

Rapport emploi-formation des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC)

afDas
LES OBSERVATOIRES



Rapport de branche
Document final du 06/02/2024

CCN • ELAC
La branche loisirs & culture
Convention Collective Nationale des
Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels

Mission conduite par

ACTÉHIS

En collaboration avec

Thomas Legrand
CONSULTANTS

Sommaire

Introduction	3
I. Les structures de la branche ELAC	7
II. Les emplois	22
III. Focus sur l'égalité entre les hommes et les femmes	41
IV. Enjeux RH	47
V. Enjeux emploi/formation	55
VI. Premiers éléments de prospective des emplois et compétences	76
Annexes	94

Introduction

Introduction

1. Contexte et objectifs de la démarche

La Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation (CPNEF) a souhaité **actualiser son précédent rapport emploi formation (2019)**, afin de disposer d'une vision actualisée :

- du **tissu des entreprises** qui composent la branche et de leurs activités économiques
- des **emplois** (profils socio-démographiques des salariés, métiers exercés, conditions d'emploi)
- des pratiques et des besoins en matière de **développement des compétences** et de **recrutement**
- des besoins **d'accompagnement** des structures et des salariés.

La période 2019-2022 a été marquée par la crise sanitaire du Covid-19, qui a fortement impacté les activités de la branche. Alors que les années 2022 et 2023 ont permis une reprise d'activité, les besoins en recrutement ont été importants, avec des difficultés à pourvoir les postes en emploi saisonnier ou permanent. Par ailleurs, la transition écologique s'est affirmée comme un enjeu majeur, poussée par les attentes des visiteurs et des professionnels, ainsi que par la hausse des coûts énergétiques.

Le rapport s'attache ainsi à :

- ✓ **Identifier les dynamiques en cours et à venir**, notamment au regard du contexte de sortie de crise sanitaire
- ✓ **Caractériser les transformations qui impacteront les structures à court/moyen termes et évaluer leurs impacts sur l'activité des salariés permanents et saisonniers.**
- ✓ **Repérer les besoins** (besoins en emplois permanents et saisonniers, profils recherchés, difficultés de recrutement, besoins en compétences, etc.)

Le rapport emploi-formation constitue ainsi un outil d'aide à la décision, qui permettra aux partenaires sociaux de réinterroger leur politique emploi-formation au regard des évolutions en emplois, des pratiques en matière de formation ou encore d'égalité professionnelle et de transition écologique. Il se veut également un outil de destination des entreprises du secteur, dans une démarche d'anticipation de leurs besoins en compétences et d'accompagnement des salariés dans leurs parcours professionnels.

Introduction

2. Déroulé méthodologique

Etapes	Période	Contenu
Etape préalable Cadrage de la mission	Juillet-Août 2023	<ul style="list-style-type: none">• Définition des objectifs et de la méthodologie de l'étude• Réalisation d'entretiens exploratoires (6 à 8)• Constitution et premières analyses du corpus documentaire et sources de données• Rédaction de la note de cadrage et préparation du questionnaire
Etape 1 Etat des lieux	Septembre - Octobre 2023	<ul style="list-style-type: none">• Analyses documentaires et statistiques approfondies• Enquête en ligne auprès des structures de la branche ELAC• Réalisation d'un état des lieux emploi-formation (ressources statistiques et documentaires, réponses au questionnaire)
Etape 2 Analyse prospective	Novembre - Janvier 2024	<ul style="list-style-type: none">• Approfondissement de l'approche des pratiques et des besoins en compétences : réalisation d'entretiens auprès des employeurs et d'acteurs institutionnels (env. 20)• Identification des enjeux prospectifs emplois/compétences• Rédaction du rapport d'analyse
Etape 3 Restitution des résultats	Février 2024	<ul style="list-style-type: none">• Finalisation des livrables de l'étude• Propositions d'orientations• Restitution

Introduction

3. Moyens déployés

Données mobilisées :

- INSEE – Répertoire SIRENE
- INSEE – Base Tous Salariés (DADS) 2016-2021
- DARES 2011-2021
- Audiens : données 2023
- Assurance Maladie : données AT-MP 2017-2021
- AFDAS : données 2020-2021 (*données provisoires 2022*)
- France Travail – BMO 2023

Ressources documentaires :

- Etude emploi-formation de la Branche ELAC (2019, 2016, 2010)
- Cartographie des métiers des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (Afdas)
- Etudes intersectorielles de l'Afdas

Questionnaire à destination des structures :

- Dans le cadre de cette étude, une enquête en ligne a été adressée aux entreprises de la branche par l'AFDAS, sur la période du 28/08/2023 au 17/10/2023.
- Les résultats d'enquête présentés dans le rapport ne prennent pas en compte les données pour Disneyland Paris qui sont intégrées en annexe.
- Nombre de réponses obtenues : 172
- Taux de retours estimés (*hors effectifs Disneyland Paris*) :
 - 3,8% des entreprises de la branche
 - 16,4% des salariés de la branche

Entretiens qualitatifs :

- En complément de l'enquête en ligne une série d'entretiens qualitatifs ont été conduits :
 - 11 entretiens auprès de structures
 - 3 entretiens auprès de salariés
 - 1 entretien auprès d'un organisme de formation
 - 2 entretiens de cadrage auprès des organisations syndicales

LES OBSERVATOIRES afdas **Questionnaire Emploi - Formation pour la branche ELAC** **CCN • ELAC**
La branche loisirs & culture
Convention Collective Nationale des
Espaces de Loisirs d'Attractions et Culturels

Votre établissement

Quelle convention collective appliquez-vous ?

Espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017) Autre convention collective

Si 'Autre convention collective' précisez :

Dans quelle région votre site est-il implanté ?
[Si vous répondez pour plusieurs sites, merci de bien vouloir remplir un questionnaire par site]

Auvergne-Rhône-Alpes Bourgogne-Franche-Comté Bretagne Centre-Val de Loire
Corse Grand Est Hauts-de-France Île-de-France Normandie
Nouvelle-Aquitaine Occitanie Pays de la Loire Provence-Alpes-Côte d'Azur
Guadeloupe Guyane Martinique La Réunion Mayotte

I. Les structures de la branche ELAC

Les structures de la branche ELAC

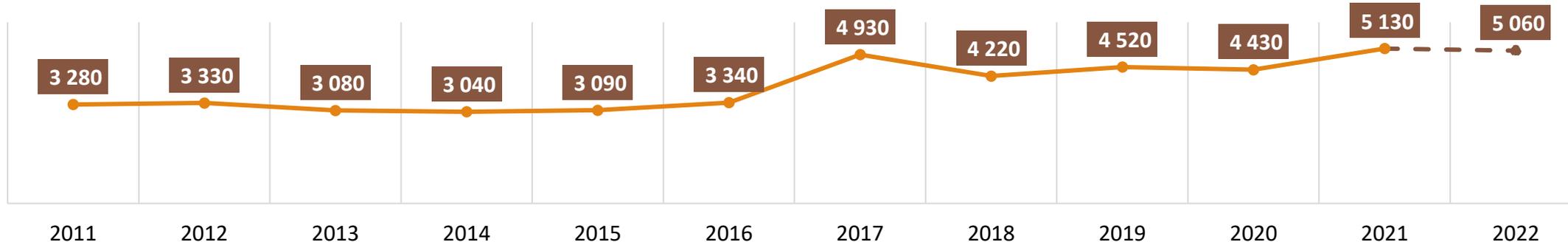
1. Caractéristiques des établissements

- La branche compte **4 670** entreprises employeuses en 2022, soit une augmentation de **+11% par rapport à 2019** (entreprises employant au moins 1 salarié au 31.12.2022).
- Elle compte 5 060 établissements employeurs en 2022; cette tendance des établissements suit celle des entreprises (très peu d'entreprises ont plusieurs établissements).
- L'année 2017 connaît une hausse forte et ponctuelle concernant uniquement les plus petites structures (*rapport Kyu février 2023*).

Evolution du nombre **d'entreprises employeuses**



Evolution du nombre **d'établissements employeurs**

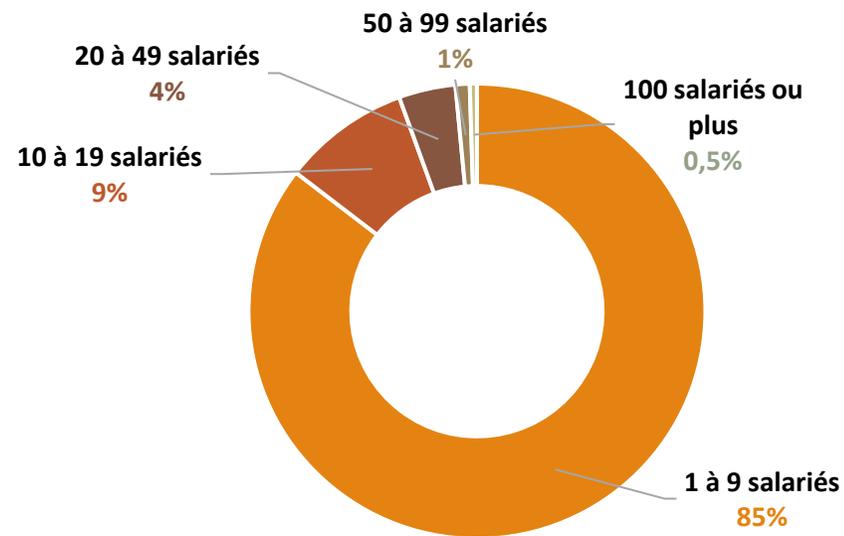


Les structures de la branche ELAC

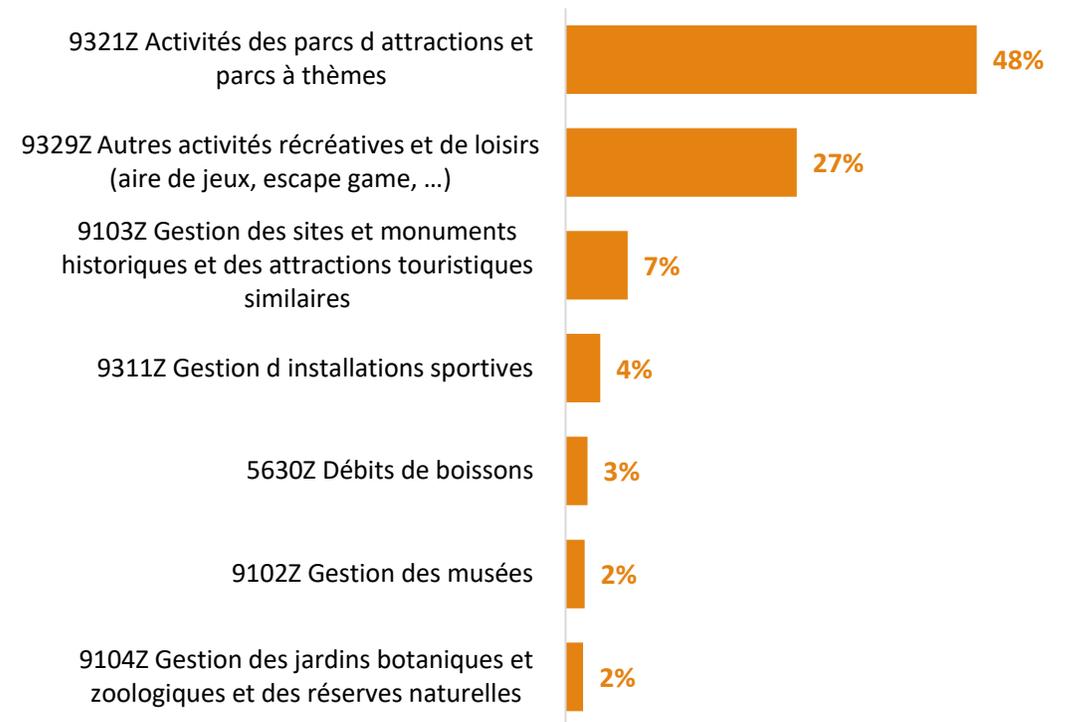
1. Caractéristiques des établissements

- 85% des entreprises de la branche comptent **moins de 10 salariés**.
- **1 salarié sur 2** travaille au sein des activités de **parc d'attractions ou parc à thèmes** et plus d'1 salarié sur 4 sur des activités récréatives et de loisirs.
- Avec **7% des salariés** de la branche, le secteur d'activité gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires est le **troisième secteur d'activité de la branche**.

Répartition des entreprises de la branche par taille



Les principaux secteurs d'activité de la branche
(en % de salariés)

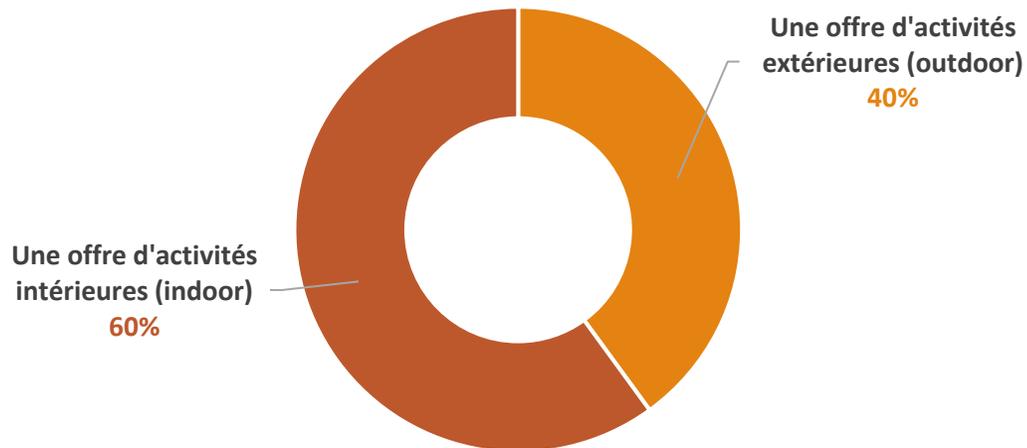


Les structures de la branche ELAC

1. Caractéristiques des établissements

- Les structures ayant répondu à notre enquête sont davantage spécialisées dans les activités en intérieur (**60%** d'entre elles).
- **37%** des structures interrogées proposent des activités de loisirs en intérieur et **15%** des parcours acrobatiques en hauteur.

Type d'offre proposée aux visiteurs



Activité principale des établissements



Les structures de la branche ELAC

1. Caractéristiques des établissements

- **9 structures sur 10** proposant des activités en intérieur sont des entreprises de **moins de 10 salariés**. Ce chiffre est de **81%** pour les structures offrant des activités en extérieur.
- **2%** des structures *outdoor* comptent **100 salariés ou plus**, contre aucune structure *indoor*.

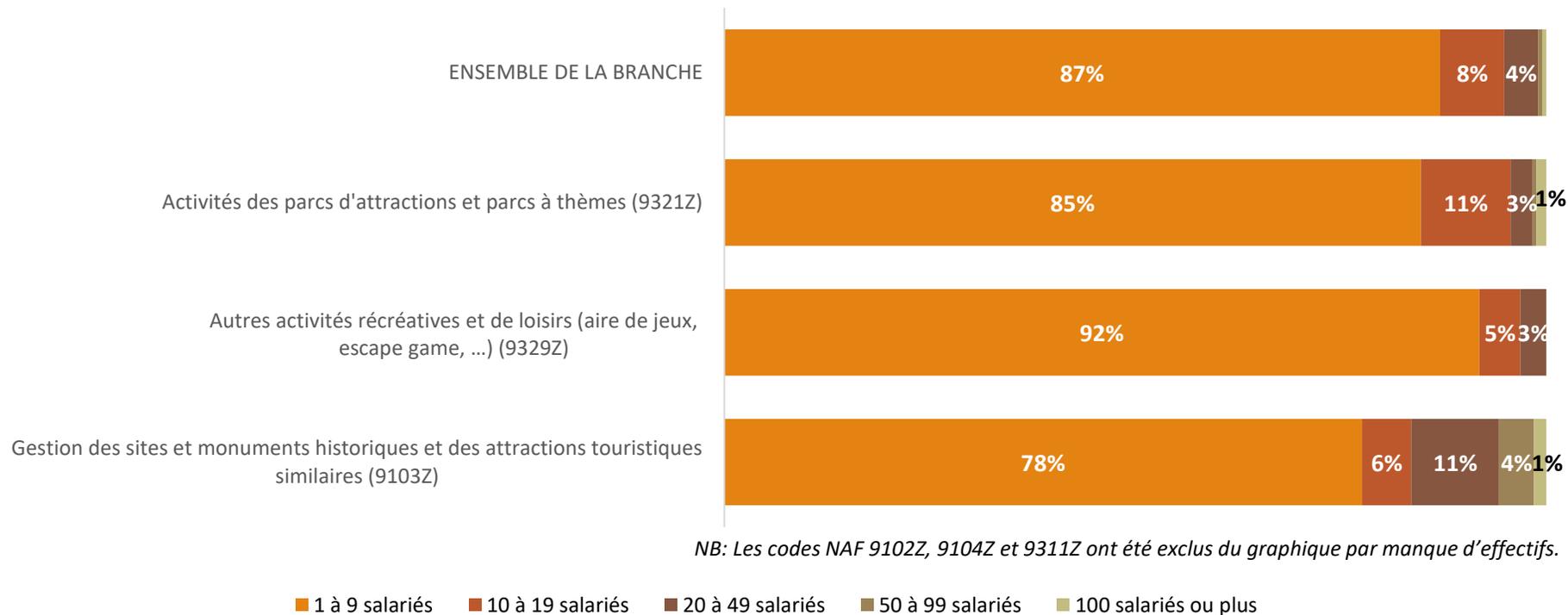


Les structures de la branche ELAC

1. Caractéristiques des établissements

- **87%** des structures de la branche sont des entreprises de **moins de 10 salariés**. Ce chiffre atteint **92%** pour les structures proposant d'autres activités récréatives et de loisirs.
- **1%** des structures proposant des activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes ou gestion des sites et monuments historiques comptent **plus de 100 salariés**, tandis qu'aucune des structures offrant d'autres activités récréatives et de loisirs ne compte autant de salariés.

