au Groupement des Assedic de la Région Parisienne (GARP). A cet effet, il doit remplir un Avis De Versement (ADV) qui lui a été adressé par l'Assédic ou le GARP. Il déclare ainsi les masses salariales, ainsi que ses effectifs salariés au dernier jour ouvrable du mois ou du trimestre, et calcule ses contributions à l'Assurance chômage.

Le champ couvert par ces statistiques est restreint. Il ne concerne que les établissements affiliés dont le total des effectifs atteint ou dépasse 10 salariés, en début ou en fin de trimestre. Ce champ représente près de 75% des salariés affiliés à l'Assurance chômage au 31 décembre 1999.

Une estimation de l'emploi salarié, toutes tailles d'établissement confondues, est réalisée sur la base des écarts observés, les années passées, entre les résultats de la statistique trimestrielle portant sur les établissements de 10 salariés et plus, et ceux des statistiques annuelles portant sur l'ensemble des salariés affiliés. Mais cette source est difficilement exploitable car les données ne sont disponibles que sur la base de la nomenclature regroupée (NES 36), trop globale pour le secteur tourisme. Par ailleurs les données sont publiées corrigées des variations saisonnières ce qui va à l'encontre de l'objectif recherché.

Dans l'hypothèse où on souhaite exploiter cette source, il est nécessaire de prendre contact avec les services statistiques des Assedic régionales ou de l'Unedic pour examiner les modalités d'obtention de résultats non corrigés des variations saisonnières et au niveau le plus fin de la nomenclature.

*Le kit Insee*

Le Kit INSEE constitue une modalité d'exploitation à partir de la « matière première » des DADS : les variations saisonnières brutes des effectifs salariés.

Le principe de cette méthode est de considérer qu'une partie seulement des variations saisonnières observées dans un établissement dépend du tourisme – et d'identifier ce qui correspond effectivement à cette activité<sup>2</sup>.

La méthode conduit à définir le caractère touristique d'un établissement à partir de trois caractéristiques :

- ◆ l'activité de l'établissement (avec la NAF à 4 positions),
- ◆ sa localisation géographique (repérée par la commune),
- ◆ le caractère saisonnier de son effectif salarié.

En fonction de ces trois caractéristiques de l'établissement, on considèrera comme «touristique» soit la totalité, soit une partie seulement, soit aucun de ses emplois salariés, selon un tableau décisionnel présenté ci-après.

Les établissements sont ainsi classés en 5 groupes selon leur activité :

- ◆ les activités 100 % touristiques,
- ◆ les activités fortement touristiques,
- ◆ les activités moyennement touristiques,
- ◆ les activités faiblement touristiques,
- ◆ les activités non touristiques.

Les communes sont, de leur côté, classées en trois groupes (l'un des critères du classement étant la capacité d'accueil de la commune rapportée à la population) :

- ◆ très touristique,
- ◆ moyennement touristique,
- ◆ non touristique.

Dans ces conditions, l'affectation des effectifs d'un établissement exerçant telle activité dans telle commune est la suivante :

<b>Catégories géographiques</b>	<b>Catégories d'activités</b>				
	100% touristique	Fortement touristique	Moyennement touristique	Faiblement touristique	Non touristique
Zone très touristique	Totalité de l'emploi	Totalité de l'emploi	Emploi saisonnier + une partie de l'emploi permanent	Emploi saisonnier	Aucun emploi
Zone moyennement touristique	Totalité de l'emploi	Emploi saisonnier + une partie de l'emploi permanent	Une partie de l'emploi saisonnier	Aucun emploi	Aucun emploi
Zone non touristique	Totalité de l'emploi	Aucun emploi	Aucun emploi	Aucun emploi	Aucun emploi

<sup>2</sup> Les informations de ce paragraphe sont issues de l'étude « Analyse comparée des méthodologies de

---

Le kit Insee présente le double intérêt :

- ◆ de fournir une première appréciation, non seulement sur l'emploi direct mais aussi sur l'emploi indirect et induit par le tourisme pour une région donnée, ainsi qu'une évaluation des retombées économiques de l'activité touristique,
- ◆ d'offrir une base commune homogène pour l'ensemble des régions, permettant une comparaison de premier niveau.

Il s'agit toutefois d'un outil travaillant sur des données d'une antériorité de trois ans et lourd d'emploi ce qui exclut de faire un traitement annuel.

Par ailleurs, les régions critiquent la mise en application du critère de touristicité des communes qui ne se superpose pas toujours à la réalité touristique régionale. Il peut en résulter des biais importants susceptibles d'ouvrir des contestations sur les résultats obtenus par cette méthode.

Mais, il n'en demeure pas moins que le Kit Insee apporte un complément utile et intéressant à l'exploitation des autres données de l'Insee et qu'il permet de les mettre en perspective au niveau régional.

## **L'impact économique des activités touristiques**

Il n'existe pas d'étude globale sur les retombées économiques de l'activité touristique. En revanche, des études spécifiques à une activité ont été réalisées par le Ministère du tourisme, par des régions ou des fédérations professionnelles qui permettent d'avoir un premier niveau d'approche de ces retombées économiques et par là même d'apprécier le chiffre d'affaires généré et les emplois induits. Ces données sont naturellement à utiliser avec précaution. Elles peuvent différer largement d'un secteur à l'autre du fait des différences de définitions et de méthodologies utilisées, mais elles permettent d'avoir une première approche des retombées économiques de l'activité touristique.

Outre le kit Insee qui fournit une évaluation économique globale au niveau régional et départemental, un certain nombre d'études particulières ont été réalisées qui peuvent offrir des éléments de cadrage pour l'analyse des retombées économiques de telle ou telle activité ou de telle ou telle branche. Citons les plus importantes :

- ◆ Etude d'impact des villages de vacances pour les organisme du TAC : Somival 2005. Cette étude a été réalisée par enquête auprès des clients de 22 villages de vacances, à qui il a été demandé de fournir de façon détaillée la nature des dépenses engagées pendant leur séjour sur les différents postes de dépenses, alimentaires et non alimentaires. Cette étude conclut à la création :
  - en emploi direct d'un ETP par 24,4 lits
  - en emploi indirect d'un ETP pour 465 lits
  - en emploi induit d'un ETP pour 248 lits sur les deux mois d'été.
- ◆ Etude Détente : mesure du poids socio-économique des meublés et chambres d'hôtes labellisés : L'étude analyse de même les retombées directes, indirectes et induites par l'hébergement chez l'habitant. Les chiffres sont sensiblement différents puisqu'ils concluent à un emploi induit pour 7 emplois directs.
- ◆ Du camping à l'hôtellerie de plein air : les mutations du premier mode d'hébergement touristique français : Fédération française de camping caravanning/FNHPA Juin 2005 / Cette étude fait une analyse globale de l'emploi dans l'hôtellerie de plein air et de ses retombées

---

mesure de l'emploi touristique »

---

économiques. Elle traite notamment des différences entre les emplois générés par la simple location d'emplacements et ceux générés par les résidences mobiles de loisir.

---

## 6. LES FICHES TECHNIQUES PAR BRANCHE

---

### 6.1. Activité : Hébergement hôtelier

#### Organisation de la branche

##### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Union des métiers de l'industrie hôtelière : UMIH
- ◆ Groupement national des chaînes (GNC)
- ◆ Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH)
- ◆ Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT)

##### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie hôtelière (CPNE-IH)
- ◆ Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAFIH)
- ◆ Association pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie hôtelière (ADEFIH)
- ◆ Commission régionale paritaire pour l'emploi dans l'industrie hôtelière en Auvergne
- ◆ Commission régionale paritaire pour la formation dans l'industrie hôtelière en Auvergne
- ◆ L'observatoire de l'hôtellerie et de la restauration

#### Sources statistiques

##### Code NAF associé :

- ◆ Hôtels touristiques avec restaurant : **55.1A**
- ◆ Hôtels touristiques sans restaurant : **55.1C**
- ◆ Autres hôtels : **55.1E**

##### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs :
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic.
- ◆ Emploi salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,

- Unedic,
- DADS.
- ◆ Métiers des salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi.
- ◆ Emplois non salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi.
- ◆ Base de données du rectorat sur la formation par établissement et diplômes – entrées et sorties de formation
- ◆ ANPE

### Autres sources statistiques

- ◆ L'observatoire de branche effectue une exploitation annuelle de l'ensemble des données publiques concernant l'emploi et la formation dans la branche. Cette exploitation est faite au niveau national et régional sur les domaines suivants :
  - formation initiale – entrées de cycle, inscrits, fins de cycles,
  - contrats de professionnalisation,
  - salariés,
  - établissements,
  - métiers / relation emploi-formation avec une analyse des besoins par métiers,
  - formation permanente des salariés.
- ◆ Les bases de données des chambres régionales de commerce ;
- ◆ Les enquêtes de fréquentation touristique de la DIT ;
- ◆ Les enquêtes périodiques parues dans le journal « L'hôtellerie » à partir des travaux des organismes Coach Omnium et BDO ;
- ◆ Le mémento du tourisme ;
- ◆ Les bases de données des comités départementaux et régionaux de tourisme lorsqu'elles existent et affirment un objectif d'exhaustivité.

## Les établissements hôteliers en région

Ce tableau peut être rempli à partir des données Insee publiées par la direction du tourisme.

Classement	Nombre hôtels / chambres	
0		
1		
2		
3		
4 – 4 luxe		
Total		

Source Insee / Direction du tourisme (janvier année N)

Les établissements qui ne répondent pas aux normes de classement constituent l'hôtellerie non homologuée, appelée autrefois, hôtellerie de préfecture, car elle était suivie par le ministère de l'intérieur. Essentiellement familiaux, de petite taille, souvent vétustes, ils peuvent offrir une

---

capacité d'accueil totale relativement importante. Ils pratiquent la location au mois dans les villes mais ont en zone rurale une activité davantage tournée vers le tourisme.

## **Les métiers de l'hébergement hôtelier**

Ils peuvent être approchés au plan quantitatif par la nomenclature Insee pour l'enquête emploi :

- ◆ Cadres hôtellerie – restauration
- ◆ Maîtrise du hall et des étages
- ◆ Employés hôtellerie

et au plan qualitatif par les référentiels classiques de l'industrie hôtelière :

- ◆ Etage :  
employé(e) d'étage, femme de chambre.
- ◆ Hall / Réception / Accueil
  - ◆ employé de hall,
  - ◆ employé d'accueil / réceptionniste.
- ◆ Encadrement technique
  - gouvernante,
  - concierge,
  - chef de réception,
  - directeur d'hébergement,
  - exploitant d'hôtel.

Cette liste reste opératoire pour les établissements traditionnels, mais depuis deux à trois décennies, on observe un bouleversement du paysage des métiers avec un nouveau découpage des frontières et un renouvellement des compétences requises. Cette évolution résulte de plusieurs exigences :

- ◆ des emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais qui mobilisent des compétences d'animation, de gestion, de relation commerciale ;
- ◆ la mise en œuvre de compétences multiples se traduisant par des emplois polyvalents à côté des emplois spécialisés traditionnels notamment dans l'hôtellerie de chaîne et l'hôtellerie super économique.

Cette situation conduit le secteur à établir un répertoire des métiers pour disposer d'une vision globale de cette diversité afin d'asseoir sa politique d'emploi et de formation sur des bases communes.

## **Références documentaires et études**

La littérature et les études sont très abondantes sur la branche. Le liste ci-après ne reprend que quelques références utiles.

### [Etudes emploi / formation](#)

- ◆ Contrat d'études prospectives hôtellerie-restauration-cafés (1995) Documentation française
- ◆ Etudes régionales

---

### Autres études

- ◆ De nombreux travaux sont conduits au plan national et par de nombreuses régions en particulier les travaux sur les saisonniers ;
- ◆ Les études pilotées par des organisations professionnelles et groupements hôteliers (Interhôtel,...).

## **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

### La transformation du paysage hôtelier et ses conséquences

L'hébergement hôtelier a globalement atteint sa vitesse de croisière. Les variations du nombre d'hôtels recouvrent toutefois des phénomènes de compensation sensibles, notamment sur les catégories 0, 1 et dans une moindre mesure 2 étoiles en particulier pour les établissements sans salariés.

La baisse d'établissements sans salarié a plusieurs causes : l'absence de repreneur au moment du départ à la retraite, l'exode rural et la désertification des campagnes ou encore les difficultés d'exploitation de l'hôtellerie saisonnière. Elle peut avoir aussi pour origine les investissements lourds de rénovation ou de commercialisation que les petits établissements ne peuvent assumer. Ce constat vaut notamment pour l'hôtellerie non classée, souvent vétuste, au confort sommaire. Il importe donc de porter une attention importante aux questions de transmission d'entreprises.

A l'inverse, on constate un renforcement de l'hôtellerie en zone urbaine et d'une manière générale de l'hôtellerie 0 et 1 étoile péri-urbaine. Par ailleurs, il y a une forte mutation de l'hôtellerie des villes d'eaux.

Les métiers en tension

### Les emplois saisonniers dans l'hôtellerie

L'hôtellerie associée à l'activité touristique est souvent saisonnière. Une partie de la petite hôtellerie saisonnière est souvent familiale. Elle nécessite toutefois des renforts saisonniers. Or, le niveau de l'offre de travail varie en fonction de l'activité économique. Si cette dernière s'améliore, l'offre de travail est en concurrence au plan des conditions de travail et des rémunérations. Pour les entreprises de petite taille, il est difficile de mettre en place une logique de marché propre à l'entreprise. Il peut y avoir des initiatives intéressantes comme les groupements d'employeurs multi-régionaux mais qui sont délicates à mettre en œuvre. A cet égard, des travaux menés par le pôle 'secteurs en tension' de l'ANPE ont pu souligner dans les années récentes que les gérants d'hôtels n'ont généralement pas de gestion prévisionnelle de l'emploi visant à anticiper les besoins de main d'œuvre.