Activité principale selon la taille de l'établissement

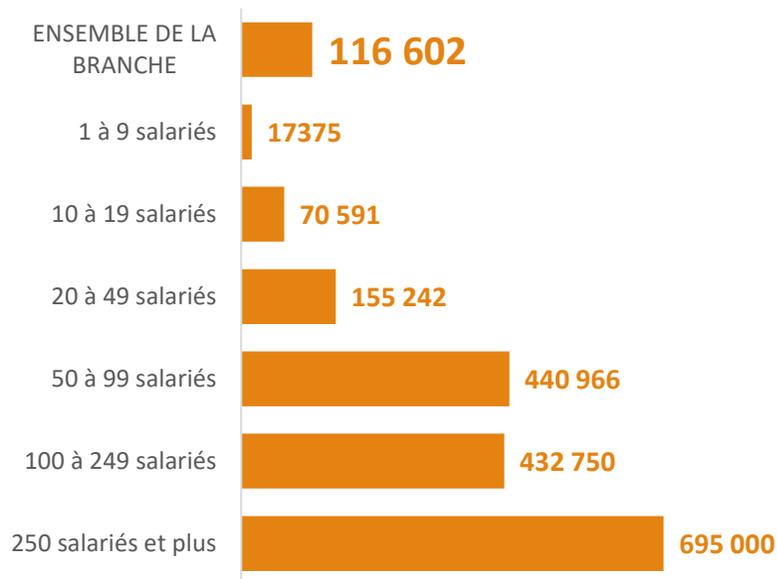


Les structures de la branche ELAC

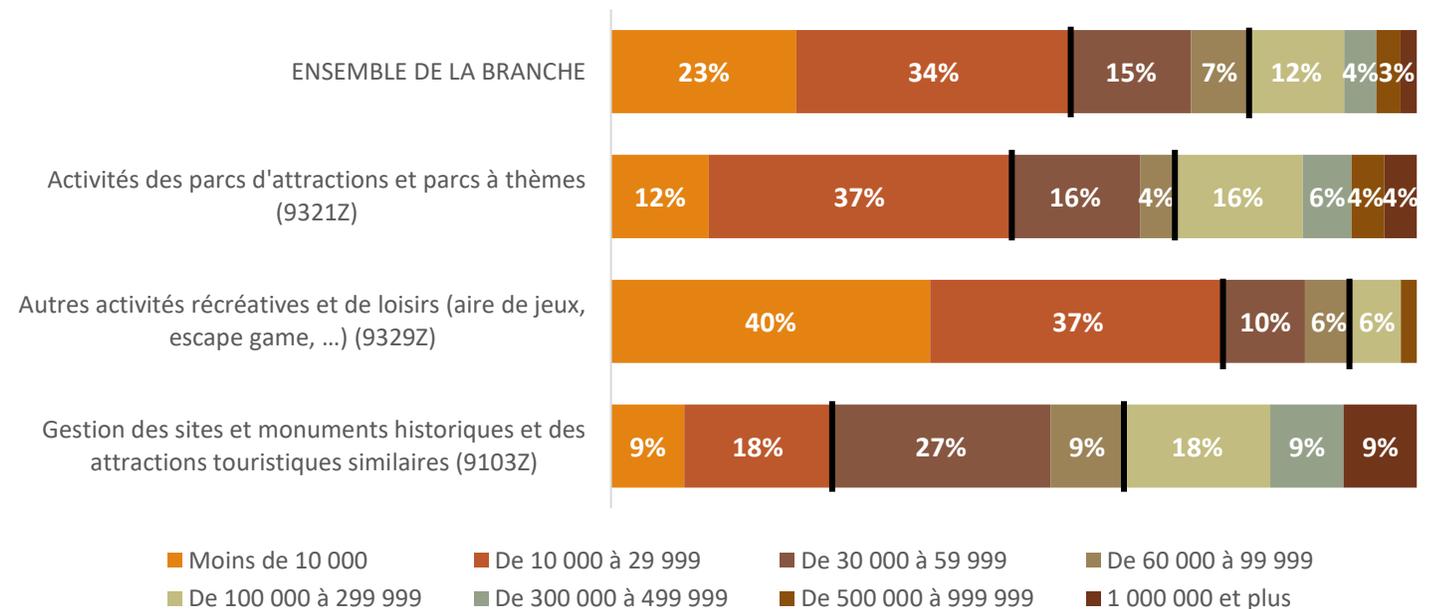
1. Caractéristiques des établissements

- En moyenne, les structures répondantes ont accueilli **116 602 visiteurs** en 2022. Cette moyenne masque néanmoins une très grande hétérogénéité, selon les tailles de structures et types d'activité.
- Au global, **21%** des structures ont accueilli **plus de 100 000 visiteurs** en 2022. Cette proportion atteint **36%** pour les sites et monuments historiques et similaires, et **30%** pour les activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes.
- **57%** des structures de la branche ont reçu **moins de 30 000 visiteurs** en 2022 (**77%** pour les structures d'autres activités récréatives et de loisirs).

Moyenne du nombre de visiteurs accueillis en 2022 par taille d'entreprise



Nombre de visiteurs accueillis en 2022 par secteur d'activité



NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les structures de la branche ELAC

2. Contexte économique

- La France est la **destination touristique la plus visitée au monde**, et le pays détenant le plus grand nombre de sites touristiques sur son territoire. Le chiffre d'affaires découlant de ces activités touristiques et de loisirs représente **7% du PIB français**. (Source: SNELAC)
- Les espaces de loisirs en intérieur (ou « *indoor* ») connaissent également un succès croissant auprès du public : le secteur a connu une **croissance de 15% entre 2019 et 2023**. En 2022, **46% des Français** ont fréquenté des établissements de loisirs indoor. (Source : SPACE)
- Les structures interrogées ont observé un **rebond de leur activité post Covid** avec une **hausse de leur fréquentation** que certaines structures expliquent par la volonté des Français de « se changer les idées » après la crise sanitaire. Cette aspiration à s'accorder des temps de divertissement intervient pourtant dans une période contrainte pour le pouvoir d'achat : en 2022, le pouvoir d'achat disponible brut des ménages français n'a augmenté que de 0,2%, en tenant compte de l'inflation. L'évolution du pouvoir d'achat arbitrageable (c'est-à-dire non lié aux dépenses contraintes) est de -0,1% (les dépenses contraintes étant fortement impactées par les augmentations des coûts de l'énergie et de l'alimentation).
- Si les ménages, dans ce contexte contraint, ont effectué des arbitrages en faveur des espaces de loisirs et d'activités culturelles, deux explications peuvent être avancées :
 - La fréquentation a pu être soutenue par les capacités de consommation des ménages les plus aisés
 - Certains ménages ayant renoncé à des départs en vacances longs (congrés annuels) ont pu s'accorder une ou plusieurs visites ponctuelles au sein d'une structure de la branche.

Les structures de la branche ELAC

2. Contexte économique

- A court moyen terme, les structures ayant répondu à l'enquête expriment également des craintes vis-à-vis du contexte économique et craignent que **l'inflation** impacte le budget des ménages alloués aux loisirs. L'indice synthétique de confiance des ménages publié mensuellement par l'INSEE reflète également un certain pessimisme qui pourrait impacter négativement l'activité de la branche. Cet indice oscille actuellement entre 80 et 84 (sur la période juillet 2022-octobre 2023). Il se situait à 102 en juin 2021 et à 105 au début 2020.
- Malgré tout, les structures souhaitent **développer leur offre** pour attirer davantage de visiteurs, avec des projets d'investissements sur leurs infrastructures.
- C'est aussi par la communication que les structures espèrent faire croître la fréquentation des sites : **la publicité et la communication** des structures représentaient **10% des investissements** en 2022. (Source : SNELAC)
- La **digitalisation** est également un levier potentiel de développement d'activité. Le secteur des loisirs *indoor* identifie notamment des opportunités en lien avec la réalité virtuelle et les jeux d'aventures immersifs.

Pour quelle(s) raison(s) anticipez-vous ces évolutions de votre chiffre d'affaires ?

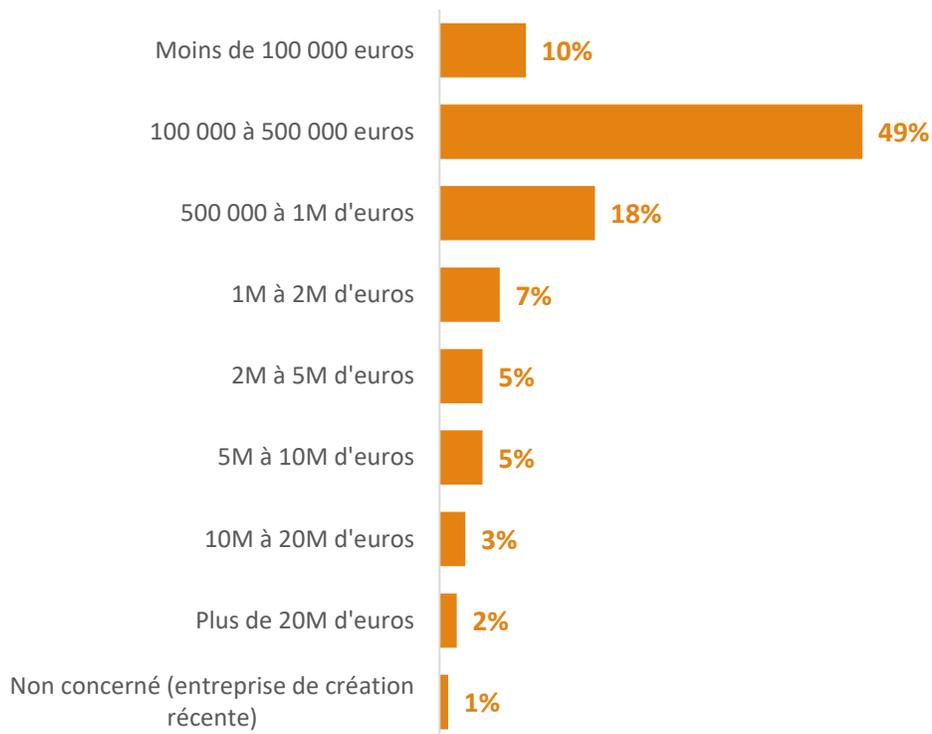


Les structures de la branche ELAC

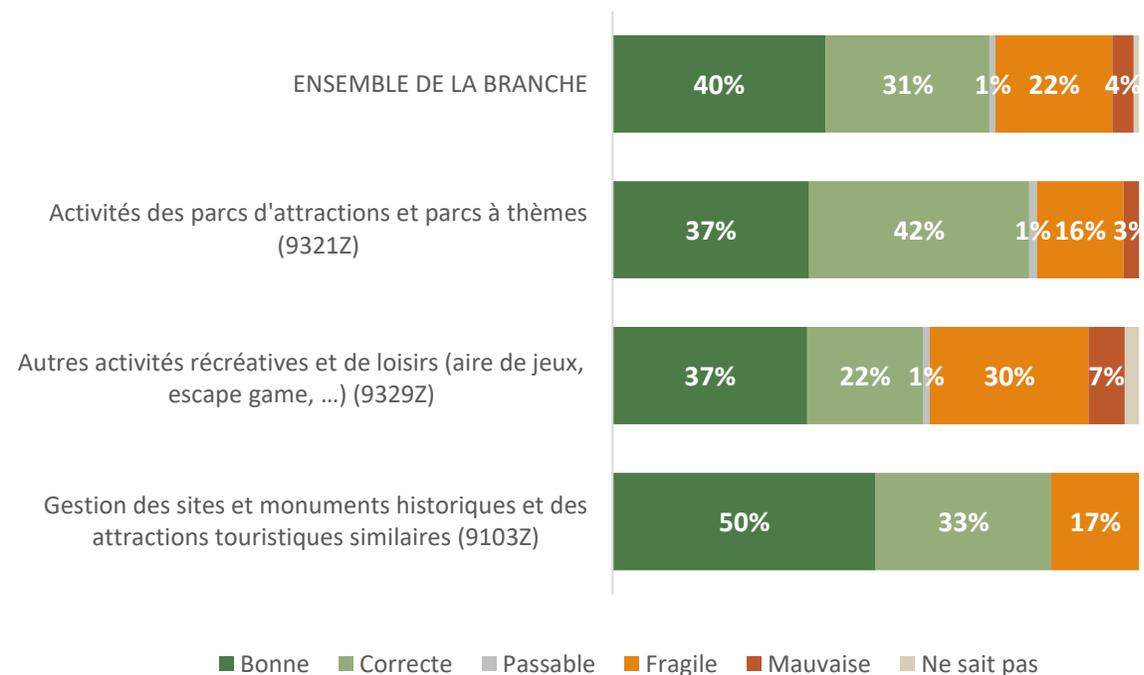
2. Contexte économique

- Le chiffre d'affaires de la moitié des structures de la branche se situait **entre 100 000 et 500 000 euros** en 2022.
- 71%** des structures ont qualifié leur situation économique de « **bonne** » ou « **correcte** ». Ce chiffre monte à **83%** pour les structures de gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires.
- 1 structure sur 5** trouve sa situation économique « **fragile** ».

Chiffre d'affaires des établissements en 2022



Situation économique de l'établissement par secteur d'activité



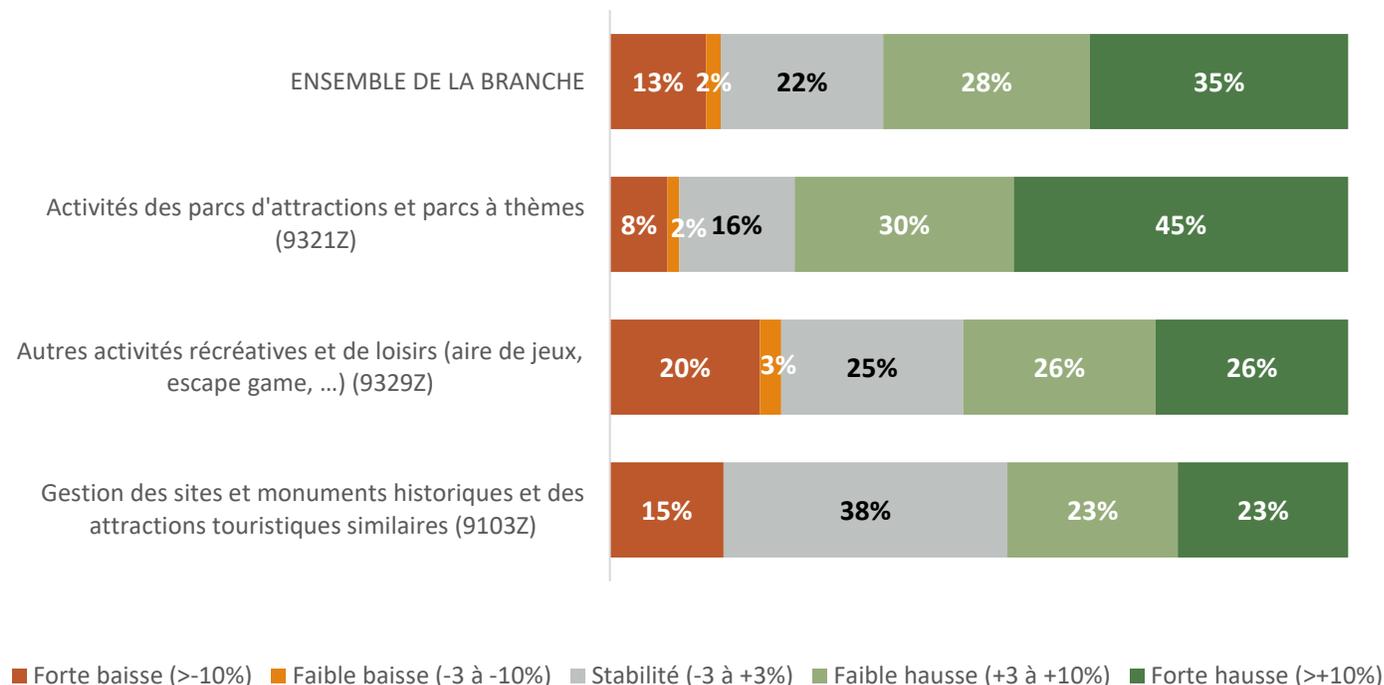
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les structures de la branche ELAC

2. Contexte économique

- Parmi les structures répondantes à l'enquête, **63%** ont constaté une **hausse de leur chiffre d'affaires** en 2022 par rapport à la période d'avant-covid (2019). Ce chiffre monte à **75%** pour les structures d'activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes.
- Les secteurs d'activités de gestion d'installations sportives (9311Z) et de gestion des jardins botaniques et zoologiques et des réserves naturelles (9104Z), s'ils ne figurent pas sur le graphique, confirment cette augmentation du chiffre d'affaires de la branche depuis la période d'avant-Covid.
- **1 structure sur 5** proposant d'autres activités récréatives et de loisirs a connu une forte baisse de **-10%** de son chiffre d'affaires en 2022.