### Les pistes de travaux d'approfondissement

L'hébergement hôtelier dispose d'une masse importante de données et de statistiques nationales et régionales dont le traitement permet de répondre à la plupart des questions concernant l'emploi et la formation. Les enquêtes complémentaires ne seront donc lancées que pour répondre à des questions spécifiques.

---

Il convient, en outre, dans un souci de cohérence de placer ces travaux dans le cadre des contrats d'objectifs éventuellement signés entre le conseil régional et la branche. Au-delà de ce contrat d'objectifs lorsqu'il existe, il est souhaitable de lancer ces études en relation avec l'observatoire de l'hôtellerie et de la restauration. Ce dernier travaille de façon approfondie sur le champ emploi / formation. Il participera notamment en 2007 à la mise en place d'un projet ADEC (action de développement de l'emploi et des compétences) dont les actions cibleront plus particulièrement deux populations spécifiques du secteur – les saisonniers et les repreneurs / créateurs d'entreprises hôtelières. Il travaille actuellement à la mise au point d'un répertoire des métiers dont les premiers éléments devraient être disponibles courant 2007.

---

## 6.2. Activité : Hôtellerie de plein air

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales et régionales

- ◆ Syndicats départementaux réunis en Fédérations régionales
- ◆ Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air
- ◆ Fédération européenne de l'hôtellerie de plein air (EFCO)

#### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

### Sources statistiques

#### code NAF associé :

- ◆ Exploitation de terrains de camping : **55.2C**

#### Statistiques publiques emploi

- ◆ Parcs :
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic.
- ◆ Emploi salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic,
  - DADS.
- ◆ Métiers des salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi.
- ◆ Emplois non salariés :
  - recensement,
  - enquête emploi.

#### Autres statistiques publiques disponibles

- ◆ Insee / Direction du tourisme
  - densité touristique de l'hôtellerie de plein air,

- emplacements par catégorie et par région, par département,
- fréquentation dans l'hôtellerie de plein air,
- activité économique de l'hôtellerie de plein air.

### Autres sources statistiques

- ◆ Les capacités d'hébergement en camping caravanning : FFCC, Motor Presse France
  - répartition des terrains selon leur mode de gestion,
  - répartition des terrains selon leur taille,
  - répartition des terrains selon leur classement,
  - évolution des prix à la journée.
- ◆ Les bases de données des comités départementaux et régionaux de tourisme lorsqu'elles existent et affirment un objectif d'exhaustivité.

## **Le parc de l'hôtellerie de plein air (établissements privés)**

Ce tableau peut être rempli à partir des données Insee publiées par la direction du tourisme.

Classement	Nombre terrains / emplacements	
Terrains 1*		
Terrains 2*		
Terrains 3*		
Terrains 4*		
Terrains autres		
Total		

Source Insee / Direction du tourisme (janvier année N)

## **Les métiers de l'hôtellerie de plein air**

### Les métiers

- ◆ Personnel d'accueil
  - sans tâches administratives
  - avec tâches administratives
- ◆ Personnel d'entretien
  - hommes et femmes toutes mains
  - ouvrier d'entretien qualifié
  - ouvrier de maintenance
- ◆ Personnel de bar et de restauration
  - employé de bar et commerces annexes
  - cuisinier
- ◆ Personnel administratif
- ◆ Surveillant de baignade
- ◆ Personnel d'animation
- ◆ Directeur et exploitant de terrain de camping / caravanning

---

Une part croissante de ces métiers est externalisée, notamment pour les activités relatives au gardiennage, à l'animation et à l'entretien des espaces verts.

La nature et le volume de ces emplois / métiers sont actuellement mal connus. Ils pourraient toutefois être mieux appréhendés à partir de 2008. Suite à un accord relatif à la prévoyance inclus dans la convention collective, il devrait être possible de faire une extraction de la base de données de l'organisme de prévoyance retenu afin d'obtenir une segmentation des emplois / métiers de la branche.

### La formation

Il existe un certain nombre de filières de formation :

- ◆ La formation de l'INFATH (Institut National de Formation aux métiers du tourisme et de l'hôtellerie) qui se déroule sur des cycles de dix mois. Les thèmes abordés : animation, marketing et commercialisation, organisation des loisirs, gestion, administration, langues étrangères et mise en valeur des espaces verts.
- ◆ Certaines CCI organisent également des sessions de formation à la création et à la gestion d'hôtels de plein air. Certaines comme les CCI d'Abbeville dans la Somme, de Perpignan, de Chambéry ont mis en place un club de formation et de promotion pour les campings.
- ◆ Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale) propose des stages de formation destinés aux personnels municipaux en charge des campings.
- ◆ L'IFPAC (Institut de Formation de Promotion d'Assistance et de Conseils) à Chambéry organise des stages sur l'hôtellerie de plein air.
- ◆ Le COFRAT (Comité de Formation des Ruraux aux Activités du Tourisme) a été créé en 1985, à l'initiative conjointe de la Chambre Régionale d'Agriculture des Pays de la Loire et du Comité Régional du Tourisme des Pays de la Loire.

Il faut noter en outre la création d'un CQP Ouvrier qualifié de maintenance HPA.

### Références documentaires et études

- ◆ L'hôtellerie de plein air en France : marché et perspectives : Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air/ direction du tourisme – décembre 2004
- ◆ Du camping à l'hôtellerie de plein air : les mutations du premier mode d'hébergement français : Fédération française de camping / caravaning – Fédération nationale de l'hôtellerie de plein air : juin 2005

## **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

### Un secteur en mutation

Le secteur a profondément changé au cours des trente dernières années. Des toiles de tente à l'origine, le produit a évolué avec une amélioration de la qualité. L'exigence de qualité et de confort entraîne une montée en gamme. Si le nombre de terrains 1\* reste stable, on constate une baisse du nombre de terrains 2\* et une augmentation des terrains 3\* et 4\*. Mais la principale évolution concerne la demande croissante d'emplacements locatifs par rapport aux emplacements nus. Cette dernière résulte de l'apparition sur les terrains de campings des résidences mobiles (Mobil Homes) et des habitations légères de loisirs qui se développent de

---

façon exponentielle depuis la fin des années 80. Cette évolution entraîne trois grandes conséquences :

- ◆ Des besoins de gestion accrus ;
- ◆ Un allongement de l'avant et de l'après saison qui se traduit par une tendance à l'allongement des durées des contrats saisonniers dont la majorité correspond à des contrats de 5 mois, mais dont le poids des contrats de 8 mois va croissant ;
- ◆ Des besoins en personnels supplémentaires et mieux qualifiés (techniciens pour les branchements, personnel de gestion pour le nettoyage et les inventaires...).

En corollaire, sur place, la clientèle demande de plus en plus de confort et de loisirs. Elle exige de plus en plus un environnement arboré de qualité, des équipements sportifs (notamment des piscines), des services et des animations.

### Une activité présentant des retombées économiques importantes

Les retombées sont importantes dans la mesure où :

- ◆ il s'agit de l'activité qui représente souvent le plus de nuitées au plan régional avec des retombées fiscales pour les municipalités au travers de la taxe de séjour et financières pour les commerces alimentaires et non alimentaires,
- ◆ l'évolution des équipements se traduit par une demande forte dans le secteur de la construction, des aménagements et de l'entretien.

### Une progression lente des CDI et le développement de nombreux emplois externalisés

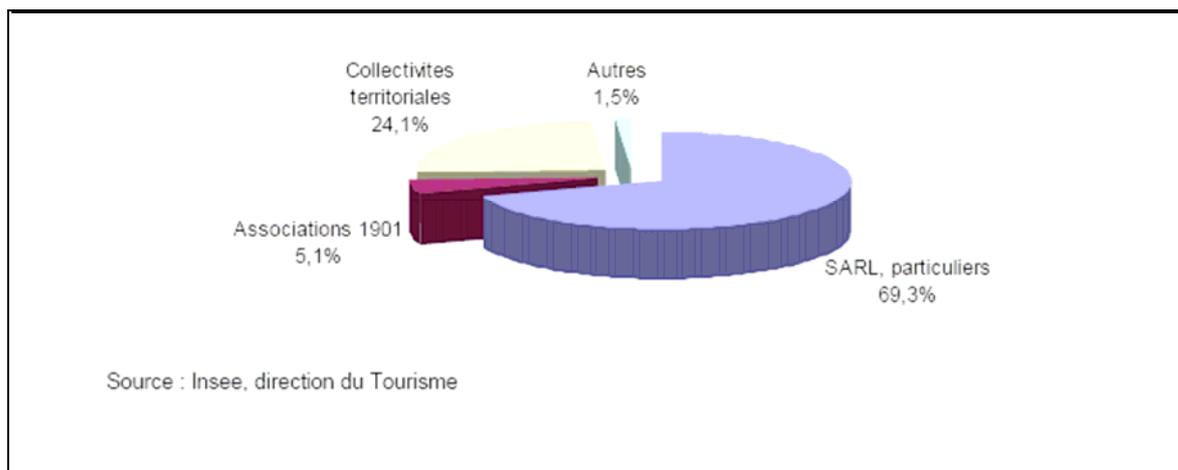
L'emploi est en majorité saisonnier. L'activité est créatrice d'emplois nouveaux comme on l'a déjà noté :

- ◆ car la gestion des hébergements locatifs nécessite des ressources humaines plus importantes que la gestion des emplacements nus,
- ◆ ces hébergements augmentent en outre la durée de la saison et nécessitent mécaniquement plus de personnel à l'année ce qui ouvre des perspectives pour du personnel en CDI.

Mais une bonne part de ces emplois est externalisée pour les activités de gardiennage, d'animation, de gestion des espaces verts..

### Une part importante du secteur mal connue : les campings municipaux

Au plan national, 70 % des emplacements appartiennent à des particuliers ou à une SARL (enquête Insee / direction du tourisme 2004). La part des emplacements de passage gérés par des associations, des comités d'entreprise ou des mutuelles ne dépasse pas 7 %. La part des campings privés augmente régulièrement au détriment des campings municipaux. Ces derniers constituent souvent une part importante de l'offre et donc des emplois. Or, ces emplois sont très mal connus dans la mesure où ils sont pris en compte dans l'organisation des collectivités territoriales (services techniques, entretien des espaces verts...) et qu'ils sont répertoriés sur la base du statut de la fonction publique territoriale ou qu'ils sont assurés par des vacataires.



### Les pistes de travaux d'approfondissement

La plupart des études concernant l'hôtellerie de plein air traitent de la demande, de la fréquentation, du poids économique. Il existe en revanche peu de travaux sur l'emploi et les métiers.

De plus, il importe de prendre en compte en parallèle les terrains commerciaux et les terrains gérés par des collectivités locales. Au plan national, ces derniers représentent environ le tiers du total des terrains.

La caractéristique principale de l'emploi est son caractère saisonnier. L'été (juillet et août) est la période d'emploi maximale. Il existe deux catégories principales de salariés saisonniers : ceux dont le contrat de travail couvre les cinq mois d'été (du 1er mai au 30 septembre) et ceux, moins nombreux mais progressant, qui bénéficient d'un contrat de huit mois (du 1er mars au 30 octobre).

Pour approcher les emplois et les besoins, il importe donc de faire une analyse complémentaire à partir d'une exploitation plus poussée des données de l'Insee et de lancer une enquête pour disposer d'éléments plus précis.

Des enquêtes ont déjà été réalisées dans certaines régions notamment en Languedoc-Roussillon. L'enquête serait faite sur échantillon représentatif de l'ensemble des terrains (commerciaux et municipaux). Elle porterait sur les métiers, l'évolution des métiers, le volume d'emplois externalisés ainsi que sur l'évolution des activités, des clientèles et des conséquences sur les emplois.

Cette enquête devrait être lancée en début de saison touristique à un moment où les terrains sont ouverts et où les responsables sont encore disponibles.

- ◆ Objectif : caractériser quantitativement et qualitativement les emplois dans les campings caravanings
- ◆ Résultats attendus :
  - nombre d'établissements,
  - effectifs salariés et non salariés,
  - statuts des emplois salariés : privé / municipal,

- 
- caractérisation de l'emploi saisonnier,
  - nature des métiers,
  - besoins en qualification et formations attendues,
  - nature des activités externalisées et appréciation du volume d'emplois correspondant.
- ◆ Démarche
    - concertation avec l'Insee pour l'exploitation des données disponibles et notamment l'EAE Services,
    - examen de la possibilité de réalisation d'une enquête par la direction régionale de l'INSEE...
    - ...sinon, mise en œuvre d'une enquête régionale,
    - rédaction et validation du questionnaire (ou des questionnaires si différents pour les terrains privés ou territoriaux),
    - définition de l'échantillon.
  - ◆ Administration de l'enquête : à définir en fonction des possibilités offertes par l'Insee ou alors par un organisme spécialisé.

En tout état de cause, ces enquêtes devraient être faites en prenant en compte comme base, l'exploitation de la base de données de l'organisme de prévoyance, dont il a été fait état ci-dessus.

xxx

---

## 6.3. Activité : Les villages de vacances

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles ou associatives

- ◆ L'UNAT (Union Nationale des Associations de Tourisme) rassemble près de 80 % des établissements du tourisme associatif.
- ◆ L'UNAT régionale

#### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale emploi formation du tourisme social et familial

### Sources statistiques

#### Code NAF associé

- ◆ Autres hébergements touristiques : **55.2E**

Cette classe regroupe :

- ◆ les maisons familiales, **centres et villages de vacances**
- ◆ les centres de vacances pour enfants et adolescents
- ◆ les chambres d'hôtes, gîtes à la ferme, gîtes ruraux, appartements de vacances
- ◆ l'activité des résidences hôtelières ou de tourisme
- ◆ les activités des voitures lits (pm)

#### Statistiques publiques disponibles

Non exploitable à ce niveau

#### Autres sources

- ◆ Les bases de données des Comités Départementaux et Régionaux de tourisme lorsqu'elles existent et affirment un objectif d'exhaustivité.