Evolution du chiffre d'affaires de la structure en 2022 par rapport à l'avant crise sanitaire (2019) par secteur d'activité

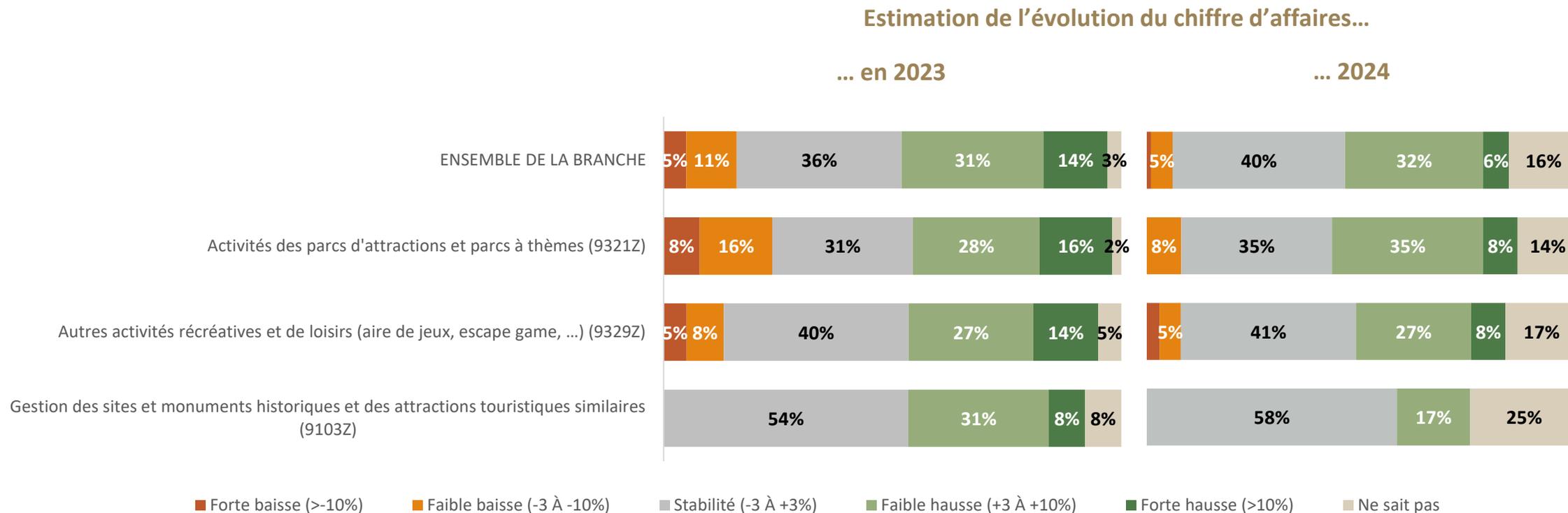


NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les structures de la branche ELAC

2. Contexte économique

- 45% des structures estiment qu'elles connaîtront **une faible ou forte hausse** de leur chiffre d'affaires en 2023, et **38%** en 2024.
- A l'inverse, **16%** des structures anticipent une faible ou forte baisse de leur chiffre d'affaires en 2023. Cette proportion atteint **24%** pour les activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes.



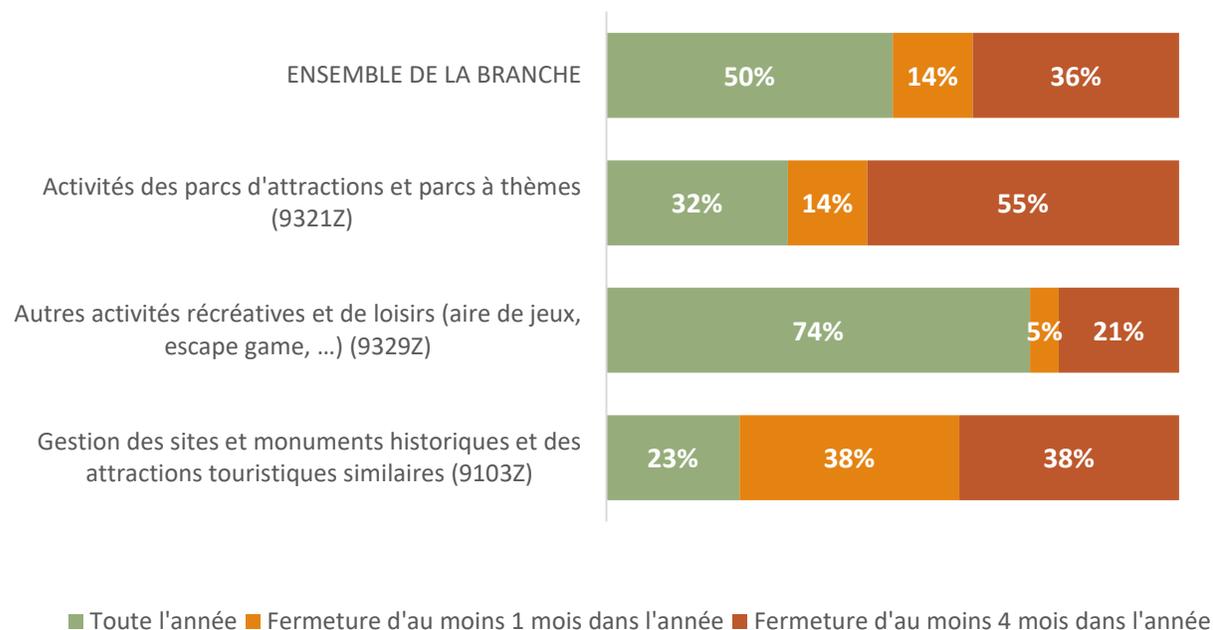
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les structures de la branche ELAC

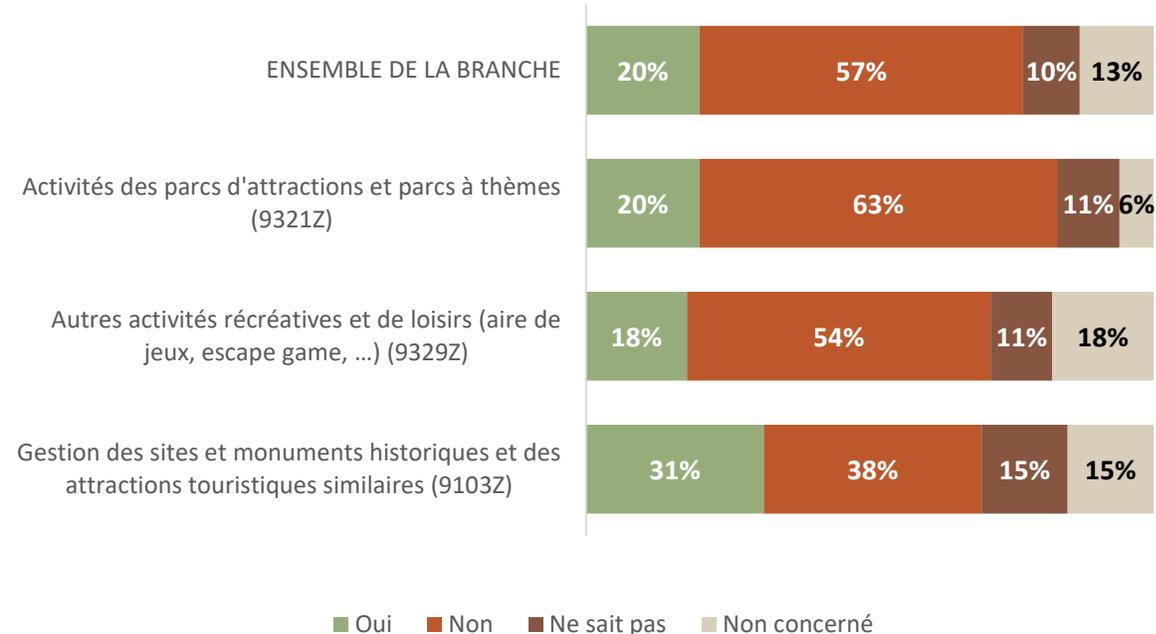
3. Organisation et saisonnalité de l'activité

- La moitié des structures de la branche **ouvrent leur site au public toute l'année**.
- Si **1/3** des sites ferment au moins 4 mois dans l'année, ce chiffre monte à **55%** pour les structures d'activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes.
- **1 structure sur 5** a constaté un **rallongement** de la durée de la saison en 2022.

Durée d'accueil du public par secteur d'activité



Rallongement de la saison selon le secteur d'activité



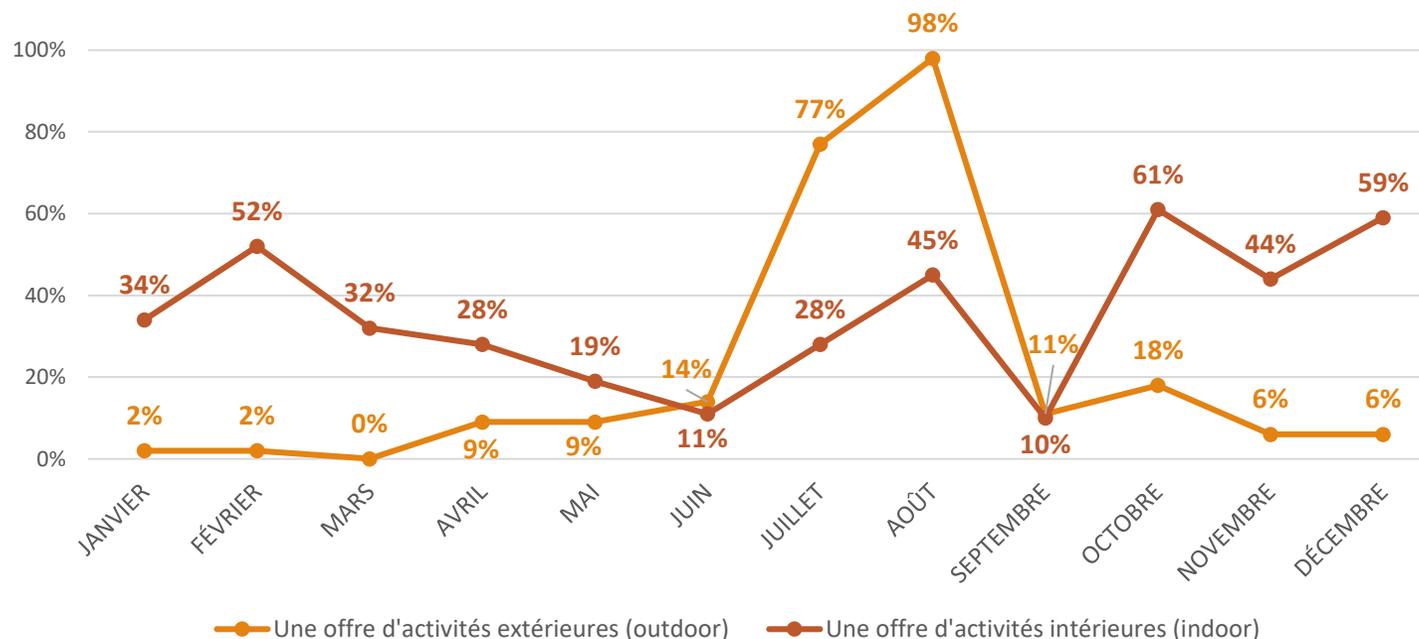
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les structures de la branche ELAC

3. Organisation et saisonnalité de l'activité

- Le **mois d'août** constitue un pic d'activité pour **98%** des structures de la branche proposant des activités en extérieur, contre **45%** des structures d'activités intérieures.
- Les structures offrant des activités en intérieur sont **plus de 50%** à connaître des pics d'activité aux mois de février (**52%**), d'octobre (**61%**) et de décembre (**59%**).
- Les mois les plus creux en termes d'activité pour les deux types de structures sont juin et septembre avec **moins de 15%** des structures concernées.

Pic d'activité de l'établissement selon son offre d'activité



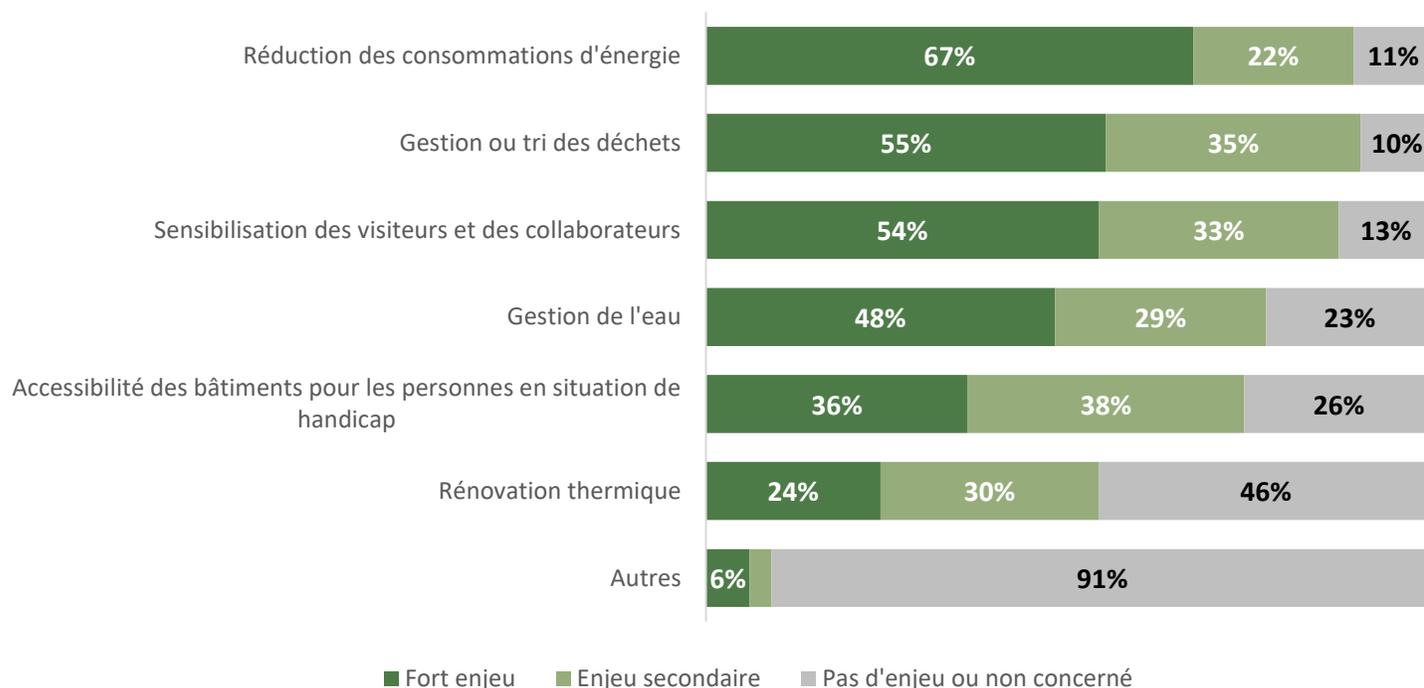
Note de lecture : 77% des structures offrant des activités en extérieur connaissent un pic de leur activité en juillet.

Les structures de la branche ELAC

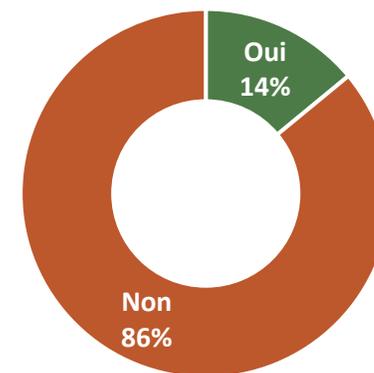
4. Responsabilité sociale et environnementale

- Au sein de la branche, **2/3** des structures considèrent la **réduction des consommations d'énergie** comme un enjeu fort sur la responsabilité sociale et environnementale, et **1 structure sur 5** voit cet enjeu comme secondaire.
- **Près de la moitié** des structures ne voient pas la rénovation thermique comme un enjeu de responsabilité environnementale, ou ne sont pas concernées.
- **14%** des structures ont réalisé une prestation auprès d'une entreprise adaptée (EA) ou d'un établissement de service d'aide par le travail (ESAT) au sein de leur entreprise.

Les enjeux principaux sur la responsabilité sociale et environnementale



Réalisation de prestations par des EA ou des ESAT au sein de l'entreprise



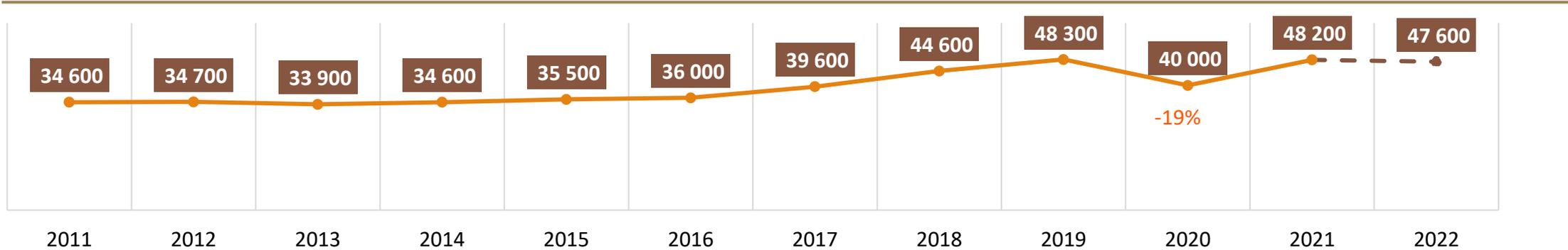
II. Les emplois

Les emplois

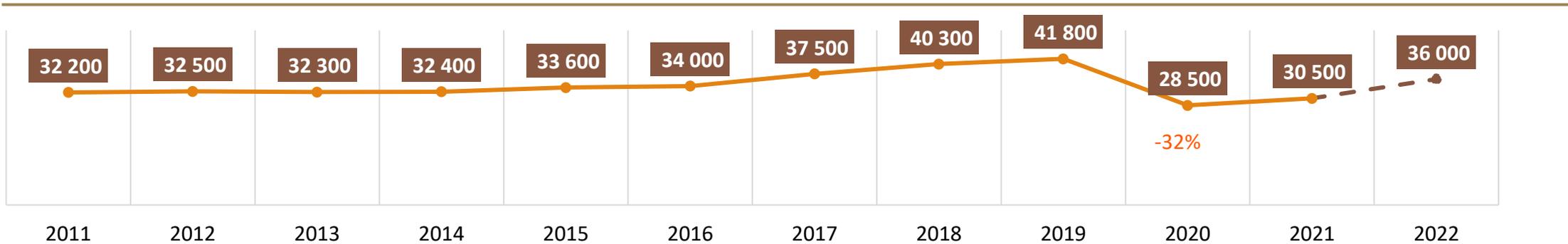
1. Evolutions des effectifs salariés

- La branche compte **47 600** salariés au 31 décembre 2022, ce qui représente une augmentation de **+19% par rapport à 2020**, confirmant la reprise dynamique de l'activité et des emplois en sortie de crise sanitaire. Toutefois l'emploi dans la branche n'a pas encore retrouvé son niveau de 2019 (-2%).
- Cet effectif physique au 31 décembre 2022 correspond à 36 000 ETP.
- **55 428** salariés ont travaillé dans la branche en 2021 (tous types de contrats confondus)

Evolution du nombre de salariés au 31/12



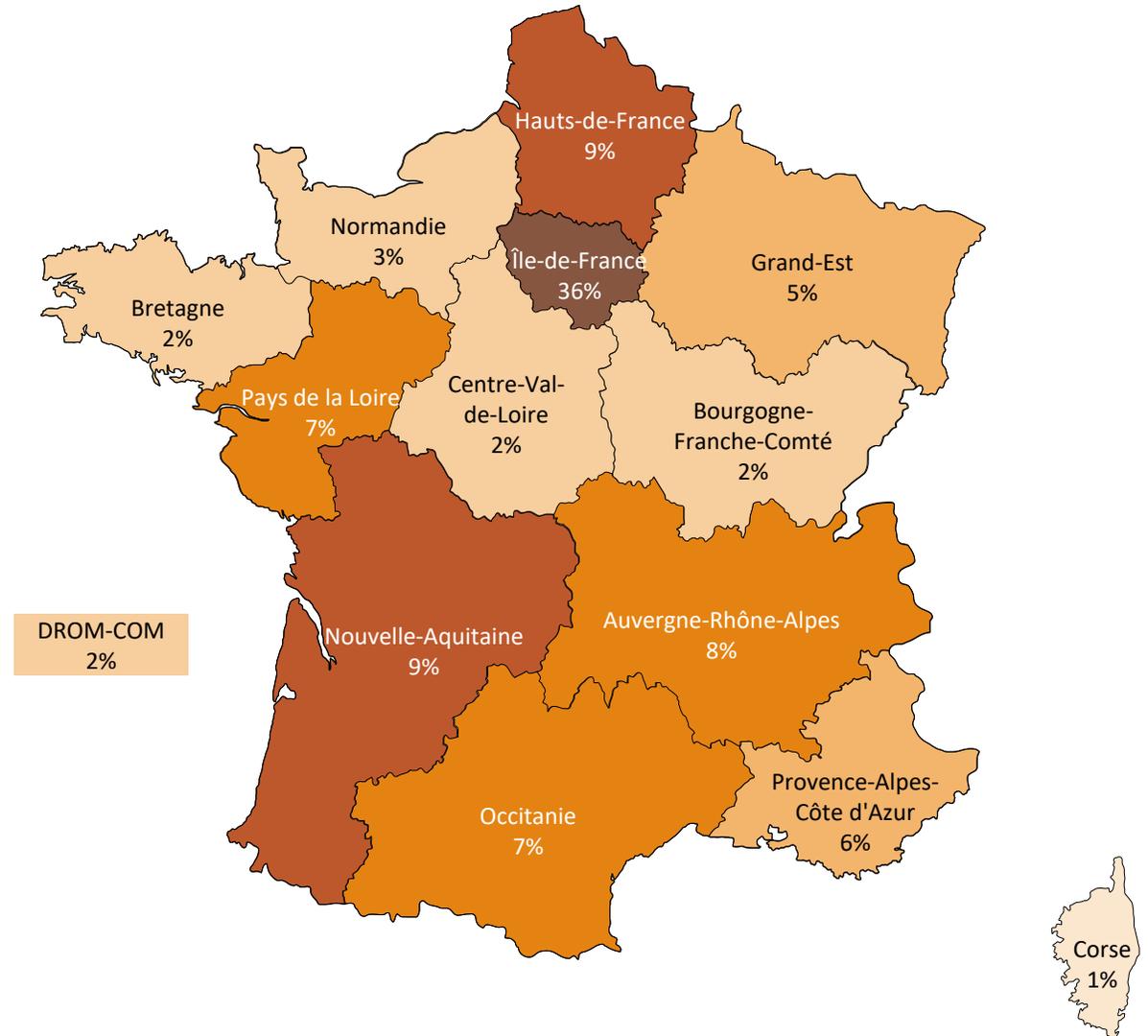
Evolution du nombre d'ETP



Les emplois

2. Répartition géographique des effectifs salariés

- Les établissements maillent le territoire avec une répartition régionale des effectifs salariés assez proche de la structure de la population française.
- Néanmoins, certains territoires marqués par **l'implantation de grands parcs** se distinguent :
 - L'Île-de-France avec plus **d'1/3 des effectifs salariés** de la branche du fait de la présence des parcs de Disneyland Paris.
 - Les régions Hauts-de-France et Nouvelle Aquitaine rassemblent **9% de l'emploi** de la branche avec près de 5000 emplois chacune, en lien avec la présence de grands employeurs (Parc Astérix et Futuroscope).

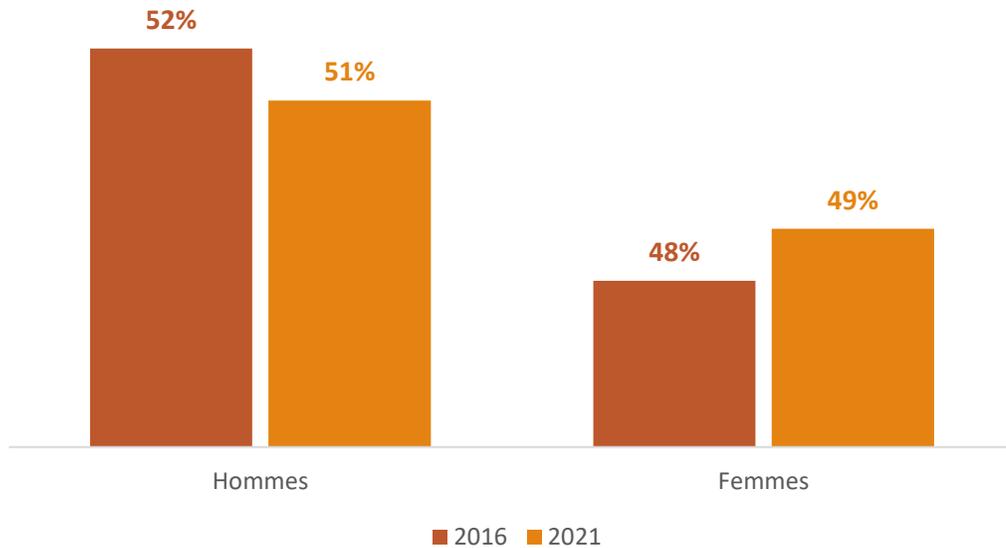


Les emplois

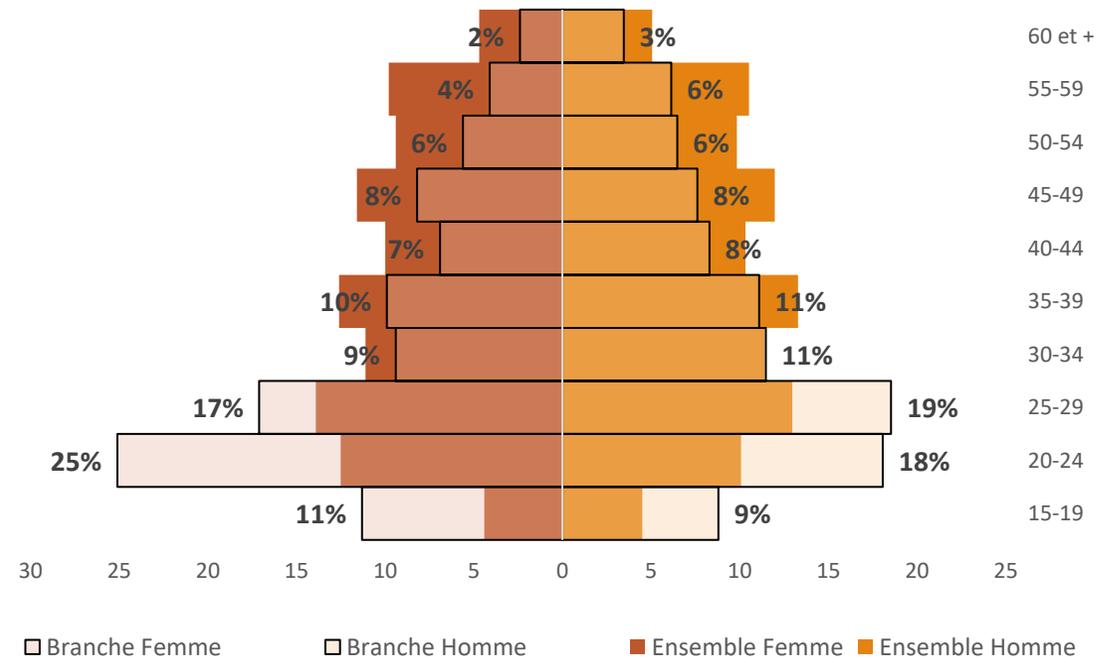
3. Profil socio-démographique des salariés

- La répartition hommes/femmes est quasiment à l'équilibre au sein de la branche. La part des **femmes a légèrement augmenté au cours des dernières années** (+1 point en cinq ans), pour atteindre 49% à la fin 2021.
- Cette augmentation globale de la part des femmes reflète notamment leur poids important dans les tranches d'âges les plus jeunes (et donc parmi les salariés entrés plus récemment dans la branche). Ainsi, **53% des femmes** de la branche ont **moins de 30 ans**, contre **45% des hommes**.
- La répartition globale par **tranches d'âges reste très stable**. Entre 2016 et 2021, les variations ne dépassent pas 3 points.

Répartition des salariés selon le sexe au sein de la branche



Répartition des salariés par âge

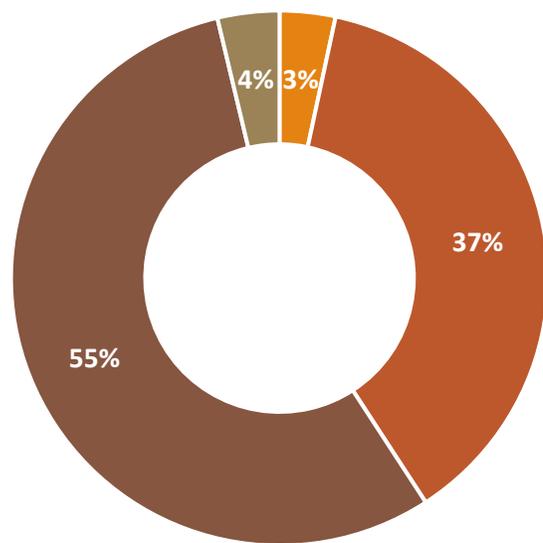


Les emplois

4. Les types de contrats

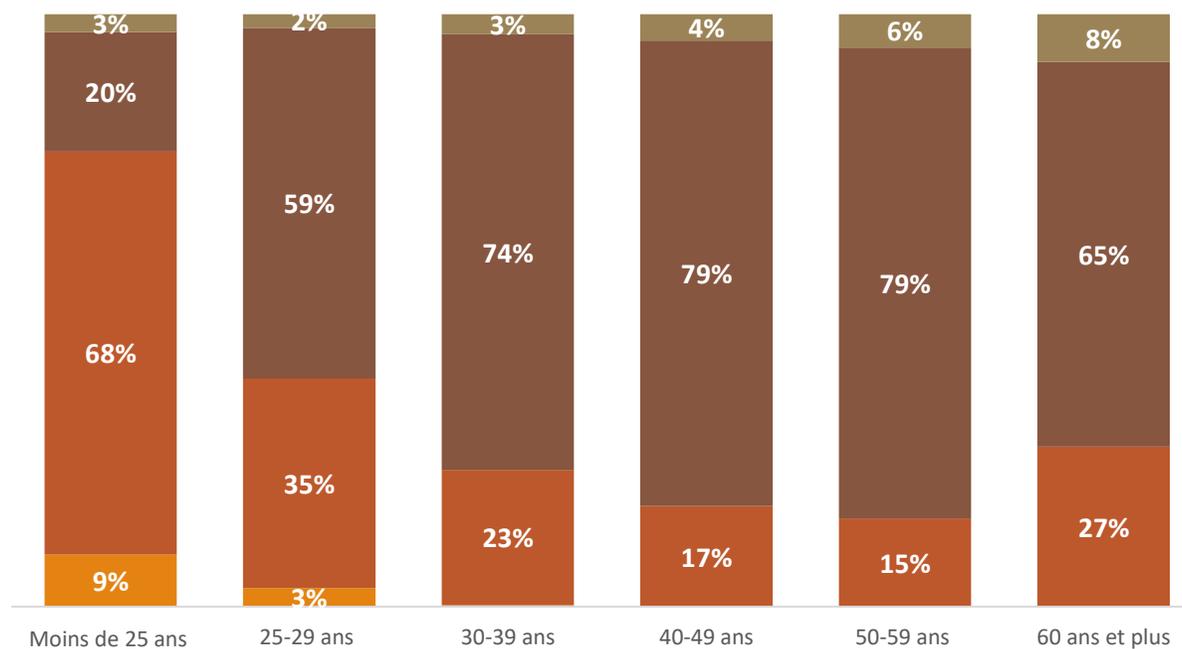
- 55% des contrats de travail dénombrés en 2021 sont des CDI. 37% des contrats sont des CDD ou des contrats de travail occasionnels.
- La structure des contrats de travail est très distincte entre les salariés de moins de 25 ans et les autres tranches d'âge.
- 83% des contrats en apprentissage concernent les moins de 25 ans.
- La part de CDI augmente avec l'âge, mais diminue chez les 60 ans et plus