### L'analyse du parc

---

Ce tableau peut être rempli à partir des données Insee publiées par la direction du tourisme.

Classement	Etablissements / lits	
Agréés		
Non agréés		
Total		

Source Insee / Direction du tourisme (janvier année N)

## Les métiers du tourisme associatif

Les métiers relèvent de la classification du tourisme social et familial. On distingue :

- ◆ Les métiers de l'accueil ;
- ◆ Les métiers de l'animation ;
- ◆ Les métiers de la restauration ;
  - restauration
  - bar
  - économat
- ◆ Les métiers de l'entretien ;
  - surveillance
  - entretien
- ◆ Les métiers de l'administration.

## Références documentaires et études

### Références générales

- ◆ Annuaire de l'UNAT

### Etudes emploi / formation

- ◆ Contrat d'étude prospective du tourisme social et familial : documentation française 1992
- ◆ Etude UNAT / PACA sur l'emploi dans le tourisme social et associatif en PACA

### Etudes économiques

- ◆ Le tourisme associatif : une réalité économique et social UNAT 2006
- ◆ L'apport social du tourisme associatif dans les territoires : UNAT 2004

### Autres études

- ◆ Etude Somival : Etude d'impact des villages de vacances 2005

---

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

### L'entretien et le renouvellement du patrimoine

De nombreux villages associatifs ont été créés ou réhabilités dans les années 80. Il y a donc aujourd'hui un besoin de renouvellement ou de mise à niveau du patrimoine.

De nombreuses associations sont confrontées à des difficultés du fait de :

- ◆ la baisse ou la disparition des subventions,
- ◆ la difficulté pour certaines petites communes de prendre en charge les travaux,
- ◆ la concurrence accrue du secteur commercial avec lequel les différences qualitative ont tendance à se réduire.

### Les caractéristiques de l'emploi dans le secteur associatif

Le tourisme social et associatif repose largement sur des saisonniers dont une part importante est constituée en premier lieu d'étudiants, de pluri-actifs locaux ensuite.

Les personnels sont généralement logés. De ce fait, on ne rencontre pas dans cette activité les mêmes difficultés liées au logement que dans d'autres activités du tourisme recourant largement à des saisonniers.

Outre les emplois d'animation et d'encadrement réglementés et nécessitant des certifications ou des diplômes, on constate un besoin général de montée en compétences. Les principaux domaines où ce besoin s'exprime sont par ordre décroissant la cuisine, l'accueil, la salle, l'animation et l'administration (source UNAT / PACA).

- ◆ Le principal métier pour lequel les associations de tourisme éprouvent des difficultés de recrutement est celui de cuisinier de collectivité. Pour les associations de tourisme, ces emplois rentrent en concurrence avec ceux non saisonniers des restaurants traditionnels et plus largement de la restauration de collectivité qui propose des emplois stables, permanents, généralement à des horaires réguliers.
- ◆ Les emplois de directeurs de village qui doivent répondre à des exigences accrues en matière de gestion et d'animation, mais surtout à des exigences commerciales. En effet, les associations de tourisme sont confrontées à une concurrence de plus en plus vive des clubs de vacances commerciaux, tant au plan de la qualité des prestations que des coûts. L'équilibre financier des villages ne peut être obtenu que par un accroissement du taux d'occupation en hors vacances scolaires. Pour répondre à cet objectif, il est intéressant de commercialiser au plan local, ce qui positionne le directeur de village sur un axe commercial alors qu'il n'avait auparavant que des fonctions d'accueil et de gestion. Un organisme de formation, l'Infath de Toulouse forme des professionnels de ce profil. Mais, malgré cette formation, les associations éprouvent des difficultés de recrutement pour pourvoir ces postes.
- ◆ Les métiers de l'animation évoluent fortement du fait de l'accroissement du niveau général de la population qui ne se satisfait plus d'animations de base et qui exige une forte élévation de la qualité de l'animation à un niveau proche de celui des clubs de vacances commerciaux.
- ◆ En corollaire, la clientèle consomme de moins en moins passivement le produit touristique. Elle est en recherche de sens et de qualité, d'autant plus qu'elle a pu s'informer et préparer son voyage grâce à Internet. L'accueil et l'animation doivent donc intégrer des réponses à ces demandes (informations sur la région, organisation de visites ou d'excursions, vie culturelle locale...) ce qui là encore nécessite un niveau de formation générale et des connaissances et compétences spécifiques à l'accueil et en animation.

---

### Les pistes de travaux d'approfondissement

La caractéristique des villages de vacances est d'avoir une activité saisonnière et donc d'employer un grand nombre de salariés à temps partiel. Compte tenu du nombre restreint de villages de vacances dans une région, l'approche de l'emploi peut être faite simplement par enquête directe auprès des associations afin de recenser le volume global d'emplois en nombre et en ETP et les caractéristiques de l'emploi saisonnier. De nombreuses UNAT régionales ont participé ou réalisé de telles enquêtes, notamment l'Unat régionale PACA.

Les caractéristiques de ces enquêtes seraient les suivantes :

- ◆ Objectifs de l'opération : caractériser quantitativement et qualitativement les emplois dans les villages de vacances
- ◆ Résultats attendus :
  - nombre de villages et localisation,
  - effectifs salariés et non salariés,
  - ETP,
  - distinction par fonction, âge, sexe...,
  - temps plein / temps partiel,
  - qualification,
  - besoins en main d'œuvre et formation,
  - nature des emplois externalisés et poids de l'externalisation.
- ◆ Démarche
  - concertation avec l'UNAT régionale,
  - mise au point du questionnaire d'enquête en concertation avec l'UNAT régionale,
  - administration de l'enquête par ou sous couvert de l'UNAT régionale,
  - exploitation.

---

## 6.4. Activité : Centres de vacances et centres de loisirs

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

UFCV : Union française des centres de vacances et de loisirs

#### Structures paritaires

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Autres hébergements touristiques : **55.2E**

Cette classe regroupe :

- ◆ **les maisons familiales**, centres et villages de vacances,
- ◆ **les centres de vacances pour enfants et adolescents**,
- ◆ les chambres d'hôtes, gîtes à la ferme, gîtes ruraux, appartements de vacances,
- ◆ l'activité des résidences hôtelières ou de tourisme,
- ◆ les activités des voitures lits (pm).

#### Statistiques publiques disponibles

Compte tenu des regroupements d'activité au sein de la classe, la statistique publique n'est pas exploitable.

#### Autres sources

- ◆ Les bases de données des Comités Départementaux et Régionaux de tourisme lorsqu'elles existent et affirment un objectif d'exhaustivité.

### Le parc

Autrefois appelés colonies de vacances ou centres aérés, les centres de vacances et les centres de loisirs accueillent collectivement les enfants et jeunes âgés de moins de 18 ans pour pratiquer des activités de loisirs éducatifs et de détente. Ces accueils sont réglementés par l'Etat (essentiellement le ministère de jeunesse, des sports et de la vie associative et encadrés par un personnel qualifié).

- 
- ◆ Les centres de vacances sont des séjours accueillant collectivement pendant les vacances scolaires, des groupes composés d'au minimum 12 enfants et/ou adolescents pour une durée supérieure à 5 nuits.
  - ◆ Les centres de loisirs sont des accueils collectifs sans hébergement et se déroulent en dehors du temps scolaire pour des groupes composés de 8 à 300 enfants ou adolescents. Ils fonctionnent au minimum 15 jours par an.

Les termes de centres de vacances et de centres de loisirs désignent donc aussi bien les structures d'accueil que les séjours proprement dits. La structure d'accueil est un hébergement ayant obtenu un agrément. Il est donc particulièrement délicat d'appréhender le parc, car une structure d'hébergement (hôtel, village de vacances..) sera considérée comme centre de vacances lorsqu'elle accueillera des groupes de jeunes ou d'adolescents si elle a obtenu l'agrément.

## Les métiers

On trouve comme grandes catégories de métiers :

- ◆ la direction des centres,
- ◆ les métiers de la restauration,
- ◆ l'entretien,
- ◆ l'animation,
- ◆ les métiers « périphériques » (infirmières par exemple).

## Références documentaires et études

### Références réglementaires

- ◆ Ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative

## La problématique des emplois dans les centres de vacances et de loisirs

Toute personne physique ou morale peut organiser un accueil collectif éducatif de mineurs. A cet effet, elle recrute une équipe pédagogique composée d'un directeur et d'animateurs qualifiés, en fonction des normes d'encadrement exigées par la réglementation (notamment BAFA/BAFD). Ces emplois peuvent être rattachés à la personne physique ou morale « émettrice » ou à la structure « receveuse ».

Les centres de vacances et de loisirs présentent plusieurs cas de figure :

- ◆ des CVL organisés par des structures de la région : il s'agit bien là d'emplois touristiques dans la mesure où il y a des nuitées en sachant que certains de ces emplois peuvent être occupés par des personnes venant d'une autre région.
- ◆ des CVL organisés hors région par des structures de la région. Le fait de travailler en dehors de la région maintient-il l'appellation "régionale" , d'autant plus que certains d'entre eux peuvent également être occupés par des personnes ne résidant pas dans la région.
- ◆ des CVL organisés en région par des structures implantées hors de la région. S'agit-il là encore d'emplois touristiques régionaux ? N'oublions pas que certains peuvent être occupés

---

par des résidents de la région.(ex: une association d'une autre région amène ses jeunes dans un centre implanté dans la région et recrute des animateurs sur place).

Le repérage de ces structures et de ces emplois est donc particulièrement complexe à appréhender.

Les centres de vacances doivent faire l'objet d'une déclaration précisant notamment :

- ◆ les effectifs de la direction,
- ◆ les effectifs d'animation,
- ◆ les périodes d'ouverture.

Si la notion de tourisme sous-entend de l'hébergement, l'appellation "régionale" mérite peut-être d'être définie avec plus de précisions: s'agit-il du lieu de travail et/ou d'implantation de la structure employeuse ?

Les structures doivent faire leur déclaration de séjour auprès de la DRDJS de leur région d'implantation, cette dernière doit ensuite envoyer une fiche complémentaire (adresse de la structure, du lieu de séjour, nombre des effectifs prévisionnels, coordonnées et qualifications de l'encadrement (directeur, adjoint, animateurs)). Sur la base de ces déclarations, on dispose d'un recensement du nombre de personnes concernées au niveau de l'encadrement. Il manque toutefois la durée des séjours, c'est à dire, l'équivalent temps plein des emplois en région ainsi que les autres emplois (entretien, restauration, infirmières....).

Enfin, des séjours sont organisés en placement familial ; les jeunes ne sont pas hébergés dans une structure d'accueil collectif mais au sein de familles. Par exemple, une association d'une ville déclare son séjour à la DDJS de son département et place ses jeunes dans des familles d'accueil d'un autre département (trois dans une famille, quatre dans une autre...). Les données fournies en annexe mentionnent le nombre de foyers accueillant ces enfants. On peut là encore les considérer comme des emplois touristiques, ces familles pouvant par ailleurs sortir de la région pour amener ces jeunes en vacances là où elles l'entendent.

#### Les pistes de travaux d'approfondissement

- ◆ Les listes des centres de vacances ainsi que les séjours doivent faire l'objet d'une déclaration. Normalement, ces déclarations sont fichées par les DRJS. Mais seules quelques DRJS ou DDJS possèdent des listes actualisées. De surcroît, l'exploitation de ces données et de ces fichiers est complexe. Avant de lancer des travaux lourds, il serait utile de faire, en concertation avec la DRJS, une étude préalable de faisabilité. Cette étude porterait sur : le recensement des fichiers et données disponibles, leur fiabilité et leur niveau d'actualisation,
- ◆ dans ce dernier cas la possibilité de distinguer les centres de vacances et les centres de loisirs répondant à des besoins de proximité pour des résidents.

Les résultats pouvant être attendus d'une exploitation des fiches sur les séjours (durées, emplois locaux concernés – direction des centres, entretien et maintenance, infirmières).

---

## 6.5. Activité : Gîtes et meublés de tourisme

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Fédération nationale des gîtes de France

#### Autres structures

- ◆ Clévacances
- ◆ Fleurs de soleil
- ◆ FNAIM

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Autres hébergements touristiques : **55.2E**

Cette classe regroupe :

- ◆ les maisons familiales, centres et villages de vacances,
- ◆ les centres de vacances pour enfants et adolescents,
- ◆ les chambres d'hôtes, **gîtes à la ferme, gîtes ruraux, appartements de vacances,**
- ◆ l'activité des résidences hôtelières ou de tourisme,
- ◆ les activités des voitures lits (pm).

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Ces statistiques ne sont pas disponibles dans la mesure où les gîtes et meublés de tourisme sont regroupés avec les chambres d'hôtes à un premier niveau, l'ensemble étant lui même regroupé avec les autres hébergements touristiques.

#### Autres sources

- ◆ les bases de données des principales fédérations professionnelles : gîtes de France, Clévacances,
- ◆ les bases de données lorsqu'elles existent des Comités Départementaux et Régionaux de tourisme ou des Observatoires régionaux de tourisme et affirment un objectif d'exhaustivité.

### Le tableau du parc

## Les gîtes ruraux

Classement	Gîtes de France	Clévacances
1 épi		
2 épis		
3 épis		
4 épis		
Autres		
Total		

Source Gîtes de France – année N – Clévacances

Il convient d'ajouter les résidences de tourisme et les meublés de tourisme (source : mémento du tourisme à partir de données des partenaires régionaux).