Répartition des salariés par types de contrats



■ APP ■ CDD ■ CDI ■ Autres

Répartition des types de contrats par âge



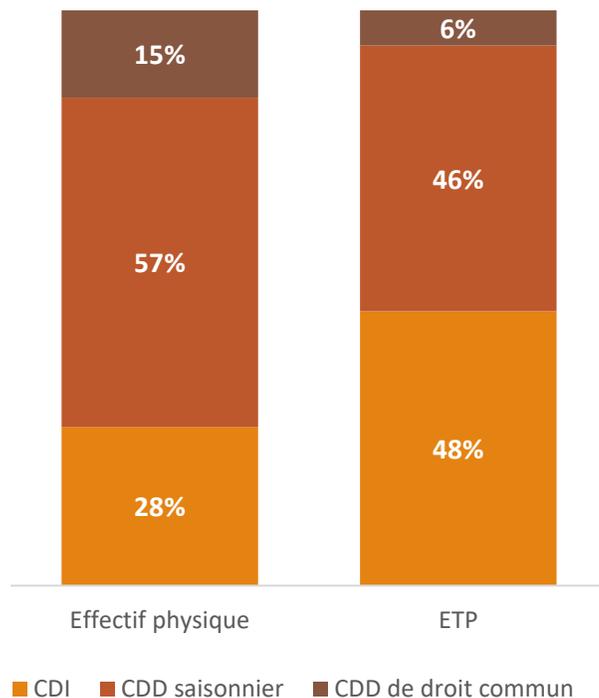
■ APP ■ CDD ■ CDI ■ Autres

Les emplois

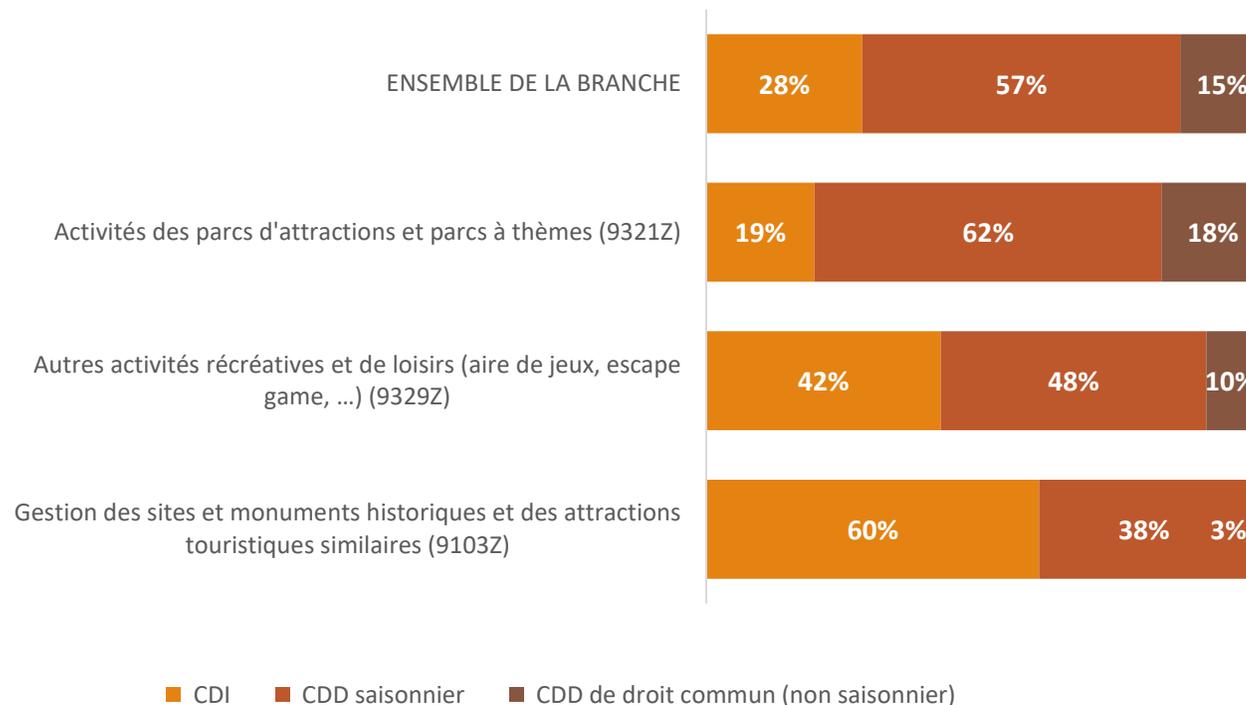
4. Les types de contrats

- Parmi les répondants à l'enquête, **57%** des salariés ont un contrat de **CDD saisonnier** et **28%** sont en CDI. Ces salariés en CDI représentent **près de 50%** des équivalents temps plein réalisés dans l'année.
- Les structures de gestions des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires comptent **60%** de CDI, contre **19%** pour les structures d'activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes.

Effectifs salariés par type de contrat (hors alternance)



Répartition des types de contrat par secteur d'activité



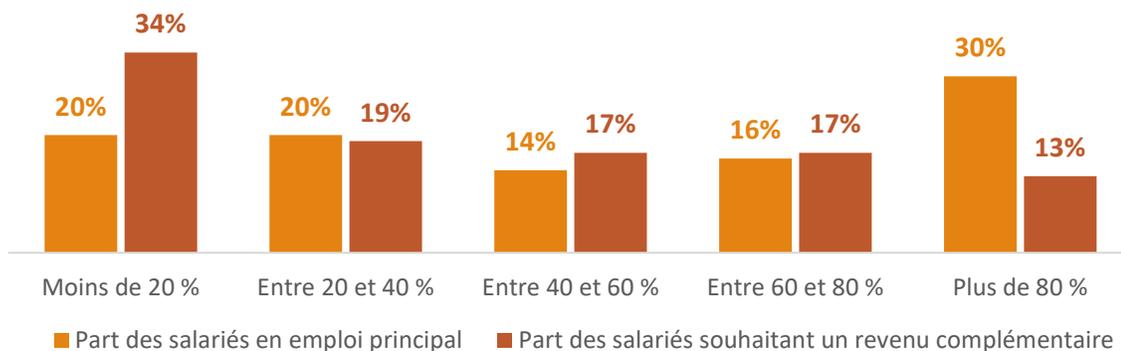
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les emplois

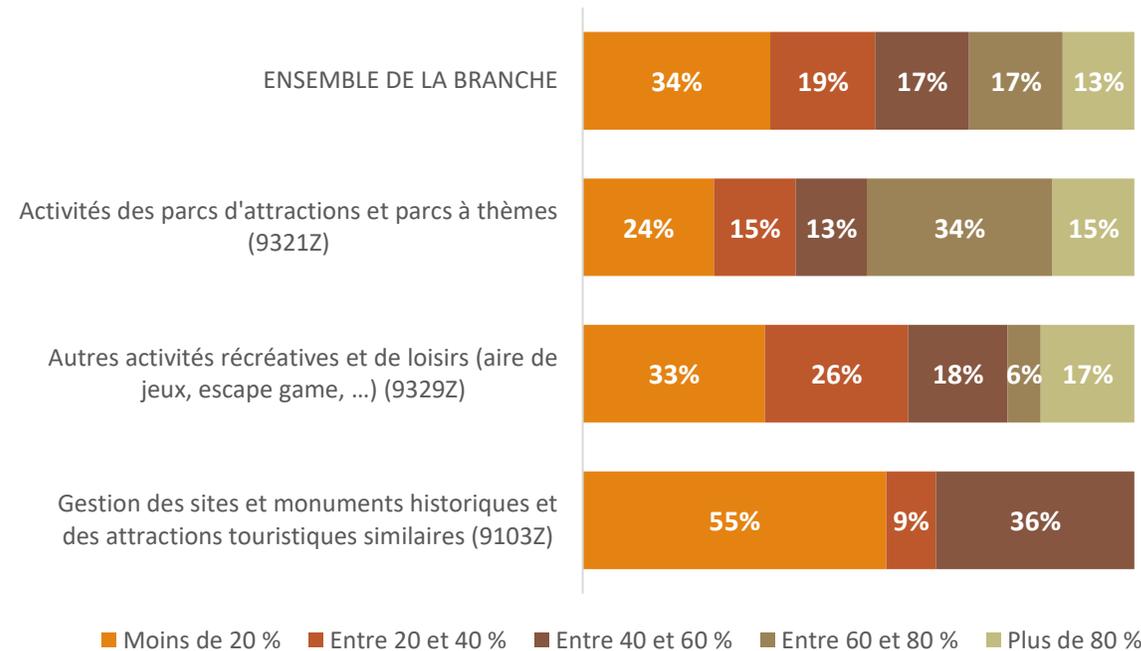
4. Les types de contrats

- **30%** des structures interrogées estiment que plus de **80% de leurs salariés exercent dans la structure leur emploi principal**.
- **1/3** des entreprises répondantes estime à moins de 20% la part des étudiants/personnes souhaitant un revenu complémentaire dans leurs effectifs salariés, mais ce chiffre monte à **55%** pour les structures de gestion de sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires.
- **La moitié** des structures d'activités de parcs d'attractions et parcs à thèmes estiment à **plus de 60% la part des étudiants/personnes souhaitant un revenu complémentaire** dans leurs effectifs salariés.

Part des salariés en emploi principal et en recherche d'un revenu complémentaire dans la structure



Part des étudiants ou autres salariés souhaitant un revenu complémentaire dans la structure par secteur d'activité



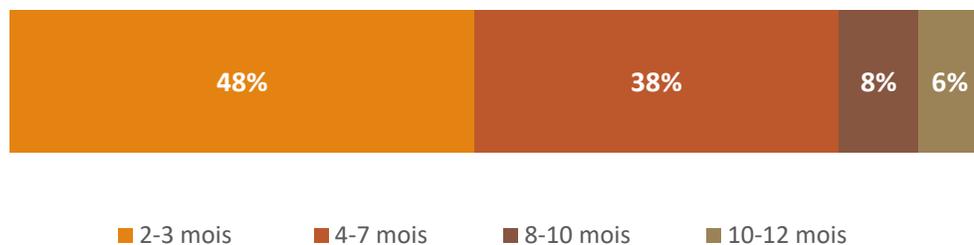
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les emplois

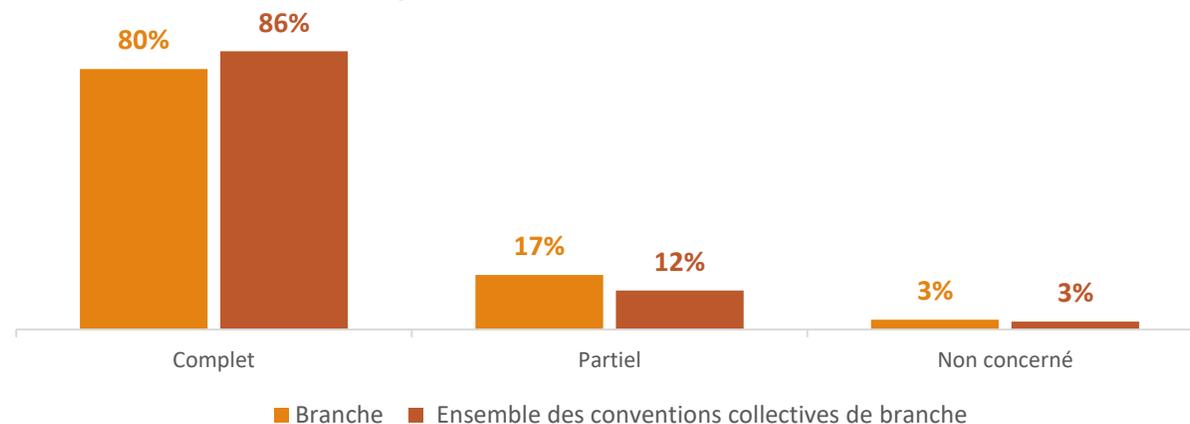
5. Les durées de travail

- **80%** des salariés de la branche sont employés à **temps complet**.
- Le taux de **temps partiel** (17%) est **plus important qu'à l'échelle nationale** (12%), et il atteint 22% chez les femmes.
- Il concerne notamment les salariés les plus jeunes au sein de la branche : **42%** des moins de 25 ans sont concernés par les contrats en temps partiel. Ce résultat peut s'expliquer par la présence importante d'étudiants venant rechercher un revenu complémentaire.
- **52%** des contrats à durée déterminée ont une durée **supérieure à 3 mois**.

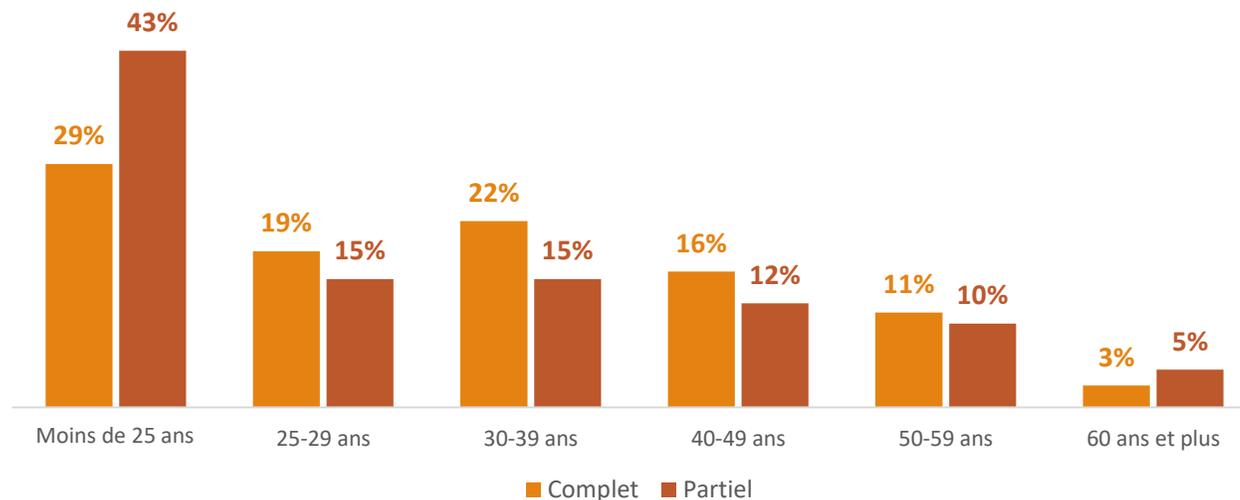
Les durées de contrats au sein de la branche



Répartition des durées de travail



Répartition des durées de travail au sein de la branche selon l'âge

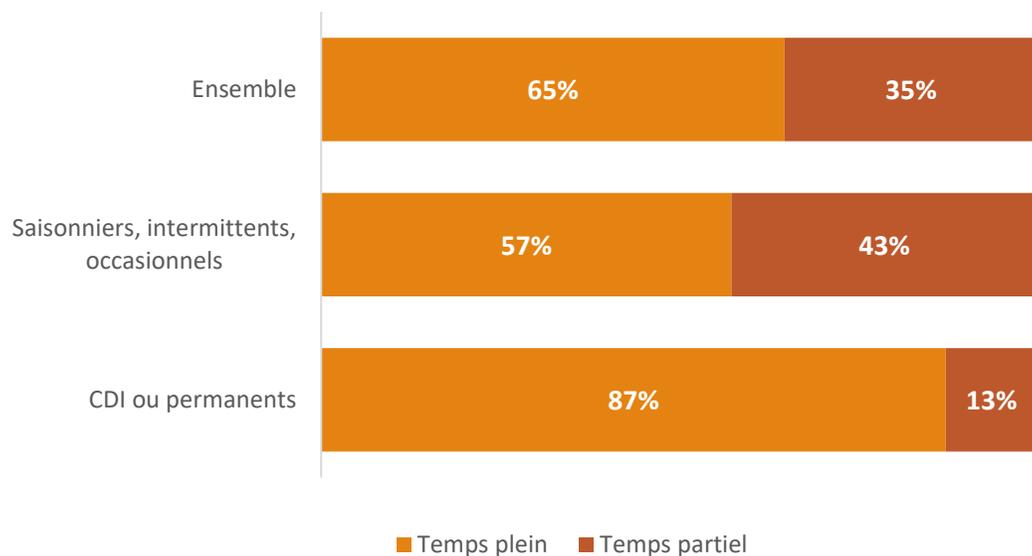


Les emplois

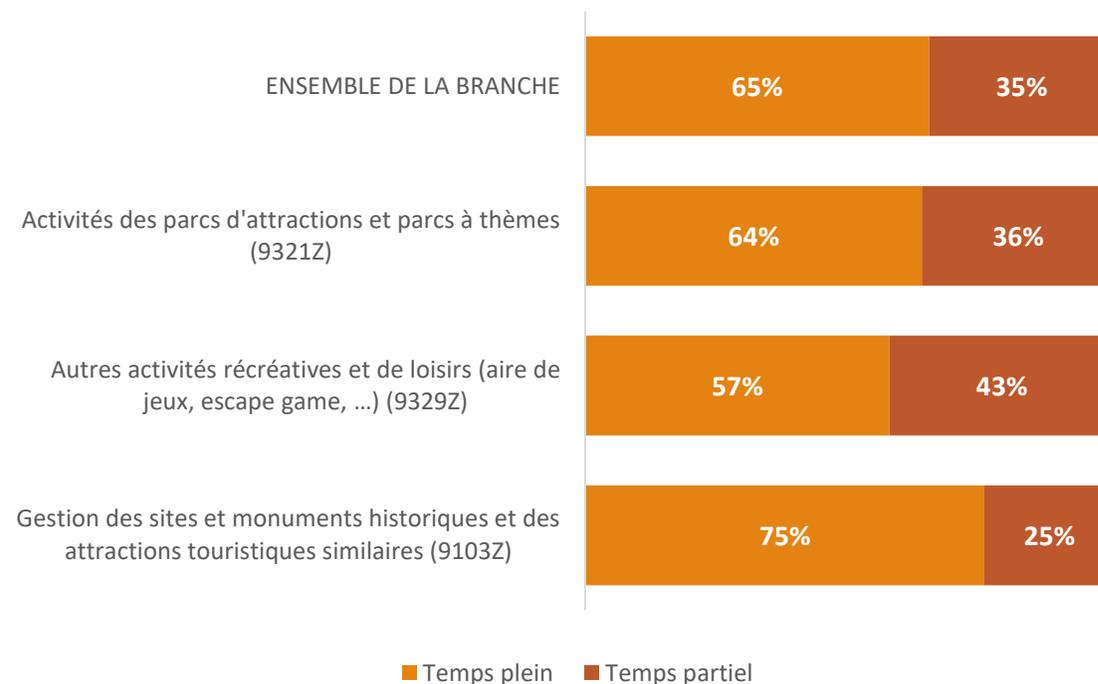
5. Les durées de travail

- Parmi les répondants à l'enquête, **65% des salariés exercent à temps plein, et 35% à temps partiel.**
- La part de salariés à temps partiel atteint **43%** pour les structures d'autres activités récréatives et de loisirs.
- **87% des salariés en CDI travaillent à temps plein**, contre **57%** des salariés saisonniers, intermittents du spectacle et occasionnels.