## Les métiers

**Le gîte rural** est un meublé de tourisme situé dans un habitat de qualité, de préférence de caractère régional. Le gîte rural devra être obligatoirement commercialisé de façon distincte par le service de réservation dûment habilité. La gestion de gîtes ruraux, n'est en général qu'une partie de l'activité professionnelle de leurs propriétaires. L'exploitant de gîte rural a trois grands domaines d'activité :

- ◆ L'accueil :
  - - publicité sur l'existence du gîte,
  - accueil des clients au téléphone et physiquement,
- ◆ La gestion de l'hébergement et de la restauration s'il y a table d'hôte :
  - entretien des locaux,
  - gestion et contrôle des stocks de produits d'entretien et de denrées alimentaires.
- ◆ L'accompagnement et le conseil auprès de ses clients :
  - conseil sur les visites possibles,
  - fourniture des documents et informations sur les activités existantes dans la région.

Une formation de " créateur de structures touristiques en milieu rural » peut être dispensée dans certaines régions.

A cette activité de gîtes, on peut rajouter la commercialisation des meublés de tourisme. Si cette activité gère un revenu pour le propriétaire, elle ne crée pas d'emploi stricto sensu. On peut toutefois considérer comme emplois indirects générés par cette activité, les emplois des agences immobilières locatives en charge de leur commercialisation.

## Références documentaires et études

---

### Etudes emploi / formation

Etude Détente Consultants qui fournit une approche quantitative du temps de travail sur la base d'une enquête.

### Autres études

- ◆ Mesure du poids socio-économique des meublés et des chambres d'hôtes labellisés : étude Détente Consultants pour le ministère délégué au tourisme.
- ◆ Etude sur le tourisme en espace rural : Acteurs, clients, produits, source 01/07/03, Lempdes : hors série.
- ◆ Etudes régionales.

## **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

Comparée à l'hébergement hôtelier, à l'hôtellerie de plein air, les gîtes et meublés de tourisme ne constituent pas un volume d'activité ni d'emploi direct considérable.

En revanche, ils jouent un rôle important à un triple titre :

- ◆ en maintenant une activité économique de complément en espace rural,
- ◆ en offrant une activité à des seniors,
- ◆ par les retombées induites générées par les dépenses des touristes.

L'activité crée peu d'emplois directs. Elle mérite toutefois une attention quant à la professionnalisation des acteurs, notamment pour l'accueil, l'information touristique et la qualité des prestations.

### Les pistes de travaux d'approfondissement

L'activité est peu importante en termes d'emplois directs salariés. Elle l'est par contre au plan économique et au plan stratégique dans certaines régions pour lesquelles le volume des nuitées représente une part significative de l'ensemble des nuitées touristiques. De nombreux travaux ont été réalisés, notamment les études et enquêtes citées en références documentaires.

Pour un complément d'information, toute région peut lancer une enquête similaire auprès des propriétaires de gîtes indépendants à l'exception des villages de gîtes étudiés dans les travaux sur les villages de vacances.

---

## 6.6. Activité : Les chambres d'hôtes

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Fédération nationale des gîtes de France

#### Autres structures

- ◆ Clévacances es
- ◆ Bienvenue à la ferme

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Autres hébergements touristiques : **55.2E**

Cette classe regroupe :

- ◆ les maisons familiales, centres et villages de vacances
- ◆ les centres de vacances pour enfants et adolescents
- ◆ **les chambres d'hôtes, gîtes à la ferme, gîtes ruraux**, appartements de vacances
- ◆ l'activité des résidences hôtelières ou de tourisme
- ◆ les activités des voitures lits (pm)

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Il n'existe pas de statistiques publiques disponibles dans la mesure où les chambres d'hôtes sont regroupées avec les gîtes et meublés de tourisme, l'ensemble étant lui-même regroupé avec les autres hébergements touristiques.

#### Autres sources

- ◆ Les données issues de fédérations professionnelles
- ◆ Les bases de données des Comités Départementaux et Régionaux de tourisme lorsqu'elles existent et affirment un objectif d'exhaustivité.

---

## Le tableau du parc

Classement	Gîtes de France	Clévacances	Fleurs de soleil	Bienvenue à la ferme
1 épi				
2 épis				
3 épis				
4 épis				
Autres				
Total				

Bases de données régionales : Source Gîtes de France – année N – Clévacances, Fleurs de soleil

Les chambres d'hôtes labellisées « Bienvenue à la ferme » sont aussi souvent labellisées « Gîtes de France ».

## Les métiers

Les métiers renvoient à la population des propriétaires et à leur motivation. D'après l'étude Détente citée ci-après, la motivation économique est forte pour les propriétaires issus du monde rural, mais on voit apparaître « de nouveaux candidats pour qui l'exploitation correspond également à un choix de vie, dicté par des motivations économiques (difficulté de trouver un emploi salarié) et personnelles.

## Références documentaires et études

### Etudes emploi / formation

- ◆ Etude Détente Consultants qui fournit une approche quantitative du temps de travail sur la base d'une enquête.
- ◆ Enquête Geste / Spot Auvergne sur un échantillon de chambres d'hôtes : 2006

### Autres études

- ◆ Mesure du poids socio-économique des meublés et des chambres d'hôtes labellisés : étude Détente Consultants pour le ministère délégué au tourisme
- ◆ Etude SOURCE sur le tourisme en espace rural : acteurs, clients, produits 01/07/2003

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

Comparée à l'hébergement hôtelier, à l'hôtellerie de plein air, les chambres d'hôtes ne constituent pas un volume d'activité ni d'emploi considérable. En revanche, ils jouent un rôle important à un double titre :

- ◆ en maintenant une activité économique de complément en espace rural
- ◆ en offrant une activité à des seniors.

L'activité crée peu d'emplois directs. Elle mérite toutefois une attention quant à la professionnalisation des acteurs, notamment pour l'accueil, l'information touristique et la qualité des prestations.

---

## 6.7. Activité : Auberges de jeunesse

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Fédération unie des auberges de jeunesse
- ◆ Fédération internationale des auberges de jeunesse

#### Structures paritaires

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Auberges de jeunesse et refuges : **55.2A** (5 établissements recensés en Auvergne)

#### Statistiques publiques disponibles

Il n'y a pas de statistiques publiques directement disponibles.

#### Autres sources

### Les problématiques emplois / métiers de l'activité

Il y a au total 160 auberges de jeunesse en France. Le nombre d'auberges de jeunesse est donc limité dans une région. Pour connaître le volume et la nature des emplois représentés, il est possible d'effectuer une enquête directe auprès de l'ensemble des auberges.

Les caractéristiques de cette enquête seraient les suivantes :

- ◆ Objectifs de l'opération : caractériser quantitativement et qualitativement les emplois dans les auberges de jeunesse ;
- ◆ Résultats attendus :
  - nombre d'auberges,
  - effectifs salariés et non salariés,
  - ETP,
  - distinction par fonction, âge, sexe...,
  - temps plein / temps partiel,
  - qualification,
  - besoins en main d'œuvre et formation,
- ◆ Démarche

- 
- Eventuellement concertation avec la Fédération unie des auberges de jeunesse,
  - mise au point du questionnaire d'enquête en concertation,
  - administration de l'enquête courrier ou téléphone,
  - exploitation.

---

## 6.8. Activité : Organisme territoriaux de tourisme

### Organisation de la branche ou de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales et régionales

- ◆ FNCRT
- ◆ FNCDT
- ◆ FNSLA
- ◆ FNOTSI
- ◆ FROTSI

#### Structures paritaires

- ◆ CPNE des organismes de tourisme

### Sources statistiques

#### Code NAF associé

- ◆ Agences de voyage : **63.3Z**

Cette classe regroupe :

- ◆ la délivrance de titres de transport et vente de séjours,
- ◆ la vente de voyages organisés et de circuits sur catalogues,
- ◆ la production de voyages organisée,
- ◆ l'activité des accompagnateurs de groupes,
- ◆ les centrales de réservation des gîtes ruraux,
- ◆ les services des offices de tourisme, syndicats d'initiative et organismes similaires à l'échelle départementale, régionale ou nationale,
- ◆ les comités départementaux et régionaux du tourisme.

On peut considérer que les quatre premières activités correspondent au secteur des agences de voyage (au sens strict) – émettrices et réceptrices – la 6ème à celui des organismes territoriaux de tourisme dans leur ensemble.

#### Statistiques publiques disponibles

Il n'existe pas de statistiques publiques disponibles du fait que celles ci sont regroupées avec les agences de voyages et les guides accompagnateurs.

---

### Autres sources

- ◆ Enquête périodique FNOTSI : enquête par questionnaire

## **Les organismes territoriaux de tourisme**

- ◆ Un comité régional de développement du tourisme,
- ◆ un comité départemental de tourisme par département,
- ◆ éventuellement des SLA (Services Loisirs Accueil),
- ◆ le tableau du parc des offices de tourisme et syndicats d'initiative.

Offices de tourisme	Département 1	Département 2	.....	Département n	Total

Il faut noter que le recensement des offices de tourisme est difficile à établir du fait des différentes appellations données par les municipalités notamment pour des bureaux d'information touristique.

## **Les métiers des organismes territoriaux de tourisme**

Les métiers dépendent des missions affectées à chacun de ces organismes. La convention collective nationale fournit une grille des emplois. Cette grille est toutefois difficilement exploitable eu égard à la réalité des métiers. Une enquête est en cours de réalisation en 2006/2007 par l'Agefos-PME Auvergne pour l'établissement d'un référentiel métiers et une identification des métiers émergents dans les offices de tourisme et syndicats d'initiative. Mais cette enquête ne fournira pas de données quantitatives.

## **Références documentaires et études**

### Etudes emploi / formation

- ◆ Contrat d'études prospectives des organismes territoriaux de tourisme.

### Autres études

- ◆ Etude en cours de réalisation par l'Agefos-PME Auvergne.

## **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

Pour les comités régionaux et les comités départementaux de tourisme, les évolutions de l'activité résultent de l'évolution de la réglementation et des missions assignées à ces organismes par leur collectivité territoriale d'appartenance.

En revanche, pour tout ce qui concerne la relation à la clientèle, les activités sont fortement impactées par la généralisation d'Internet et le niveau d'expertise croissant des particuliers dans la recherche et l'exploitation des données disponibles sur Internet. Auparavant, les touristes

---

venaient chercher de l'information sur place. Avec Internet, c'est l'information qui vient à eux, directement chez eux. Un office de tourisme est aujourd'hui un espace d'intérêt général au profit du territoire. On est loin de l'image de distributeur de dépliants. Il s'agit d'une approche de prescription au travers d'une information de plus en plus personnalisée. On ne parle plus d'agent d'accueil et d'information mais de "conseiller en séjour".

En corollaire, la diffusion de l'information touristique ne passe plus par le seul canal papier du dépliant, du guide ou du catalogue. Le canal Internet prend de plus en plus une place prédominante, ce qui nécessite la mise en place d'une politique de diffusion de l'information et l'émergence de nouveaux métiers d'installation et d'animation de sites Internet pour l'activité touristique des municipalités.

En matière commerciale, les lois de 1992 ont étendu le champ des missions de conception et de commercialisation des offices de tourisme. De ce fait, les choix de recrutements portent de plus en plus sur des profils commerciaux que sur des profils de formation tourisme (BTS Tourisme).

### Les pistes de travaux d'approfondissement

Les informations relatives aux emplois n'étant pas disponibles dans le cadre de la statistique publique, il est nécessaire de lancer une enquête auprès des organismes. Pour l'administration de cette enquête, on distinguera le comité régional de tourisme et les organismes départementaux d'une part, des offices de tourisme d'autre part.

- ◆ Objectif : caractériser qualitativement et quantitativement les emplois du comité régional et des organismes départementaux. :
  - effectifs salariés et ETP,
  - distinction par fonction, âge et sexe,
  - type et durée des contrats,
  - qualification,
  - besoin en main d'œuvre et en formation.
- ◆ Démarche
  - ◆ Comité régional de tourisme et organismes départementaux :

Leur nombre étant limité (neuf au maximum pour les plus grandes régions), l'enquête est faite par entretiens semi-directifs avec le directeur de l'organisme et selon les cas un échantillon des personnels salariés. Une grille adressée à chaque organisme permet de remonter les données relatives aux effectifs.
  - ◆ Offices de tourisme et syndicats d'initiative  
L'enquête est faite par questionnaire auprès d'un échantillon représentatif des offices de tourisme de la région, la principale difficulté consistant dans un recensement exhaustif et fiable de ces organismes. La démarche est la suivante :
    - prise en compte des résultats de l'enquête Agefos-PME sur la nature des emplois,
    - établissement du questionnaire d'enquête (si possible en concertation avec la FNOTSI),
    - administration de l'enquête,
    - relance téléphonique,
    - exploitation.

---

## 6.9. Activité : Agences de voyages / guides touristiques

### Organisation de la branche

Les agences de voyages regroupent trois grands types d'activité :

- ◆ la vente de billets de transport et de voyages,
- ◆ la production de voyages,
- ◆ la réception à destination des touristes.

On distingue donc trois grands types d'agence :

- ◆ les agences dites émettrices,
- ◆ les agences productrices,
- ◆ les agences réceptives.

Le contenu des métiers des agences émettrices et des producteurs a fortement évolué au cours des dernières années du fait :

- ◆ de la suppression du commissionnement des transporteurs aériens et ferroviaires qui conduit les agences émettrices à facturer des frais de dossier et donc à justifier le service correspondant ;
- ◆ du développement de la vente sur Internet de billets de transport de plus en plus dématérialisés ;
- ◆ de la compétence croissante des clients en matière de tourisme et de transport qui exige une expertise de plus en plus pointue de la part des agents de voyages pour répondre à des demandes de plus en plus précises de la part des clients ;
- ◆ du développement des centres d'appel qui captent une part croissante des flux en dehors d'Internet.