Effectif salariés par durée de travail (hors alternance)



Temps de travail par secteur d'activité



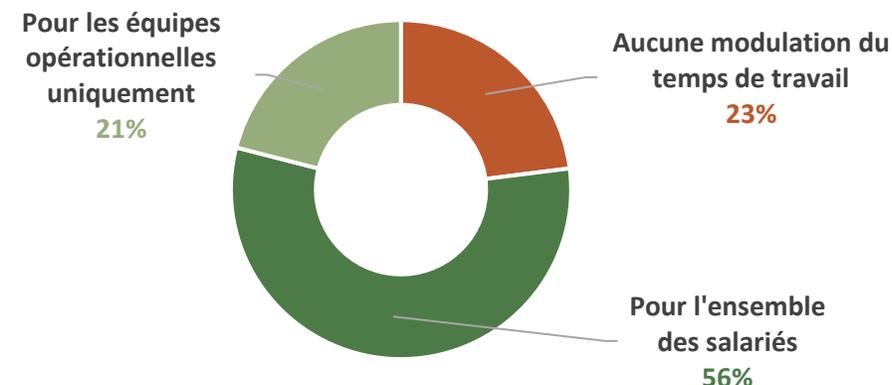
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les emplois

5. Les durées de travail

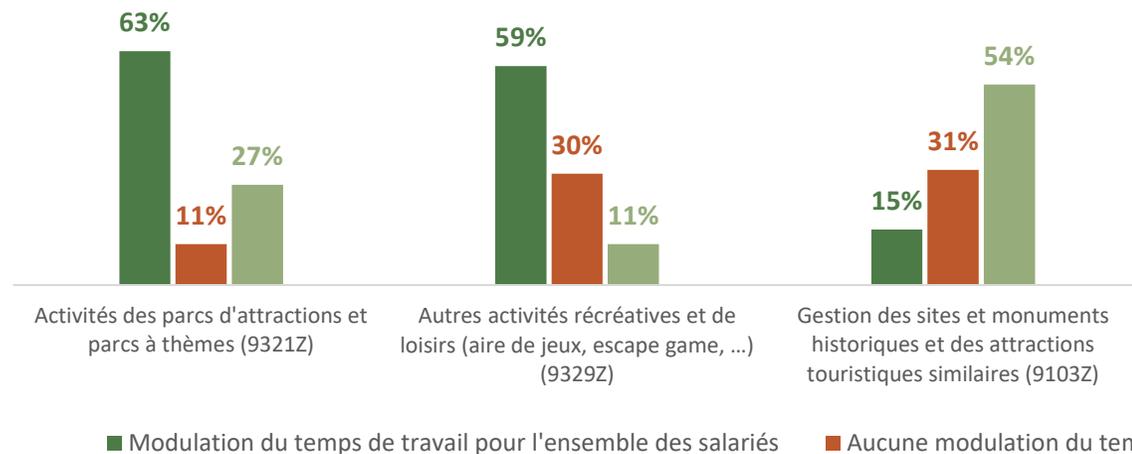
- **56%** des structures appliquent la **modulation du temps de travail** pour l'ensemble de leurs salariés, et ce chiffre est plus important dans le secteur des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes (**63%**) ainsi que dans les petites entreprises de moins de 10 salariés (**61%**).
- La modulation du temps de travail pour les équipes opérationnelles uniquement semble être davantage présente dans les plus grandes entreprises : on passe de **11%** dans les structures de moins de 10 salariés à **17%** dans celles de plus de 100 salariés.

Appliquez-vous la modulation du temps de travail ?

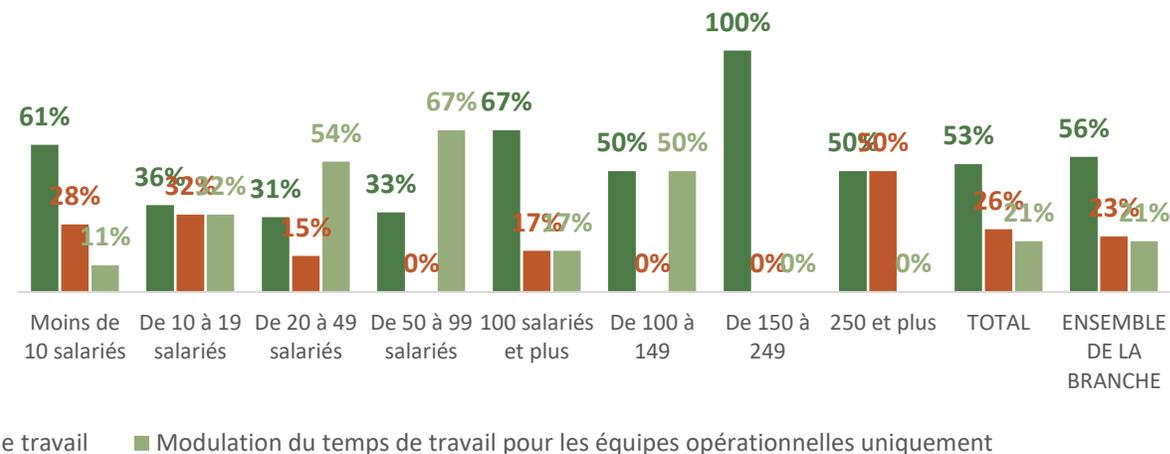


Modulation du temps de travail...

... par secteur d'activité



... par taille de l'entreprise



NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

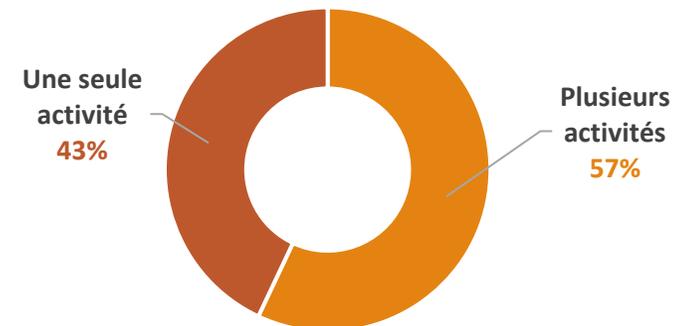
NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

Les emplois

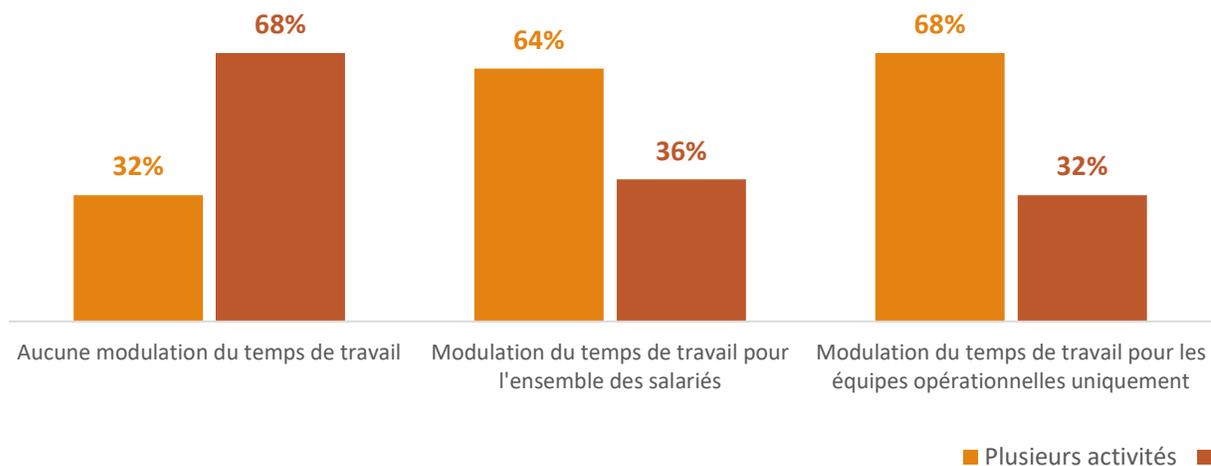
5. Les durées de travail

- **Plus de la moitié** des salariés de la branche exercent **plusieurs activités** au sein d'une même structure.
- On trouve davantage de salariés n'exerçant qu'une seule activité dans le secteur de la gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires (**67%**).
- **2/3** des salariés ayant accès à une modulation du temps de travail exercent plusieurs activités.

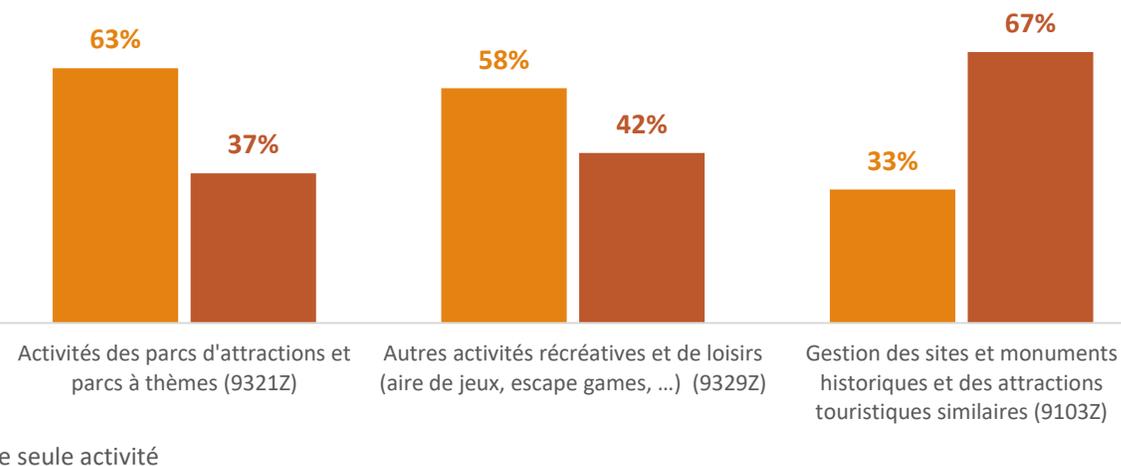
Part des salariés exerçant ou non plusieurs activités au sein de la structure



Modulation du temps de travail selon l'exercice de plusieurs activités au sein de l'établissement



Exercice de plusieurs activités au sein de l'établissement par secteur d'activité



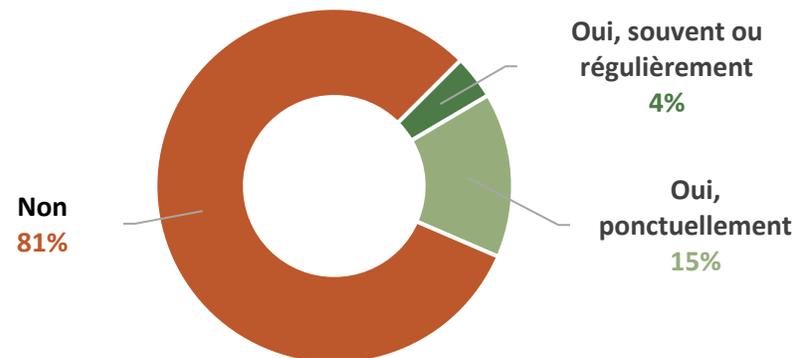
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Les emplois

5. Les durées de travail

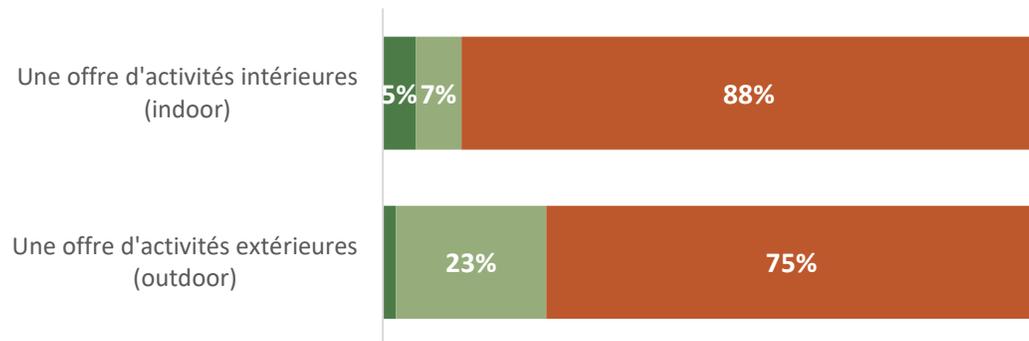
- **8 structures sur 10** n'ont pas eu recours à l'**intérim** en 2022.
- **¼** des établissements proposant des activités en extérieur ont recours à l'intérim régulièrement ou ponctuellement, contre seulement **12%** des établissements d'activités intérieures.
- Les petites entreprises semblent avoir moins recours à l'intérim que les plus grandes : **11%** des entreprises de moins de 10 salariés y ont recours régulièrement ou ponctuellement, contre **2/3** des entreprises de 50 à 99 salariés et **plus de 8 structures sur 10** de 100 salariés ou plus.

Recours à l'intérim

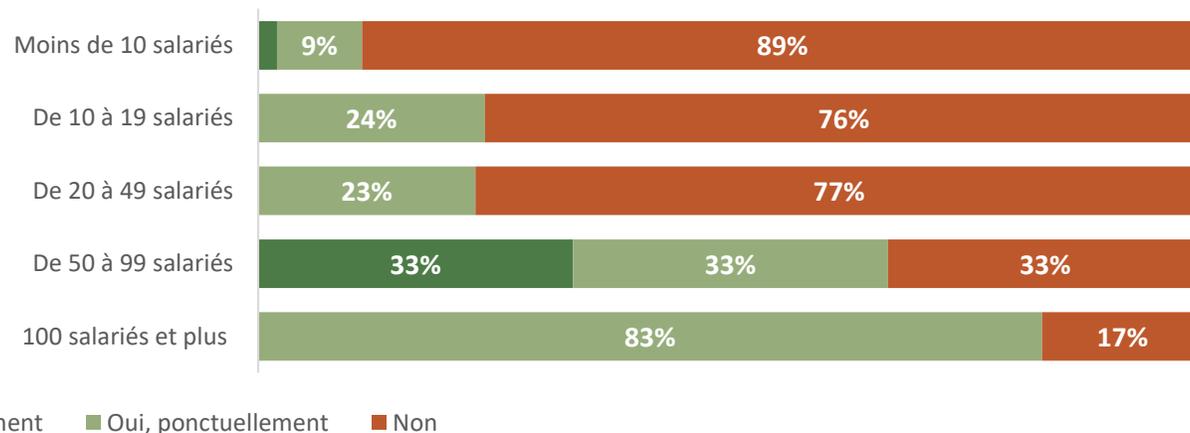


Recours à l'intérim...

... par offre d'activité proposée



... par taille d'entreprise



■ Oui, souvent ou régulièrement ■ Oui, ponctuellement ■ Non

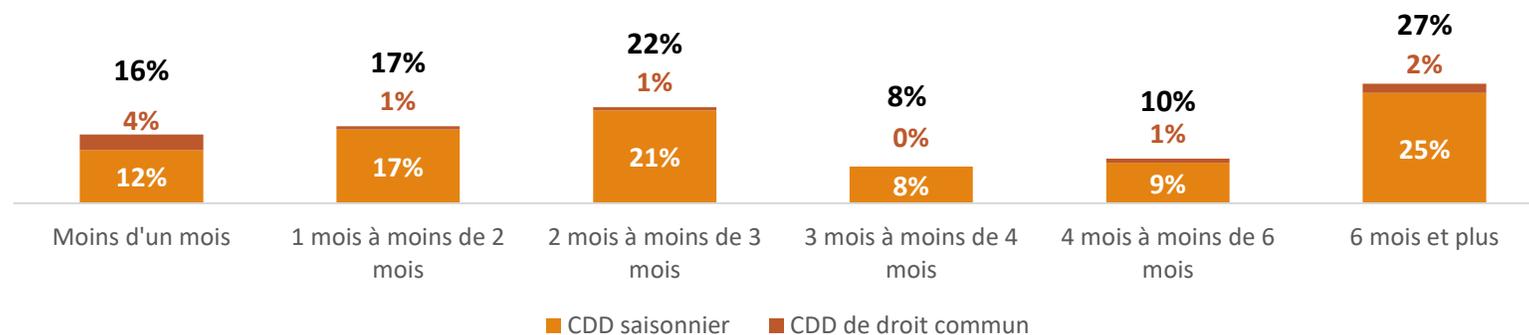
NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

Les emplois

5. Les durées de travail

- En 2022, chez les structures répondantes, **¼ des contrats en CDD** ont duré 6 mois ou plus, tandis que seulement **16%** d'entre eux ont duré moins d'un mois, dont **4%** étaient en CDD de droit commun.