En revanche, l'activité réceptive est beaucoup plus stable. Elle consiste à mettre en œuvre les meilleures conditions de réception et d'accompagnement du client arrivé à destination ou à lui proposer des produits spécifiques (tour de ville, excursions, visites...). Seule cette dernière catégorie relève de l'emploi lié au tourisme en Région, l'activité émettrice s'adressant presque essentiellement à une population résidente souhaitant partir en voyages ou en vacances.

On a donc regroupé dans ce chapitre l'activité d'agence de voyages et les activités de guides dans la mesure où on traite essentiellement dans ce chapitre de l'activité des agences réceptives.

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Syndicat national des agences de voyages (SNAV)
- ◆ Fédération nationale des guides interprètes
- ◆ Fédération nationale des guides accompagnateurs

#### Structures paritaires

- ◆ Commission nationale paritaire emploi formation des agences de voyages

---

## Sources statistiques

### Code NAF associé :

- ◆ Agences de voyage : **63.3Z**

Cette classe regroupe :

- la délivrance de titres de transport et vente de séjours,
- la vente de voyages organisés et de circuits sur catalogues,
- la production de voyages organisée,
- l'activité des accompagnateurs de groupes,
- les centrales de réservation des gîtes ruraux,
- les services des offices de tourisme, syndicats d'initiative et organismes similaires à l'échelle départementale, régionale ou nationale,
- les comités départementaux et régionaux du tourisme.

### Statistiques publiques disponibles

On peut considérer que seules les quatre premières activités de la classe 63.3Z concernent les agences de voyages. La statistique publique n'est donc pas utilisable en l'état pour identifier les données de l'emploi pour les agences de voyages, dans la mesure où ces dernières sont regroupées avec celles des organismes territoriaux de tourisme.

### Autres sources

- ◆ L'annuaire du SNAV
- ◆ Icotour

## Les métiers des agences

Le principal métier des agences réceptives est celui de l'agent d'accueil. En ce qui concerne les guides touristiques, on distingue au plan régional :

- ◆ les guides interprètes régionaux,
- ◆ les guides conférenciers régionaux agréés des villes d'art et d'histoire du ministère de la culture.

## Références documentaires et études

### Etudes emploi / formation

- ◆ Contrat d'études prospectives des agences de voyages

### Autres sources

- ◆ Annuaire Icotour
- ◆ Profession agents de voyages : nouveaux modèles de développement et pistes d'avenir – ingénierie touristique – série Mini-Guide ODIT France (AFIT) 2006

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

---

L'activité d'agence émettrice a fortement évolué du fait de la suppression des commissions sur la vente de billets et de la vente directe sur Internet du transport et des voyages. Cette activité de billetterie représentait la plus grosse part du chiffre d'affaires des agences. La suppression de la commission a conduit les agences à facturer des frais de dossier ce qui suppose de justifier le service correspondant. Mais une part croissante de cette activité échappe désormais aux agences du fait de la vente sur Internet et de la généralisation progressive du billet électronique. Il reste l'organisation de trajets complexes qui supposent une technicité accrue des agents de comptoir.

Il en est de même sur l'autre activité de ventes de voyages construits ou au forfait. Grâce à Internet, le client est devenu un spécialiste du transport et du voyage. Il attend du professionnel de l'agence des conseils pointus ou à être conforté dans ses choix. Là encore, cette évolution transforme en profondeur le métier d'agent de comptoir qui doit jouer un rôle de conseil.

Le métier de réceptif connaît quant à lui des évolutions nettement plus réduites dans la mesure où il recouvre des prestations de correspondant local et de nature logistique, accueil des clients, mise à disposition de moyens humains (guides, prestataires divers) ou matériels (voitures, cars de tourisme...). Ces fonctions évoluent peu, sauf à considérer comme évolutions des exigences accrues de qualité de la part de la clientèle.

En ce qui concerne les guides touristiques, le problème n'est pas tant un problème d'insuffisance de guides (l'offre est nettement supérieure aux besoins) qu'une question de statut. Les guides professionnels exercent leur activité généralement à temps partiel lorsqu'ils sont salariés, rarement dans le cadre d'un CDI, parfois en tant que travailleurs indépendants.

Pour les formations, le ministère de la culture est en train de mettre en place de nouvelles formations pour pallier un supposé manque de guides alors que les professionnels considèrent que les guides existants suffisent largement.

### Les pistes de travaux d'approfondissement

La population des agences de voyages réceptives est certainement très réduite. Au niveau national, les agences réceptives représentent de l'ordre de 15 % de l'ensemble des agences, mais avec une concentration importante dans les villes recevant un fort volume de touristes étrangers. Leur identification est difficile. Le SNAV ne dispose pas de fichier les recensant. Une part d'entre elles adhère au CAPTA (conseil professionnel des agences de tourisme d'accueil) mais celles-ci sont identifiées par destination traitée et non par localisation d'accueil. De même, le classement de l'annuaire Icotour est un classement par destination et non par nature d'activité. Le recensement de ces agences passe donc par un premier niveau direct d'enquête auprès de l'ensemble des agences de la région. Ensuite, une enquête directe pourrait être faite ensuite par téléphone auprès de ces agences pour évaluer le volume d'emploi et les caractéristiques régionales de cet emploi.

Pour les guides interprètes, une première approche pourrait être faite dans le cadre de l'enquête et des travaux menés avec les offices de tourisme pour établir un premier recensement des guides conférenciers et interprètes

---

## 6.10. Activité : Restauration

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Union des métiers de l'industrie hôtelière : UMIH
- ◆ Groupement national des chaînes (GNC)
- ◆ Confédération des professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH)
- ◆ Fédération autonome générale de l'industrie hôtelière touristique (FAGIHT)

#### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale de l'emploi dans l'industrie hôtelière (CPNE-IH)
- ◆ Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAFIH)
- ◆ Association pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie hôtelière (ADEFIH)
- ◆ Commissions régionales paritaires pour l'emploi dans l'industrie hôtelière
- ◆ Commission régionales paritaires pour la formation dans l'industrie hôtelière
- ◆ L'observatoire de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes.

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Restauration de type traditionnel : **55.3A**
- ◆ Restauration de type rapide : **55.3B**

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises.
- Unedic
- ◆ Emploi salariés
  - recensement,
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic,
  - DADS.
- ◆ Métiers des salariés

- 
- recensement,
  - enquête emploi.
  - ◆ Emplois non salariés
    - recensement,
    - enquête emploi.
  - ◆ Base de données du rectorat sur la formation par établissement et diplômes – entrées et sorties de formation
  - ◆ ANPE

### Autres sources

- ◆ L'observatoire de branche effectue une exploitation annuelle de l'ensemble des données publiques concernant l'emploi et la formation dans la branche. Cette exploitation est faite au niveau national et régional sur les domaines suivants :
  - formation initiale – entrées de cycle, inscrits, fins de cycles,
  - contrats de professionnalisation,
  - salariés,
  - établissements,
  - métiers / relation emploi-formation avec une analyse des besoins par métiers,
  - Formation permanente des salariés.
- ◆ Les bases de données éventuellement disponibles auprès des CRCI et CCI : données sur les parcs des établissements, hébergement hôtelier, agrotourisme, restauration dans la Région. Ces bases, mises à jour au moment de la création ou de la fermeture de l'établissement, comprennent les effectifs et les caractéristiques de l'emploi au moment de la création (donc base « statique » ne permettant pas de suivre les évolutions des effectifs).

Les enquêtes de fréquentation touristique de la DIT
- ◆ Les enquêtes périodiques du journal « L'hôtellerie »
- ◆ Le mémento du tourisme

## **Les métiers de la restauration**

Ils peuvent être approchés au plan quantitatif par la nomenclature Insee pour l'enquête emploi :

- ◆ Exploitants de petit restaurant, café restaurant de 0 à 2 salariés
- ◆ Exploitants de café, restaurant, hôtel de 3 à 9 salariés
- ◆ Cadres de la restauration
- ◆ Maîtrise de la restauration, salle et service
- ◆ Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)
- ◆ Cuisiniers et commis de cuisine.

Cette liste reste opératoire pour les établissements traditionnels, mais depuis deux à trois décennies, on observe un bouleversement du paysage des métiers avec un nouveau découpage des frontières et un renouvellement des compétences requises. Cette évolution résulte de plusieurs exigences :

- ◆ des emplois qui ne sont plus uniquement centrés sur les techniques de production ou de service, mais qui mobilisent des compétences d'animation, de gestion, de relation commerciale, de marketing, d'encadrement avec l'appui de nutritionnistes ou de diététiciens, de spécialistes de l'hygiène alimentaire ;

- 
- ◆ la mise en œuvre de compétences multiples se traduisant par des emplois polyvalents à côté des emplois spécialisés traditionnels. A titre d'exemple, les emplois de cafétérias en salle qui peuvent s'intituler agent de restauration, employé de service client, employé polyvalent de restauration qui combinent des travaux de salle, de vente, de caisse, de service.

Cette situation conduit le secteur à établir un répertoire des métiers pour disposer d'une vision globale de cette diversité afin d'asseoir sa politique d'emploi et de formation sur des bases communes.

## Références documentaires et études

La littérature et les études sont très abondantes sur la branche. Le liste ci-après ne reprend que quelques références utiles.

### Etudes emploi / formation

- ◆ Contrat d'études prospectives hôtellerie-restauration-café (1995) Documentation française

### Autres études

- ◆ Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemple Prokovas N. et Viney X. Premières synthèses n° 50.2 DARES Décembre 2004 (cas des cuisiniers et serveurs de la restauration)
- ◆ Modes de gestion de la main d'œuvre et difficultés de recrutement dans les métiers de l'hôtellerie-restauration Amira S. Premières synthèses n° 30.1 DARES juillet 2001

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

### L'activité la plus importante en termes d'emploi

La restauration est l'activité la plus importante du secteur HCR avec près de 60 % des emplois en France. Mais en matière d'activité touristique, il est nécessaire d'analyser la part des emplois relevant de la clientèle résidente, notamment pour l'activité de restauration de collectivités (cantines, restauration d'entreprise, restauration concédée...) de celle induite par l'activité touristique.

### Des difficultés récurrentes pour recruter les professionnels qualifiés

Dans l'activité de restauration, il faut distinguer le métier de cuisinier qui est en forte tension des métiers nécessitant un plus faible niveau de qualification. En effet, alors que les effectifs en sortie de formation sont élevés, les entreprises éprouvent des difficultés à recruter car elles recherchent des professionnels ayant plusieurs années d'expérience et non des jeunes arrivant sur le marché du travail, considérés comme non directement opérationnels. La question n'est donc pas tant le nombre de jeunes formés, mais les modalités d'insertion permettant d'acquérir cette expérience professionnelle minimum. Or, ce sont naturellement les exploitations saisonnières qui auront le plus de mal à recruter des professionnels expérimentés du fait qu'elles ne peuvent pas leur garantir un emploi permanent. Là encore les solutions innovantes de groupements d'employeurs inter-régionaux sont intéressantes mais difficiles à monter et portant sur un nombre réduit de personnes.

---

La situation est similaire pour les personnels moins qualifiés. En ce qui les concerne, comme pour l'hôtellerie, les emplois proposés se trouvent en concurrence avec des emplois d'autres branches offrant des conditions de travail (horaires fixes et non décalés, durée du travail...) et des rémunérations considérées comme meilleures.

Ce problème est bien identifié par la branche. La question est de savoir comment le traiter et le résoudre. Cette question doit donc être au cœur des politiques contractuelles Etat / branche ou région / branche dans le cadre notamment des contrats d'objectifs.

#### Les pistes de travaux d'approfondissement

En dehors des emplois directs du tourisme, le secteur de la restauration constitue le plus gros volume d'emplois indirects du tourisme. En effet, l'activité de restauration s'adresse en premier lieu à la clientèle résidente, notamment pour l'activité de restauration de collectivités (cantines, restauration d'entreprise, restauration concédée...).

L'appréciation de la part de l'emploi dans la restauration qui est induite par l'activité touristique nécessite donc une analyse spéciale dont le kit Insee donne une première approche. Ces travaux peuvent être conduits dans le cadre du contrat d'objectifs précité pour l'hôtellerie.

---

## 6.11. Activité : Activités thermales

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Fédération thermale et climatique française

#### Autres organisations

- ◆ L'Association Nationale de Maires des Communes Thermales (ANMCT),
- ◆ La Confédération Nationale des Exploitants thermaux ( CNETh),
- ◆ Le Syndicat National des Médecins des stations thermales, climatiques et marines,
- ◆ La Société Française d'Hydrologie et de Climatologie Médicales,
- ◆ Les Fédérations Régionales.

#### Structures paritaires

- ◆ Commission nationale paritaire de l'emploi

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Activités thermales et de thalassothérapie : **93.OK**

Le code NAF 93.OK regroupe les activités thermales et de thalassothérapie ce qui ne pose pas de problème pour les régions n'ayant pas de façade maritime. Pour les autres, la statistique publique ne permet généralement pas de les différencier. Toutefois, le syndicat national de la thalassothérapie effectue des enquêtes auprès de ses membres qui regroupent un pourcentage important du secteur. Ces données du syndicat devraient permettre d'avoir une première approximation de la répartition des effectifs, mais avec la prudence qu'impose des modes de recensement différents.

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic.
- ◆ Emploi salariés
  - recensement
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,

- 
- Unedic,
  - DADS.
  - ◆ Métiers des salariés
    - Recensement
    - Enquête emploi
  - ◆ Emplois non salariés
    - recensement,
    - enquête emploi.
  - ◆ ANPE

[Autres sources](#)

## **La liste des stations thermales**

Cette liste est à établir pour la région considérée si elle possède des stations thermales.

## **Les métiers**

- ◆ Filière soins
  - agent de service thermal,
  - agent soignant thermal.
- ◆ Emplois parathermaux :
  - Kinésithérapeute,
  - Infirmier,
  - esthéticien(ne),
  - diététicien(ne),
  - pédicure / podologue,
  - surveillant de baignade,
  - animateur sportif.
- ◆ Filière administrative :
  - agents administratifs et comptables.
- ◆ Filière entretien et technique :
  - agent de nettoyage,
  - technicien entretien et maintenance,
  - personnel entretien jardins,
  - lingère.
- ◆ Professions libérales liées à la fonction thermale
  - kinésithérapeute,
  - infirmier,
  - pharmacien,
  - médecin,
  - spécialistes.

---

## Références documentaires et études

### Etudes générales

- ◆ Rapport sur le thermalisme français : IGAS 2000
- ◆ Le thermalisme en France : observatoire du tourisme 1999
- ◆ Market'n figures : le secteur de la remise en forme 2002/2003 Réf : c8d3gqr83d

### Autres études

- ◆ L'économie du thermalisme et des villes d'eaux en Auvergne : Etude Détente
- ◆ Etude Thermauvergne / Geste : l'emploi thermal en Auvergne 2006

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

Le thermalisme présente une forte saisonnalité. A côté d'emplois permanents, l'activité recrute un nombre important de personnels saisonniers. Du fait de l'ancienneté de l'activité, de la stabilité sinon de sa régression, une part importante de ces emplois saisonniers est assurée par deux populations – des femmes principalement revenant chaque année et pour lesquelles l'activité saisonnière constitue un complément de revenus ou des étudiants ou jeunes dans le cadre de « jobs d'été ». Le secteur déclare donc ne pas éprouver de difficultés particulières en termes de recrutements.

Le seul métier en tension est celui des kinésithérapeutes. Il s'agit de professionnels libéraux ou salariés travaillant toute l'année en cabinet et qui ne voient pas l'intérêt d'une activité saisonnière à côté de leur activité courante au cours de l'année. Ce besoin porte sur un volume relativement faible d'emplois mais qui sont essentiels du fait des obligations réglementaires. Ces emplois sont comblés en recourant notamment à des professionnels étrangers mais ce recrutement constitue toujours une difficulté en début de saison pour les établissements thermaux.

### Les pistes de travaux d'approfondissement

Le thermalisme médical connaît une désaffection continue depuis de nombreuses années comme l'ont mis en évidence les différents rapports sur cette activité.

En revanche, on assiste à une montée en puissance des activités relatives à la remise en forme (spas). Ces activités s'adressent aussi bien à une clientèle résidente qu'à une clientèle touristique. Une enquête pourrait être lancée sur la base de l'approche Market'n Figures.

---

## 6.11. Activité : La thalassothérapie

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Syndicat national professionnel de la thalassothérapie

#### Autres organisations

#### Structures paritaires

- ◆ Observatoire de l'hôtellerie, de la restauration et des activités connexes

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Activités thermales et de thalassothérapie : **93.OK**

La thalassothérapie est uniquement représentée par définition dans les régions ayant une façade maritime. Le syndicat national de la thalassothérapie effectue des enquêtes auprès de ses membres qui regroupent un pourcentage important du secteur. Ces données du syndicat devraient permettre d'avoir une première approximation de la répartition des effectifs, mais avec la prudence qu'impose des modes de recensement différents.

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic.
- ◆ Emploi salariés
  - recensement
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic,
  - DADS.
- ◆ Métiers des salariés
  - Recensement
  - Enquête emploi
- ◆ Emplois non salariés

- 
- recensement,
  - enquête emploi.
- ◆ ANPE

[Autres sources](#)

## **La liste des centres de thalassothérapie**

Cette liste est à établir pour la région considérée si elle possède des centres. Il y a 53 instituts en France.

## **Les métiers**

- ◆ Filière bien-être
  - technicienne, hydrothérapeute,
  - esthéticienne.
  - coiffeur,
  - modeleuse.
- ◆ Filière médicale, paramédicale, soins :
  - médecin,
  - infirmière
  - kinésithérapeute,
  - diététicien(ne).
- ◆ Filière hygiène, propreté :
  - technicienne hygiène-propreté,
  - buandière,
  - lingère-couturière/
- ◆ Filière accueil-planning :
  - hôtesse accueil-planning,
  - hôtesse d'accueil
  - hôtesse der réservation,
  - caissière,
  - standardiste,
  - animation,
  - vestiaires.
- ◆ Filière services :
  - vendeuse boutique,
  - garderie.
- ◆ Filière administrative :
  - agents administratifs et comptables identiques à ceux des établissements hôteliers.

---

## Références documentaires et études

### Etudes générales

- ◆ Le tourisme de santé : cahier Espaces n° 43 Octobre 1995
- ◆ Le tourisme de santé : étude téléchargeable géotourweb.com
- ◆ Market'n figures : le secteur de la remise en forme 2002/2003 Réf : c8d3gqr83d

### Autres études

- ◆ Enquête économique et statistique du syndicat national de la thalassothérapie.

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

Le secteur de la thalassothérapie fait l'objet d'une forte concentration. Le groupe Accor Thalassa regroupe 30 % des établissements, Thalazur possède 6 établissements, le reste est constitué d'établissements individuels ou de petits groupes de deux à trois établissements. La grande majorité des établissements est régie par la convention nationale de l'hôtellerie restauration.

Deux métiers sont particulièrement importants pour l'activité :

- ◆ Les hydrothérapeutes qui reçoivent une formation interne concrétisée par un CQP.
- ◆ Les hôtesses planning.

### Les pistes de travaux d'approfondissement

La thalassothérapie a connu un fort développement au cours des vingt dernières années. Elle subit aujourd'hui une forte concurrence des destinations soleil, en particulier de la Tunisie.

Elle est par ailleurs concurrencée par la montée en puissance des activités relatives à la remise en forme (spas) qui n'ont pas la contrainte de la proximité du littoral.

Compte tenu du faible nombre d'instituts représentés dans une région littorale, les études d'approfondissement peuvent être faite par enquête directe auprès des organismes avec éventuellement l'appui du syndicat national de la thalassothérapie. Les activités de remise en forme (spas) s'adressent aussi bien à une clientèle résidente qu'à une clientèle touristique Une enquête pourrait être lancée sur la base de l'approche Market'n Figures.

---

## 6.13. Activité : Casinos

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Syndicat des casinos de France
- ◆ Les casinos modernes.

#### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale de l'emploi dans les casinos (CPNE-Casinos)
- ◆ Fonds d'assurance formation de l'industrie hôtelière (FAFIH)

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Jeux de hasard et d'argent : **92.7.A**

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs
  - Fichier Sirène
  - Enquêtes annuelles d'entreprises
  - Unedic
- ◆ Emploi salariés
  - Recensement
  - Enquête emploi
  - Enquêtes annuelles d'entreprises
  - Unedic
  - DADS
- ◆ Métiers des salariés
  - Recensement
  - Enquête emploi
- ◆ Emplois non salariés
  - Recensement
  - Enquête emploi
- ◆ ANPE

---

## Les casinos en Région

La liste des casinos de la région doit être établie à partir de la liste du ministère de l'intérieur.

## Les métiers des casinos

- ◆ Personnel préposé aux jeux
- ◆ Personnel de l'animation
- ◆ Personnel de la restauration

## Références documentaires et études

- ◆ Rapport de branche des casinos par exercice Casinos de France & Syndicat des casinos modernes de France
- ◆ Travaux sur les métiers conduits par l'observatoire de l'hôtellerie et de la restauration.

## Les problématiques emploi / métier de l'activité

Les casinos constituent des complexes de loisirs autour du jeu. Ils regroupent impérativement trois activités distinctes sous une direction unique, les jeux, l'animation-spectacle et la restauration (la réunion de ces trois activités est une obligation réglementaire).

L'activité a fortement évolué du fait de la diversité des jeux proposés et surtout de l'autorisation d'exploitation des machines à sous à côté des jeux de table classiques. De ce fait, les casinos attirent maintenant une clientèle de tous âges et de toutes catégories socio-professionnelles avec un poids certainement important des résidents.

Les organisations professionnelles réalisent un rapport de branche biennal sur la base d'une enquête auprès des membres des deux syndicats professionnels qui représentent environ 75 % des établissements et 90% du chiffre d'affaires de la branche. Le dernier rapport de branche paru en 2005 était établi sur la base des métiers de la convention collective de type Parodi. Le prochain rapport devrait l'être sur la base d'une définition des emplois / métiers correspondant mieux à la réalité des métiers de la branche.

### Les pistes d'approfondissement des travaux

Les données issues de l'enquête emploi sont trop fragmentaires pour être exploitables. L'approche la plus appropriée est certainement de prendre contact avec les organisations professionnelles de la branche pour discuter de la possibilité et des modalités d'utilisation ou d'exploitation des enquêtes lancées pour le rapport biennal de branche. Si cette exploitation est possible, il conviendrait d'interroger directement les casinos pour connaître la part des clientèles résidentes et non résidentes.

---

## 6.14. Activité : Activités de la filière des loisirs sportifs de pleine nature

### Organisation de l'activité

#### Organisations professionnelles nationales

- ◆ Fédération nationale des métiers de la natation et du sport

#### Structures paritaires

- ◆ Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation du sport
- ◆ Observatoire national paritaire des métiers de l'animation et du sport

#### Organismes collecteurs

- ◆ Agefos-PME
- ◆ Uniformation

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Gestion des activités sportives : **92.6A**
- ◆ Autres activités sportives : **92.6C**

Les activités regroupées sous ces codes représentent une extrême diversité des situations :

- la gestion d'équipements mixtes culturels et sportifs à dominante sportive,
- la gestion d'installations sportives comme les stades, piscines, gymnases, terrains de golf, champs de course, patinoires, courts de tennis, stands de tir, établissements de bowling, salles spécialisées...

#### Statistiques publiques disponibles

L'exploitation de la statistique publique s'avère, en l'espèce, impossible dans la mesure où l'objectif est d'avoir une approche spécifique et différenciées des diverses activités existant en région.

Comme l'ont montré les analyses exploratoires, il est difficile de cerner la diversité des situations rencontrées en ce qui concerne la mobilité professionnelle, les changements de statut, les multi activités... entre hautes et basses périodes touristiques ...

---

## Autres sources

### **Les métiers des activités de pleine nature en relation avec le tourisme<sup>3</sup>**

On distinguera les métiers du sport des métiers relevant des structures pratiquant ou mettant en œuvre ces métiers.

#### Les métiers référencés par la DRJS

<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Moniteur parapente</li><li>◆ Moniteur canoë-kayak</li><li>◆ Moniteur escalade</li><li>◆ Moniteur équitation</li><li>◆ Moniteur cyclisme</li><li>◆ Moniteur ski</li><li>◆ Moniteur quad</li><li>◆ Moniteur jet-ski</li><li>◆ Moniteur course d'orientation</li><li>◆ Accompagnateur moyenne montagne</li><li>◆ Moniteur parcours acrobatique en hauteur</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Moniteur ski nautique</li><li>◆ Moniteur pêche</li><li>◆ Moniteur ULM</li><li>◆ Moniteur golf</li><li>◆ Moniteur motocyclisme</li><li>◆ Moniteur tir à l'arc</li><li>◆ Moniteur voile</li><li>◆ Moniteur parachutisme</li><li>◆ Maître nageur sauveteur</li><li>◆ Animateur centre de vacances</li><li>◆ Animateur environnement</li><li>◆ Animateur patrimoine</li><li>◆ Educateur sportif généraliste</li></ul>
--	---

#### La typologie des emplois issue de l'enquête EMC

- ◆ Le saisonnier d'encadrement
- ◆ Le saisonnier technicien
- ◆ Le polyvalent non qualifié
- ◆ Le polyvalent technicien
- ◆ L'assistant gestionnaire
- ◆ Le gestionnaire

### **Références documentaires et études**

#### Etudes emploi / formation

Les travaux réalisés par la DRJS en Auvergne sur :

- ◆ les moniteurs de ski
- ◆ les activités d'escalade
- ◆ les activités d'eau vive.

Le résultat de ces travaux est fourni en annexe 3.

---

<sup>3</sup> Liste transmise par une DRJS

---

### Autres études

- ◆ La professionnalisation des acteurs de loisirs en pleine nature (étude EMC) ;
- ◆ Contrat d'études prospectives sur les métiers du sport en Rhône-Alpes ;
- ◆ Atlas des éducateurs sportifs, pôle ressources sports nature 2005 ;
- ◆ Les activités sportives de pleine nature : quels enjeux pour l'Auvergne ? CESR Auvergne avril 2005.

### **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

Les activités de pleine nature posent la question de la problématique des compétences spécifiques à l'exercice de certains métiers dans un contexte touristique.

En effet, les intervenants doivent obligatoirement disposer des qualifications nécessaires qui sont totalement réglementées et ceci quelle que soit la nature de la structure d'emploi (association, entreprise, indépendant).

Le développement de ces activités passe donc par la mise en œuvre des possibilités d'acquisition des connaissances et des diplômes correspondants. Actuellement, ces certifications relèvent du ministère de la jeunesse et des sports. La branche du sport se préoccupe de la définition d'un CQP qui permettrait d'offrir un premier niveau de qualification pour des intervenants généralement saisonniers indispensables à la pratique de certains sports.

Il revient aux décideurs locaux et régionaux de faciliter la mise en œuvre de ces certifications en fonction des stratégies de développement de ces activités.