Répartition des contrats en CDD par durée de contrat
(hors alternance)



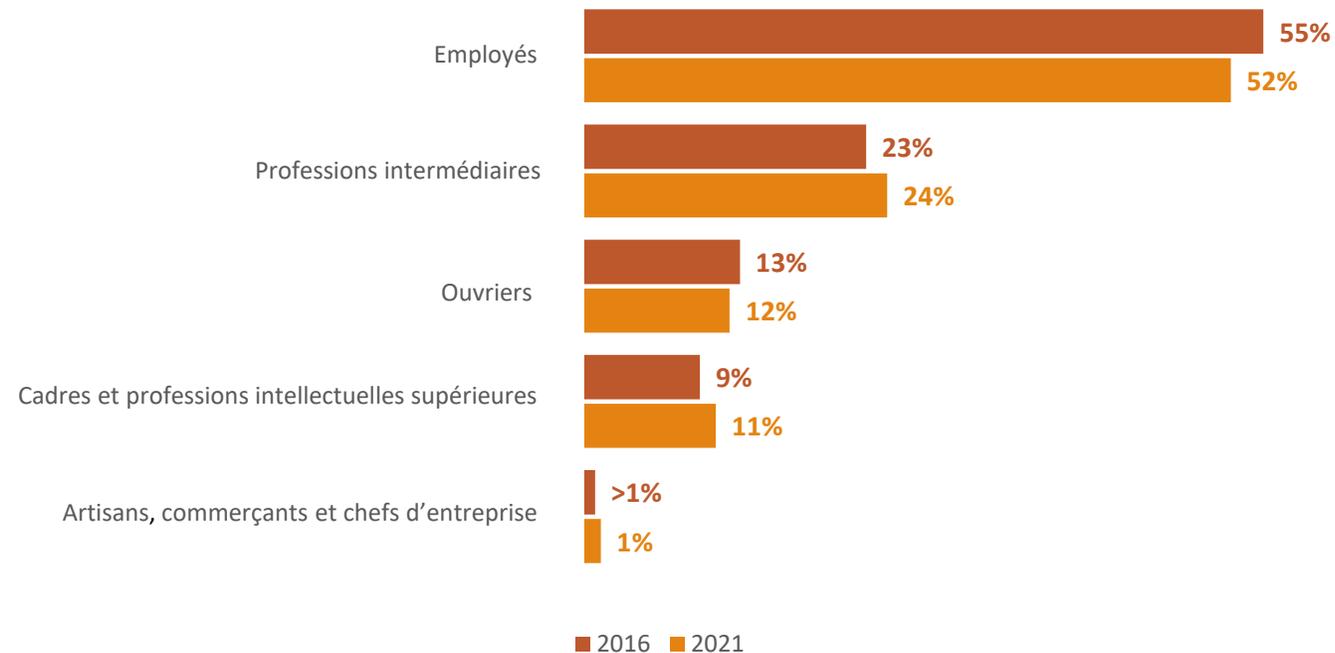
Les emplois

6. Catégories socio-professionnelles et métiers exercés

Catégories socio-professionnelles

- Une majorité des salariés relève de la catégorie socio-professionnelle des **employés** (52% en 2021). Toutefois cette part a légèrement diminué par rapport à 2016 (-3%), tandis que les parts de professions intermédiaires et cadres ont légèrement augmenté.

Répartition des salariés selon les catégories socio-professionnelles



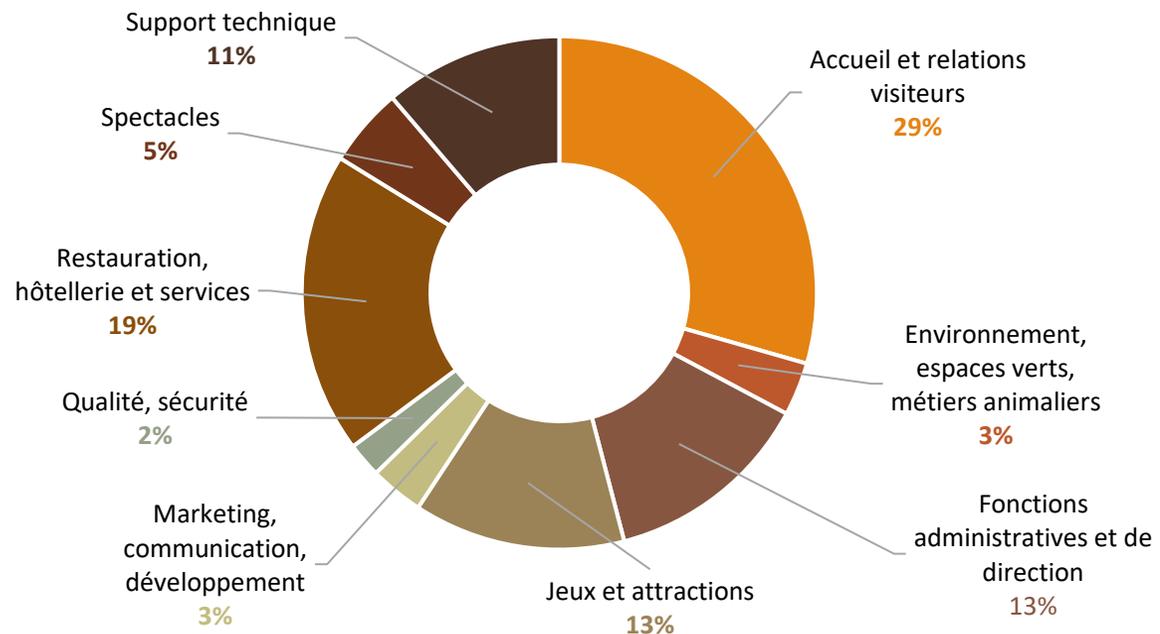
Les emplois

6. Catégories socio-professionnelles et métiers exercés

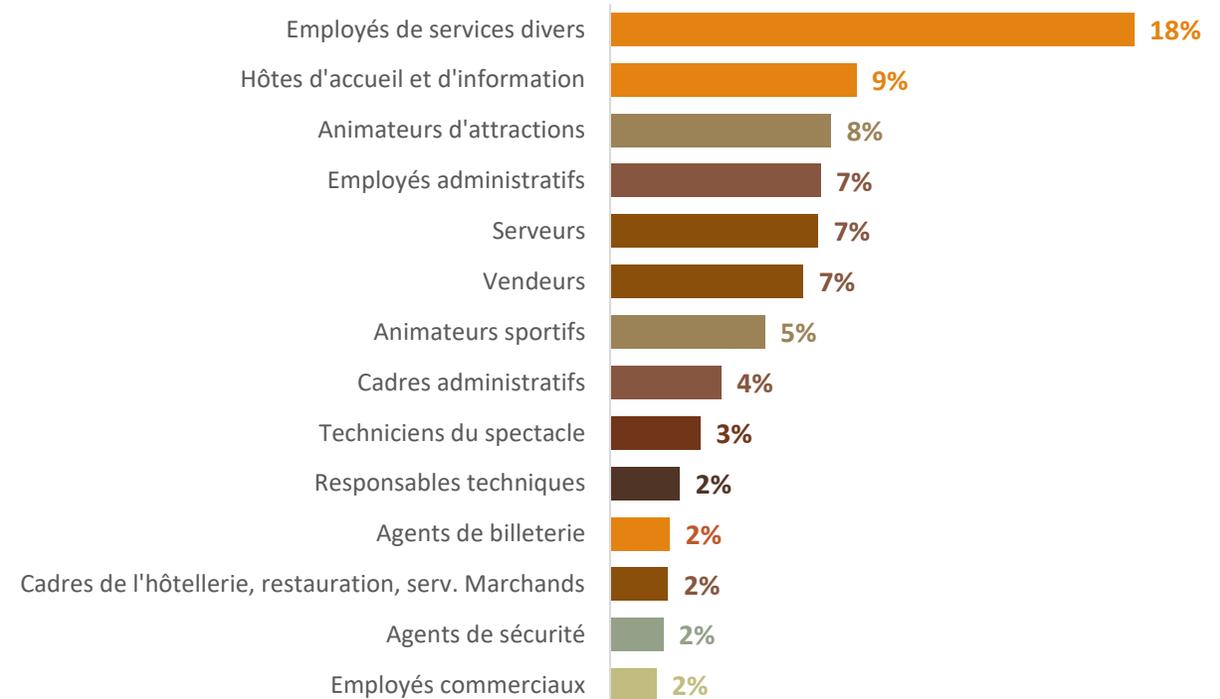
Familles de métiers

- 29% des métiers recensés dans la branche sont en lien avec l'accueil et la relation visiteurs.
- La catégorie de métiers la plus présente est « Employés de services divers » à hauteur de 18%.

Répartition des effectifs de la branche en 2021



Répartition des principaux métiers en 2021



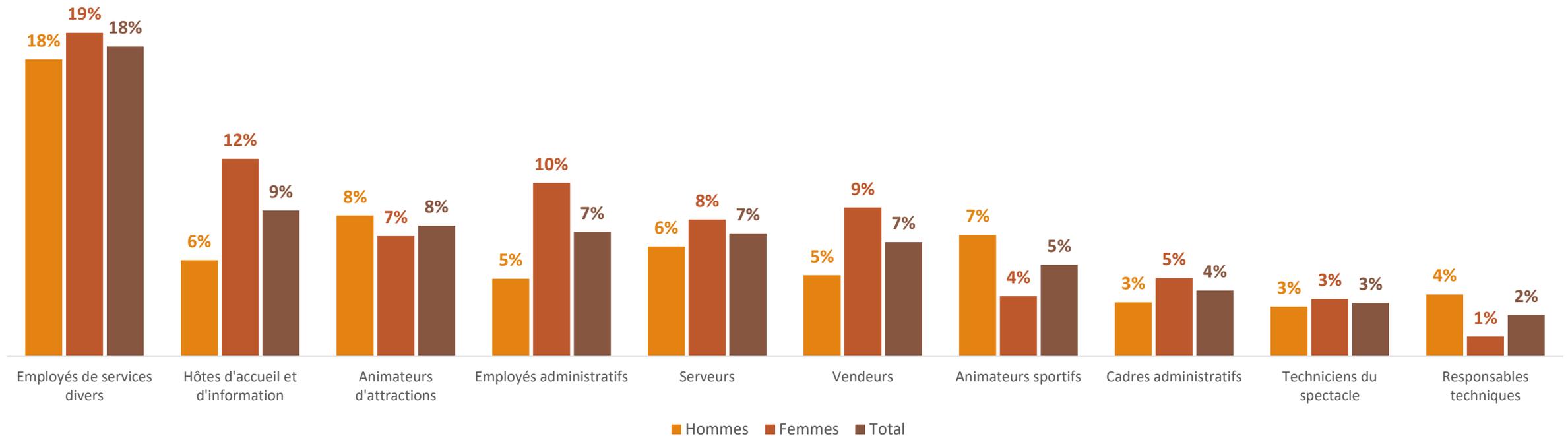
Les emplois

6. Catégories socio-professionnelles et métiers exercés

Métiers selon le genre

- Les femmes sont plus représentées que les hommes dans la catégorie des Agents d'accueil qualifiés, Hôtes d'accueil et d'information ainsi que parmi les Employés administratifs.
- En 2016, les trois métiers les plus présents sont les même qu'en 2021.

Répartition des principaux métiers de la branche par sexe

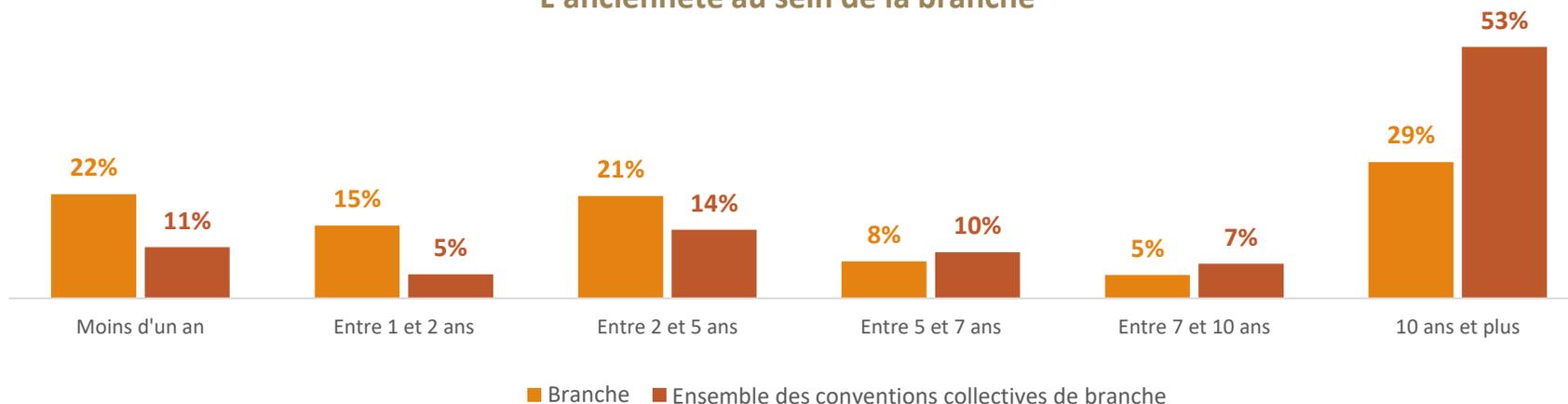


Les emplois

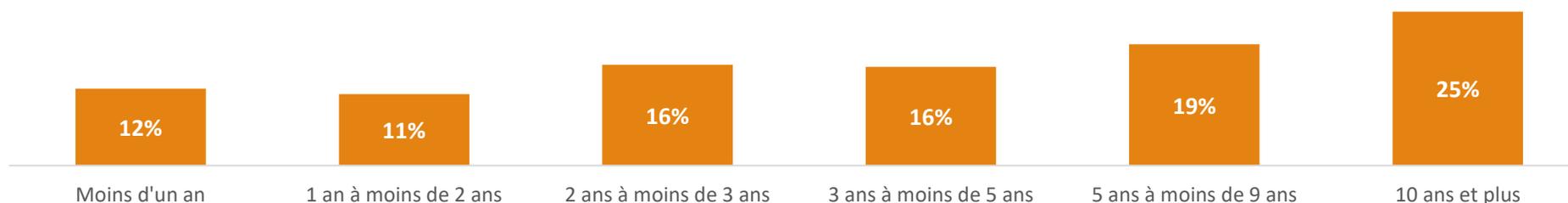
7. L'ancienneté des salariés au sein de la branche

- **Près d'un tiers** des salariés de la branche ont **10 ans d'ancienneté ou plus**.
- Notons que cette proportion est au deçà de l'ancienneté moyenne nationale, où **plus d'un salarié sur deux** à 10 ans d'ancienneté ou plus.
- Au sein des structures interrogées, **¼ des salariés en CDI** ont au moins **10 ans d'ancienneté**, quand seulement **12%** ont moins d'un an d'ancienneté.

L'ancienneté au sein de la branche



Répartition des contrats en CDI par ancienneté (hors alternance) au des structures interrogées

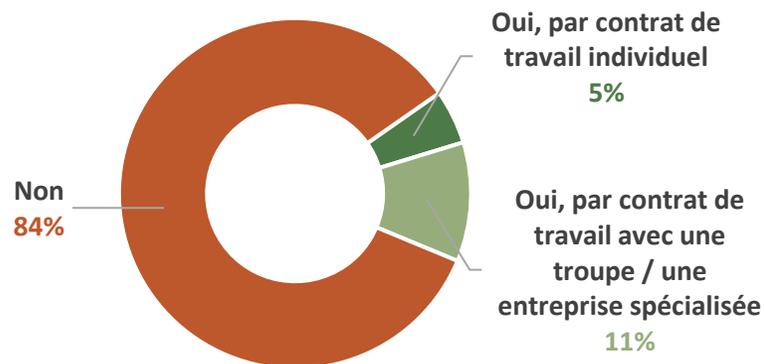


Les emplois

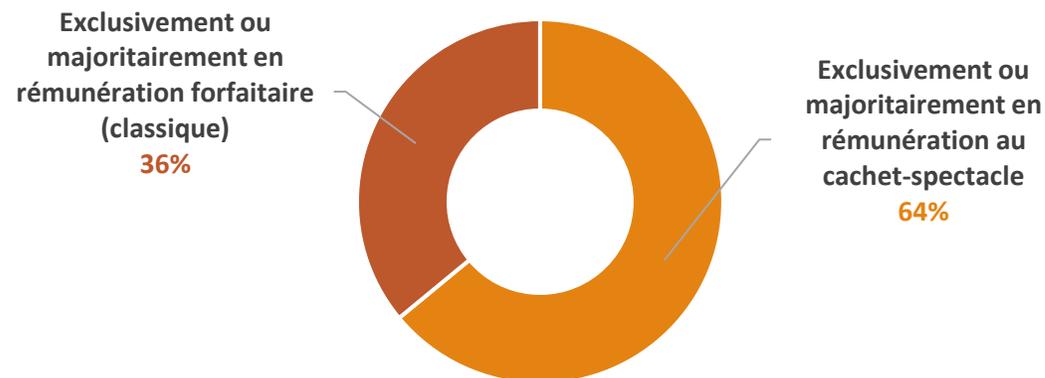
8. L'emploi des intermittents du spectacle

- **16%** des structures répondantes ont embauché au moins un **intermittent du spectacle** au cours de l'année 2022, dont **11%** par contrat de travail avec une troupe ou une entreprise spécialisée.
- La rémunération par **cachet-spectacle** a concerné **64%** des intermittents du spectacle embauchés en 2022.
- **10%** des structures ont mis en place 70 représentations ou plus ayant nécessité l'embauche d'intermittents du spectacle.