### Les pistes d'approfondissement des travaux

L'enquête effectuée par la DRJS Auvergne concernant l'analyse et les conditions de développement des entreprises et des emplois de la filière pleine nature sur le Massif Central fournit des éléments précieux sur les structures, l'organisation et les niveaux d'activité et les emplois.

Elle met en évidence les pratiques les plus importantes (dont le poids est naturellement variable selon les régions), à savoir :

- ◆ les activités « terre » : randonnées équestres et pédestres, le VTT,
- ◆ les activités « eaux vives » : canoë-kayak, randonnées aquatiques, canyoning,
- ◆ les activités « neige »,
- ◆ les activités « roche ».

Pour apprécier les activités de pleine nature, il est donc intéressant de contractualiser avec la DRJS pour reprendre au niveau régional si cela n'a pas déjà été fait une démarche de cette nature sur les activités représentées en région (terre, eaux vive, escalade, ski...).

---

## 6.15. Activité : Activités de tourisme en espace rural

### Caractérisation

On considère dans ce chapitre, les diversifications du monde agricole dans les activités touristiques ainsi que celles liées à l'environnement. Les gîtes ruraux et les chambres d'hôtes, traitées par ailleurs et qui relèvent de moins en moins du monde agricole, ne sont pas pris en compte. Il s'agit donc de tout un pan d'activités qui ne constituent pas un domaine spécifique répertorié en tant que tel.

Pour ce qui concerne l'environnement et notamment la gestion des parcs naturels, les métiers correspondant sont des métiers d'administration dans la sphère de la fonction publique nationale ou territoriale. Ils ne sont pas considérés comme relevant du tourisme.

### Sources statistiques

#### Statistiques publiques disponibles

L'exploitation de la statistique publique s'avère, en l'espèce, impossible dans la mesure où l'objectif est d'avoir une approche spécifique et différenciée des diverses activités existant en région.

### Sources documentaires

- ◆ Travailler dans le tourisme rural : 50 situations professionnelles, Source 01/08/03
- ◆ Le tourisme rural – acteurs, clients, produits : Source 01/07/03
- ◆ Référentiel des emplois et des compétences pour les parcs naturels régionaux
- ◆ Les métiers de l'animation et de l'environnement CPIE Bresse du Jura 01/09/04
- ◆ Diversification de l'activité agricole : le cas de l'Auvergne, Thèse professionnelle par M. Hoyeol Bae, 2006
- ◆ Analyse et conditions de développement des entreprises et des emplois sur la filière pleine nature dans le Massif Central

### Les activités de diversification

- ◆ L'hébergement y compris les tables d'hôtes
- ◆ L'hébergement avec ferme auberge
- ◆ La vente directe
- ◆ Les activités de pleine nature (exemple : équitation)

---

## **Les problématiques emploi / métier de l'activité**

Une enquête très intéressante a été réalisée en Auvergne dans le cadre d'une thèse professionnelle par Monsieur Hoyeol Bae (citée en référence). Cette thèse met en évidence le fait que la diversification en espace rural répond plus souvent à des besoins de complément permettant un maintien de l'activité qu'à une diversification visant à un développement de l'activité. De ce fait, celle-ci n'est pas obligatoirement génératrice d'emplois nouveaux. Outre le fait que cette diversification n'est pas systématiquement orientée vers le tourisme, la thèse montre que son intérêt ne réside pas tant dans la création d'emplois (0,41 ETP salarié par exploitation) que par le complément de revenu permettant de garantir la viabilité de l'exploitation.

Il n'en demeure pas moins que ces activités de tourisme en espace rural ont une importance dépassant largement leur poids quantitatif en termes d'emploi. En effet, ces activités jouent à la fois un rôle d'animation (routes des vins, des fromages...) et de support logistique pour des activités de pleine nature (randonnées pédestres ou équestres). Il est donc nécessaire de prendre en compte ces activités pour toute action de développement du tourisme en espace rural et ceci de façon transversale aux différentes activités concernées.

### Les pistes d'approfondissement des travaux

Les activités de tourisme en espace rural ont fait l'objet d'une thèse intéressante de M. Bae qui caractérise ces activités. Outre le fait que cette diversification n'est pas systématiquement orientée vers le tourisme, cette thèse montre que son intérêt ne réside pas tant dans la création d'emplois (0,41 ETP salarié par exploitation) que par le complément de revenu permettant de garantir la viabilité de l'exploitation. Un travail du même type peut être entrepris pour toute région intéressée.

---

## 6.16. Activité : Activités culturelles

### Organisation de la branche

#### Organisations professionnelles nationales

#### Structures paritaires

- ◆ Commission nationale paritaire spectacles vivants
- ◆ Commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation des métiers de l'audiovisuel

### Sources statistiques

#### Code NAF associé :

- ◆ Gestion du patrimoine culturel : **92.5A** comprend la conservation des sites, monuments historiques, palais nationaux, ainsi que la gestion des musées et sites de tous types.
- ◆ Gestion du patrimoine naturel : **92.5C** comprend la conservation du patrimoine naturel, la gestion des jardins botaniques et zoologiques, des réserves et parcs naturels.

#### Statistiques publiques disponibles

- ◆ Parcs
  - fichier Sirène,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic.
- ◆ Emploi salariés
  - recensement,
  - enquête emploi,
  - enquêtes annuelles d'entreprises,
  - Unedic,
  - DADS.
- ◆ Métiers des salariés
  - recensement,
  - enquête emploi.
- ◆ Emplois non salariés
  - recensement,
  - enquête emploi.

---

### Autres sources

- ◆ Statistiques de la culture : chiffres clés Documentation française
- ◆ Etude ODIT : fréquentation des sites culturels

## **Les métiers de la culture**

Ils sont définis comme suit par l'observatoire de l'emploi culturel à partir du référentiel Insee.

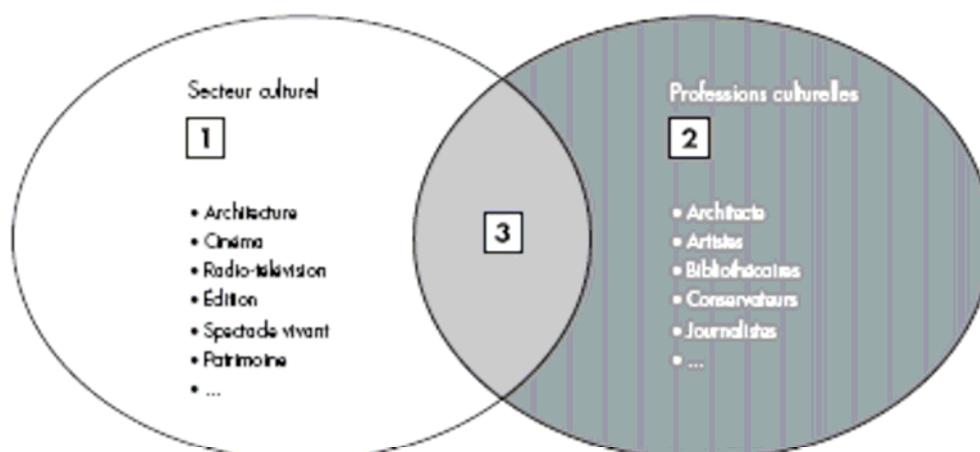
- ◆ Professions de l'audiovisuel et du spectacle vivant
  - artistes des spectacles,
  - cadres, techniciens et ouvriers des spectacles.
- ◆ Professions des arts plastiques et des métiers d'art
  - artistes plasticiens,
  - stylistes, décorateurs,
  - photographes,
  - métiers d'art.
- ◆ Professions littéraires
  - journalistes et cadres de l'édition,
  - auteurs littéraires.
- ◆ Cadres et techniciens de la documentation et de la conservation
- ◆ Professeurs d'arts (hors établissements scolaires)
- ◆ Architectes

## **Références documentaires et études**

### Etudes emploi / formation

### Autres études

- ◆ Les notes statistiques du DEPS : observatoire culturel en région / 1. L'emploi culturel
- ◆ Les notes de l'observatoire de l'emploi culturel : l'emploi dans les professions culturelles en 2004 d'après l'enquête emploi de l'Insee
- ◆ Les notes de l'observatoire de l'emploi culturel : l'emploi dans le secteur culturel en 2004 d'après l'enquête emploi de l'Insee



## Les problématiques emploi / métier de l'activité

Le domaine des activités culturelles n'a pas à l'inverse de la plupart des autres domaines fait l'objet d'analyses statistiques et économiques poussées en matière d'emploi.

Cette situation est actuellement en train de changer au plan national avec la parution par l'observatoire de l'emploi culturel auprès du ministère de la culture d'études de premier niveau s'appuyant sur les différentes données disponibles (RGP, Unedic, enquête emploi de l'Insee...). Ces exploitations restent toutefois faites au niveau national, l'observatoire invitant les régions intéressées à les décliner au plan régional.

En matière d'emploi, on distingue les professions culturelles (cf : métiers du secteur ci-dessus) du secteur culturel composé des différentes activités en relation avec la culture (cinéma, spectacle vivant, architecture, radio-télévision, patrimoine...). Les emplois du secteur culturel sont plus larges que ceux des professions culturelles (une ouvreuse de cinéma a un emploi du secteur mais n'est pas référencée comme profession culturelle).

D'une façon générale, il s'agit de métiers et d'emplois pour lesquels les tensions sur le marché du travail sont faibles du fait de l'attractivité de ces différentes professions et du vivier que représentent les pratiques amateurs.

Pour apprécier la part des emplois culturels impactés par le tourisme, il est donc nécessaire d'une part de déterminer les emplois culturels en région et de définir ensuite la part de ces emplois qui relève de l'activité touristique.

### Les pistes d'approfondissement des travaux

Compte tenu de l'état d'avancement de la réflexion sur les emplois / métiers de cette activité, il serait intéressant de conduire les travaux en relation avec l'observatoire de l'emploi culturel auprès du ministère de la culture qui souhaite décliner au niveau régional son approche nationale. Cela supposerait une concertation avec la DRAC sur le modèle des travaux initialisés dans d'autres régions.

---

## **7. CONCLUSION : DÉROULEMENT D'UNE ÉTUDE SUR L'EMPLOI TOURISTIQUE EN RÉGION**

---

Le présent outil a pour ambition de fournir un appui à toute région devant répondre à des interrogations relatives à l'emploi touristique. Sur la base de cet outil, nous proposons une démarche méthodologique en sept étapes.

### **7.1. Première étape : définition des objectifs**

Le domaine de l'emploi est protéiforme. Il n'existe donc pas d'approche unique et universelle concernant l'emploi régional. La réalisation d'outils spécifiques d'aide à la décision suppose de bien préciser au préalable les objectifs des travaux et les résultats attendus qui vont différer selon les commanditaires ou les partenaires associés. Il peut s'agir d'objectifs généraux à vision quantitative (total et détail des emplois directs ou indirects du tourisme dans la région), économique (poids économique du tourisme en région). Cette demande peut être intrinsèque ou s'inscrire dans une démarche de comparaison avec d'autres régions. Ces objectifs peuvent être aussi plus ciblés par exemple, détection des secteurs stratégiques pour la région et identification des emplois sensibles pour la mise en œuvre d'actions initiées par les collectivités territoriales ou les organisations professionnelles (schéma régional de professionnalisation, campagnes d'insertion, mise en place de formations adaptées...). D'autres approches peuvent répondre à des objectifs transversaux : vision globale des activités de pleine nature comprenant les activités proprement dite et l'environnement logistique nécessaire (hébergement, restauration, information, signalisation...).

### **7.2. Deuxième étape : sélection et recueil des données quantitatives**

Cette étape a pour objet de sélectionner les sources en fonction des objectifs et de déterminer les données disponibles. Pour des approches globales et comparatives, les sources à retenir seront les statistiques nationales ainsi que les travaux résultant de l'exploitation du kit Insee qui établis sur une méthodologie unique offrent une base de comparaison, même si celle ci peut faire l'objet d'une analyse critique. Pour répondre à des objectifs spécifiquement régionaux, des bases de données régionales et locales pourront alors être mobilisées. Cette étape permet en outre de définir les lacunes dans l'information statistique disponible et donc de préciser les besoins complémentaires eu égard aux objectifs attendus.

### **7.3 : Troisième étape : recueil des études et travaux réalisés**

Cette étape constitue le pendant qualitatif du recueil des données statistiques. En fonction des besoins, il s'agit de rassembler les différents travaux conduits sur le sujet, à partir des références fournies dans le présent document complétés par une recherche bibliographique régionale et nationale.

---

## 7.4 Quatrième étape : détermination des travaux complémentaires à réaliser

Le recueil des données et informations disponibles peut être suffisant. Sinon, il permet de définir les besoins complémentaires quantitatifs ou qualitatifs. Dans ce cas, il convient de lancer des travaux complémentaires et donc de décider dans quel cadre, ceux-ci doivent être réalisés. Plusieurs options non exclusives et non limitatives peuvent être étudiées :

- ◆ Contractualisation avec les organismes officiels pour des exploitations détaillées
- ◆ Contractualisation avec les services déconcentrés de l'Etat
- ◆ Lancement de travaux en partenariat avec des organismes régionaux
- ◆ Lancement d'enquêtes et d'études spécifiques.

## 7.5 Contractualisation pour l'exploitation statistique des bases de données publiques

Comme il est indiqué dans la note méthodologique, les statistiques publiques mises à disposition restent souvent à un niveau global par rapport aux besoins. Des demandes spécifiques peuvent être faites à l'Insee, notamment pour une exploitation plus détaillée des DADS et à l'Unedic pour disposer de données non corrigées des variations saisonnières afin de caractériser la saisonnalité.

Le plus souvent, ces demandes se font dans un cadre contractuel. Il conviendra pour chaque région de se mettre en relation avec les services déconcentrés, direction régionale de l'Insee et de l'Unedic pour une exploitation spécifique de leurs bases de données.

## 7.6. Définition des travaux et études complémentaires

Les travaux et études complémentaires nécessitent une approche spécifique :

- ◆ Travaux réalisés en interne ou dans le cadre d'un contrat d'études
- ◆ Travaux en partenariat avec des services déconcentrés (DRJS, DRAF, DRAC...) ou des organismes régionaux (CCI, CRCI, FROTSI)
- ◆ Travaux conduits en concertation avec des branches professionnelles dans le cadre de contrats d'objectifs
- ◆ ...

Au cours de cette étape, on définit les travaux, les modalités d'étude et d'enquêtes, la mise au point des questionnaires, les résultats attendus, le planning.

## 7.7. Réalisation des travaux

Cette étape est consacrée à la réalisation de ces travaux et à leur exploitation.

## ANNEXES DE LA PREMIÈRE PARTIE

### Annexe 1 : fichier des emplois / métiers

#### Secteurs dont l'activité principale relève du tourisme

Hébergement hôtelier
Cadres de l'hôtellerie
Maîtrise de l'hébergement
Employés : réception et hall
Employés d'étage
Employés polyvalents de l'hôtellerie
Hôtellerie de plein air
Exploitant de terrains de camping
Cadres de l'exploitation
Personnel d'accueil
Personnel de restauration
Personnel d'animation
Personnel d'entretien
Villages de vacances / villages de gîtes
Directeurs et cadres
Personnel d'accueil
Personnel de restauration
Personnel d'animation
Personnel d'entretien

Gîtes et chambres d'hôtes
Propriétaire de gîte ou chambre d'hôte
Personnel de service
Autres
Agences de voyages, organismes de tourisme
Chef d'agence
Agent de comptoir
Organismes territoriaux et personnels de la fonction publique
Offices de tourisme
Responsable de structure
Personnel d'accueil et d'information
Chargé d'étude et de promotion
Personnel administratif et RH
Autres organismes
Agent de développement touristique
Chargé de mission comm./promotion
Chargé d'étude et consultant

## Secteurs dont une partie de l'activité relève du tourisme

<b>Restauration</b>
Restauration traditionnelle
Cadres de la restauration
Maîtrise de la restauration
Cuisiniers et commis de cuisine
Serveurs, commis de rest. Garçons
Aides, employés polyvalents
Restauration d'hôtel
Cadres de la restauration
Maîtrise de la restauration
Cuisiniers et commis de cuisine
Serveurs, commis de rest. Garçons
Aides, employés polyvalents
Restauration rapide
Cadres de la restauration rapide
Equipiers de restauration rapide
Employés polyvalents
Restauration collective
Pm

<b>Thermalisme / Thalassothérapie / Remise en forme / Casinos</b>
Etablissements thermaux
Emplois filière soins
Emplois parathermaux
Agents administratifs et comptables
Agents filière entretien et technique
Professions libérales liées à la fonction
Instituts de thalassothérapie
Emplois filière bien-être
Emplois filière médicale/paramédicale
Emplois filière sports
Emplois filière hygiène / propreté
Emplois filière accueil / planning
Emplois filière services
Emplois filière administrative et économat
Casinos
Personnel direction et encadrement
Personnel préposé aux jeux
Techniciens de machines à sous
Cadres de la restauration
Maîtrise de la restauration
Cuisiniers et commis de cuisine
Serveurs, commis de rest. Garçons
Aides, employés polyvalents
Gardiennage, entretien, surveillance

<b>Activités liées au sport</b>
Sport de pleine nature
Moniteur de sports en eaux vives
Moniteurs de parapente
Moniteurs de parachutisme
Autres
Sports de montagne
Moniteurs de ski
Moniteurs d'escalade
Accompagnateurs en montagne
Guide de haute montagne
Moniteur de spéléologie
Autres
Tourisme équestre
Accompagnateur tourisme équestre
Personnel de club hippique
Autres activités sportives (golf, tennis...)
Moniteur de golf
Moniteur de tennis
Autres

<b>Activités récréatives, culturelles et artistiques</b>
Gestion du patrimoine culturel
Conférencier national
Guide conférencier
Guide conférencier régional
Animateur du patrimoine
Guide interprète régional
Guide animateur de musée
Guide nature
Autres
Parcs de loisirs
Gestionnaire de parcs de loisirs
Personnel d'accueil
Personnel d'entretien
Autres
Autres activités culturelles (festivals, manifestations...)
Organisateur de manifestations
Directeurs d'animation, de production
Artistes du spectacle vivant
Autres

<b>Agritourisme</b>
Exploitant de ferme auberge / animation
Exploitant de ferme équestre
Vendeur de produits de la ferme

---

<b>Transports</b>
Transports urbains
Conducteur
Agents des services commerciaux
Autres
Transports routiers de voyageurs
Conducteur
Agents des services commerciaux
Autres
Transport par taxis
Chauffeur de taxis salariés
Personnel administratif et comm.
Chauffeurs de taxis artisans
Location de voitures
Personnel d'agence

## Annexe 2 : Résultats enquêtes emploi France entière 2006

	Effectifs totaux	Non salariés	Salariés
<b>Hôtels touristiques avec restaurant</b>	<b>141 022</b>	<b>23203</b>	<b>117 819</b>
<i>Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant de 0 à 2 salariés</i>		21304	
<i>Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant de 3 salariés et plus</i>		1713	
<i>Aides familiaux</i>		186	
<i>Cadres de l'hôtellerie et de la restauration</i>			5 238
<i>Maîtrise de restauration : salle et service</i>			7 772
<i>Maîtrise de l'hébergement : hall et étages</i>			4 654
<i>Maîtrise de restauration : cuisine/production</i>			2 965
<i>Autres agents de maîtrise (administration, gestion, entretien...)</i>			2 335
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			28 511
<i>Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la</i>			6 882
<i>Employés de l'hôtellerie : réception et hall</i>			12 627
<i>Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie</i>			18 236
<i>Cuisiniers et commis de cuisine</i>			17 315
<i>Employés des services comptables ou financiers</i>			2 883
<i>Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services</i>			2 358
<i>Ouvriers(entretien, ...)</i>			3 026
<i>Employés administratifs</i>			2 541
<i>Divers</i>			476
<b>Hôtels touristiques sans restaurant</b>	<b>26 492</b>	<b>4482</b>	<b>22 010</b>
<i>Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant de 0 à 2 salariés</i>		3501	
<i>Exploitants de petit hôtel, hôtel-restaurant de 3 salariés et plus</i>		981	
<i>Cadres de l'hôtellerie et de la restauration</i>			899
<i>Techniciens commerciaux et technico-commerciaux, représentants en services</i>			514
<i>Maîtrise de l'hébergement : hall et étages</i>			1 953
<i>Agents des services commerciaux des transports de voyageurs et du tourisme</i>			205
<i>Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)</i>			165
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			1 428
<i>Employés de l'hôtellerie : réception et hall</i>			7 240
<i>Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie</i>			8 384
<i>Cuisiniers et commis de cuisine</i>			1 223
<b>Autres hôtels</b>	<b>6 844</b>	<b>3270</b>	<b>3 574</b>
<b>Auberges de jeunesse et refuges</b>	<b>1 737</b>	<b>488</b>	<b>1 249</b>

<b>Exploitation de terrains de camping</b>	<b>17 394</b>	<b>3567</b>	<b>13 827</b>
<i>Maîtrise de l'hébergement : hall et étages</i>			1 829
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			848
<i>Employés de l'hôtellerie : réception et hall</i>			1 474
<i>Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie</i>			1 096
<i>Ouvriers (entretien,...)</i>			4 220
<i>Agents de la fonction publique</i>			1 839
<i>Autres</i>			2 521
<b>Autres hébergements touristiques</b>	<b>29 137</b>	<b>6223</b>	<b>22 914</b>
<i>Directeurs et cadres (administratif, financier...)</i>			2 518
<i>Animateurs socioculturels et de loisirs</i>			4 038
<i>Maîtrise de l'hébergement et de la restauration</i>			1 889
<i>Employés de l'hôtellerie et de la restauration</i>			6 593
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			1 498
<i>Cuisiniers et commis de cuisine</i>			1 057
<i>Employés administratifs</i>			4 060
<i>Autres</i>			1 261
<b>Agences de voyage</b>	<b>55 448</b>	<b>4600</b>	<b>50 848</b>
<i>Cadres administratifs, commerciaux et financiers</i>			7 282
<i>Animateurs socioculturels et de loisirs, éducateurs sportifs</i>			2 122
<i>Agents de la fonction publique</i>			6 427
<i>Agents et hôtesses d'accueil et d'information</i>			25 225
<i>Professions intermédiaires commerciales</i>			4 410
<i>Autres</i>			5 382
<b>Secteurs dont l'activité principale relève du tourisme</b>	<b>278 074</b>	<b>45 833</b>	<b>232 241</b>

<b>Restauration de type traditionnel</b>	<b>307 595</b>	<b>78884</b>	<b>228 711</b>
<i>Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés</i>		70455	
<i>Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés</i>		7219	
<i>Aides familiaux</i>		799	
<i>Cadres de l'hôtellerie et de la restauration</i>			3 839
<i>Maîtrise de restauration : salle et service</i>			23 791
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			96 841
<i>Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la</i>			32 845
<i>Employés administratifs</i>			5 735
<i>Personnels commerciaux</i>			4 611
<i>Ouvriers (entretien, ...)</i>			2 971
<i>Autres</i>			58 078
<b>Restauration de type rapide</b>	<b>86 854</b>	<b>10969</b>	<b>75 885</b>
<i>Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés</i>		10258	
<i>Exploitants de petit restaurant, café-restaurant, de 0 à 2 salariés</i>		711	
<i>Cadres de l'hôtellerie et de la restauration</i>			3 037
<i>Maîtrise de restauration : salle et service</i>			3 804
<i>Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)</i>			31 504
<i>Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la</i>			5 619
<i>Cuisiniers et commis de cuisine</i>			6 302
<i>Vendeurs en alimentation</i>			4 875
<i>Maîtrise de restauration : cuisine/production</i>			840
<i>Maîtrise de restauration : gestion d'établissement</i>			1 779
<i>Employés administratifs</i>			4 685
<i>Autres</i>			13 440
<b>Jeux de hasard et d'argent</b>	<b>15 598</b>	<b>650</b>	<b>14 948</b>
<b>Gestion d'installations sportives</b>	<b>21 050</b>	<b>1998</b>	<b>19 052</b>
<b>Autres activités sportives</b>	<b>76 306</b>	<b>6410</b>	<b>69 896</b>
<i>Cadres</i>			3 248
<i>Personnel administratifs des collectivités locales et de la fonction publique</i>			17 406
<i>Moniteurs et éducateurs sportifs, sportifs professionnels</i>			26 738
<i>Autres</i>			22 504
<b>Gestion du patrimoine culturel</b>	<b>31 208</b>	<b>1830</b>	<b>29 378</b>
<b>Gestion du patrimoine naturel</b>	<b>1 768</b>	<b>0</b>	<b>1 768</b>
<b>Transports urbains de voyageurs</b>	<b>76 456</b>	<b>210</b>	<b>76 246</b>
<b>Transports routiers réguliers de voyageurs</b>	<b>51 474</b>	<b>213</b>	<b>51 261</b>
<b>Téléphériques, remontées mécaniques</b>	<b>4 592</b>	<b>0</b>	<b>4 592</b>
<b>Transport de voyageurs par taxis</b>	<b>29 847</b>	<b>21339</b>	<b>8 508</b>
<b>Autres transports routiers de voyageurs</b>	<b>15 338</b>	<b>1806</b>	<b>13 532</b>
<b>Activités thermales et de thalassothérapie</b>	<b>6 097</b>	<b>0</b>	<b>6 097</b>
<b>Secteurs dont une partie de l'activité relève du tourisme</b>	<b>724 183</b>	<b>124 309</b>	<b>599 874</b>

## Annexe 3 : Grille d'analyse comparative de l'enquête emploi Insee et des données Unedic

Code NAF	Secteurs dont l'activité principale relève du tourisme	Enquête Emploi	UNEDIC
55.1A	Hôtels touristiques avec restaurant	117 819	145233
55.1C	Hôtels touristiques sans restaurant	22 010	34382
55.1E	Autres hôtels	3 574	1682
	Hôtellerie	143 402	181297
55.2A	Auberges de jeunesse et refuges	1 249	819
55.2C	Exploitation de terrains de camping	13 827	7690
55.2E	Autre hébergement touristique	22 914	32233
63.3Z	Agences de voyage	50 848	48058
<b>TOTAL</b>	<b>Secteurs dont l'activité principale relève du tourisme</b>	<b>232 240</b>	<b>222039</b>

Code NAF	Secteurs dont une partie de activité relève du tourisme	Enquête Emploi	UNEDIC
55.3A	Restauration de type traditionnel	228 711	325650
55.3B	Restauration de type rapide	75 885	115984
	Restauration	304 596	441634
92.7A	Jeux de hasard et d'argent	14 948	5718
92.6A	Gestion d'installations sportives	19 052	18453
92.6C	Autres activités sportives	69 896	15895
92.5C	Gestion du patrimoine culturel	29 378	82785
92.5E	Gestion du patrimoine naturel	1 768	6372
93.0K	Activités thermales et de thalassothérapie	6 097	1640
	Transports	154 139	145855
60.2A	Transports urbains de voyageurs	76 246	43268
60.2B	Transports routiers réguliers de voyageurs	51 261	58371
60.2C	Téléphériques, remontées mécaniques	4 592	14512
60.2E	Transport de voyageurs par taxis	8 508	12311
60.2G	Autres transports routiers de voyageurs	13 532	17393
<b>TOTAL</b>	<b>Secteurs dont une partie de activité relève du tourisme</b>	<b>599 872</b>	<b>718352</b>