Embauche d'intermittents du spectacle en 2022



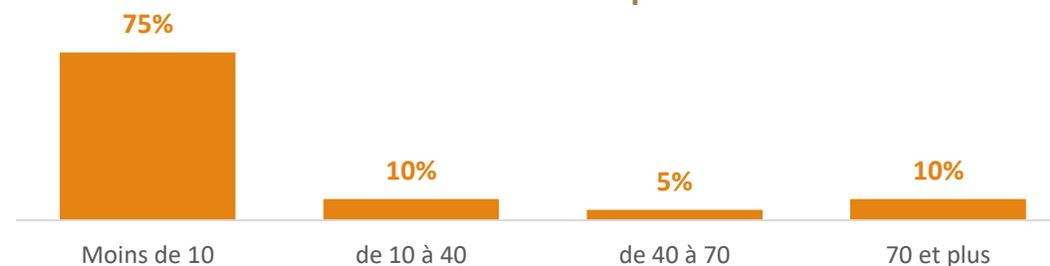
Type de rémunération des intermittents du spectacle



Nombre d'intermittents employés en 2022



Nombre de représentations ayant nécessité l'embauche d'intermittents du spectacle



Les emplois

8. L'emploi des intermittents du spectacle

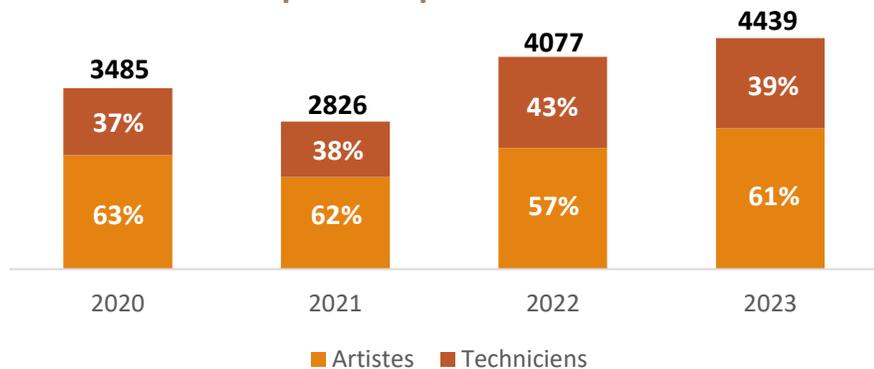
- Au cours des 4 dernières années, **près de 15 000 intermittents du spectacle*** ont été embauchés au sein de la branche, dont plus de 60% étaient des artistes. Une forte baisse de ces embauches est visible en 2021, ce qui peut être une conséquence de la crise sanitaire.
- Près des **¾ des intermittents du spectacle** embauchés dans la branche sont intervenus dans le secteur des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes.
- En 2023, **près de ¾ des intermittents** ont été embauchés pas des entreprises de plus de 100 salariés.



14827*

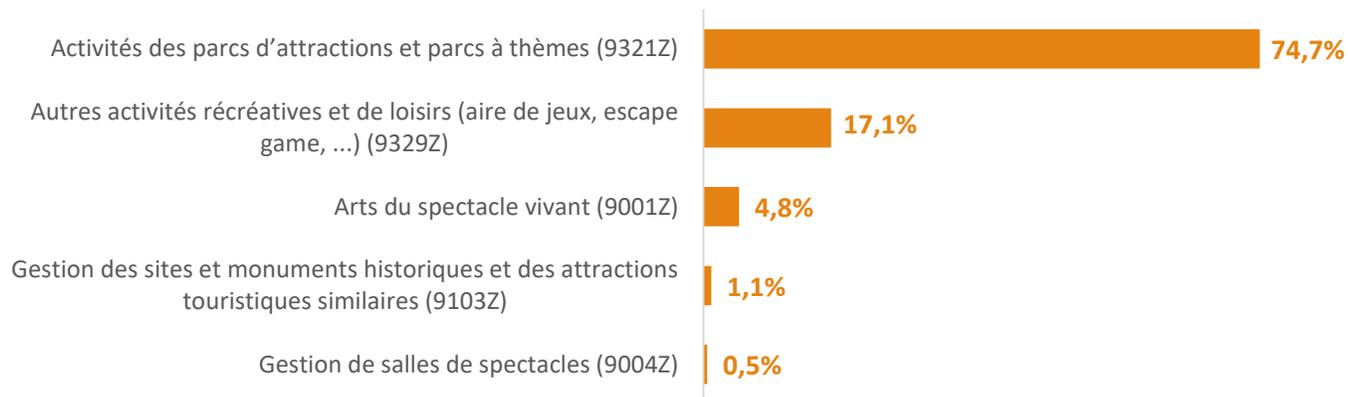
Intermittents du spectacle ont été embauchés dans la branche entre 2020 et 2023.

Evolution du nombre d'intermittents du spectacle par année



* Intermittents embauchés par les entreprises entrepreneurs du spectacle (Audiens), hors GUSO

Les 5 secteurs d'activité ayant recruté le plus d'intermittents



Répartition des intermittents par taille d'entreprise en 2023



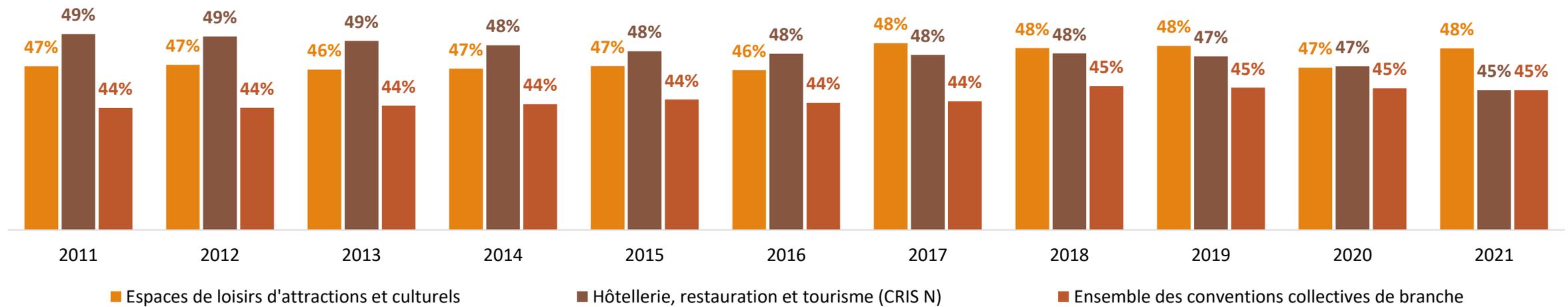
III. Focus sur l'égalité entre les hommes et les femmes

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

1. Féminisation des emplois

- On note une **large présence de femmes** parmi les salariés de la branche, supérieure à la moyenne nationale « toutes branches confondues ». Néanmoins, les femmes au sein de la branche sont notamment très présentes au sein des emplois saisonniers, ce qui explique la baisse constatée en 2020 (crise sanitaire).
- Par ailleurs, les femmes sont **plus présentes**, en proportion, dans les très grandes entreprises (500 salariés et plus) par rapport à l'ensemble des branches.

Part de femmes au sein de la branche

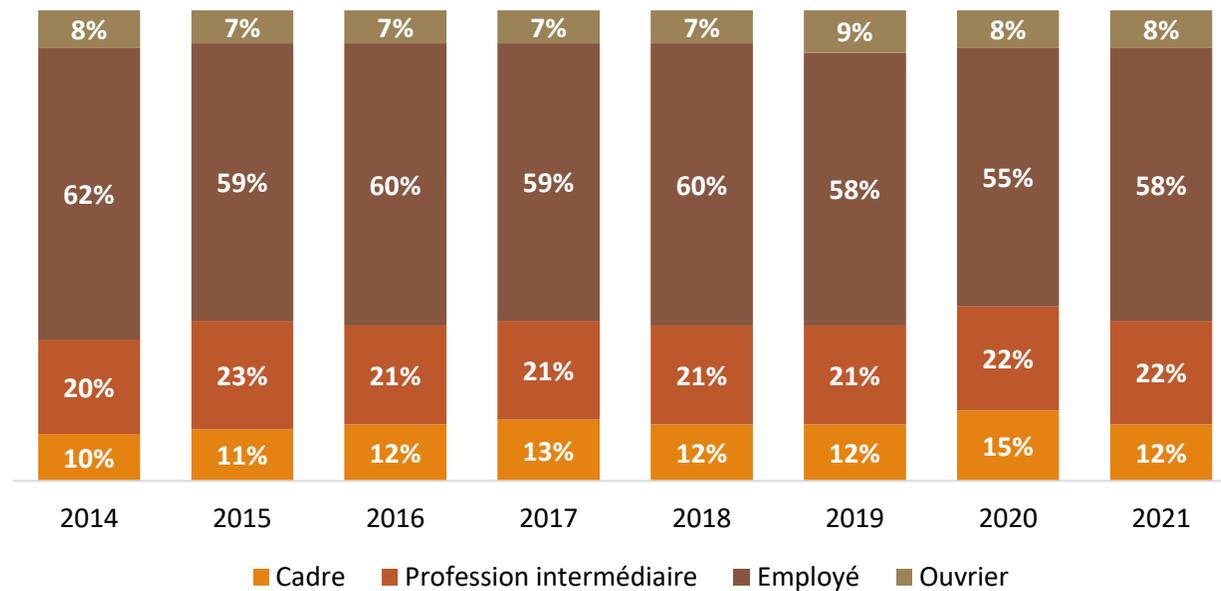


Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

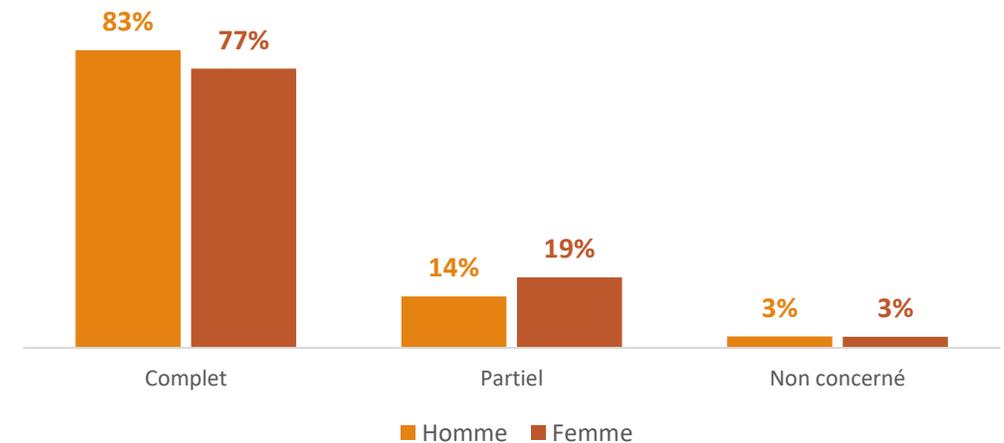
1. Féminisation des emplois

- Plus d'une femme sur deux est employée,
- Une sur cinq appartient aux professions intermédiaires.
- Entre 2011 et 2019, cette répartition selon les PCS évolue peu; l'année 2020 présente des résultats plus atypiques du fait de la crise sanitaire, l'année 2021 reprend la répartition précédente.
- 83% des hommes au sein de la branche travaillent à temps complet contre 77% des femmes seulement.

Répartition des femmes dans les PCS



Répartition des temps de travail selon le sexe

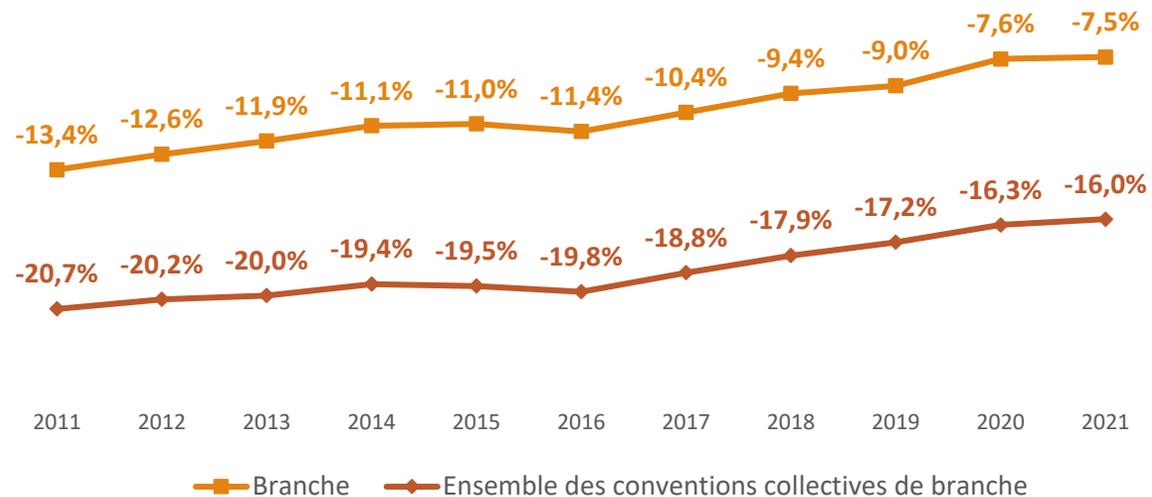


Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2. Ecart de rémunération

- L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est **moins important que pour l'ensemble des branches**, et tend à reculer au cours de la décennie 2011-2021.

Ecart de salaire mensuel net entre homme et femme



* Pour rappel, au sein de la branche (IDCC 01790), la répartition du nombre d'entreprises par taille est la suivante : 4059 entreprises de 1 à 9 salariés, 429 entreprises de 10 à 19 salariés, 226 entreprises de 20 à 49 salariés, 32 entreprises de 50 à 99 salariés et 24 entreprises de 100 salariés ou plus.

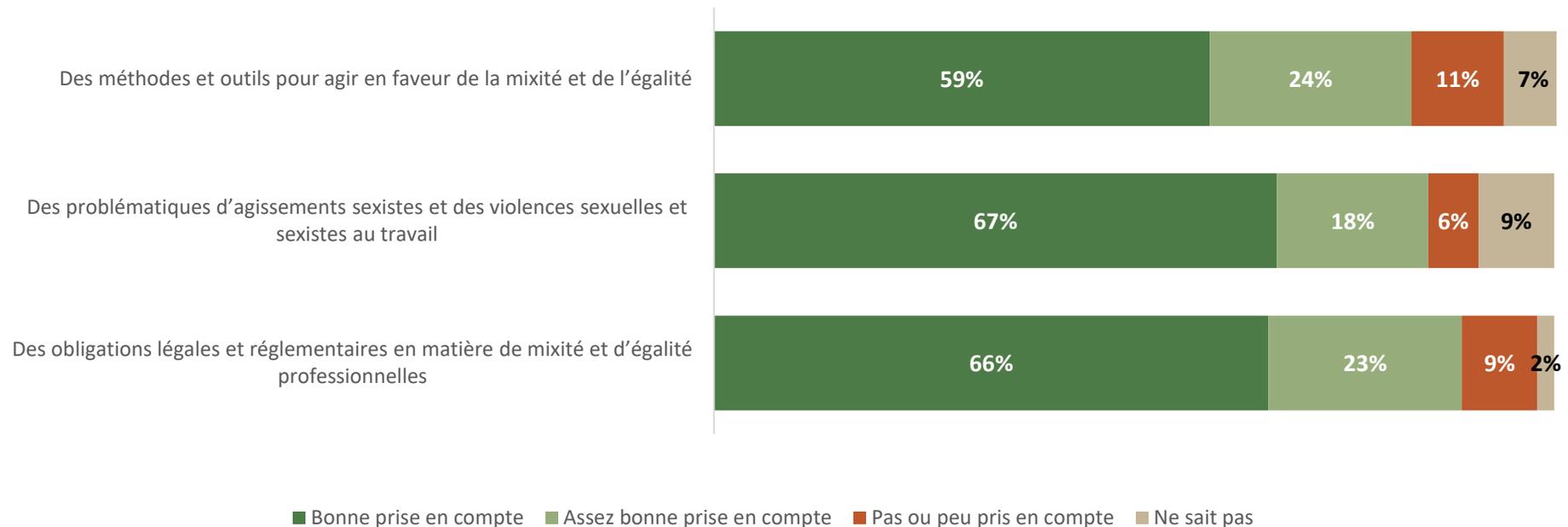
2021	Espaces de loisirs d'attractions et culturels IDCC 01790	Hôtellerie, restauration et tourisme CRIS N	Ensemble des conventions collectives de branche
Salaire mensuel net moyen d'un ETP	2 100 €	1 870 €	2 560 €
Ecart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen	-7,5%	-7,1%	-16,0%
Cadre	-5,2%	-5,7%	-16,1%
Profession intermédiaire	-5,9%	-6,6%	-12,4%
Employé	-2,4%	-1,8%	-4,9%
Ouvrier	-9,2%	-6,5%	-14,7%
29 ans ou moins	-2,1%	-2,5%	-6,4%
30-49 ans	-4,0%	-6,6%	-13,3%
50 ans ou plus	-10,7%	-13,7%	-23,0%
Entreprise de 1 à 9 salariés*	-5,3%	-5,0%	-10,1%
Entreprise de 10 à 19 salariés*	-8,5%	-6,2%	-11,7%
Entreprise de 20 à 49 salariés*	-7,2%	-8,2%	-15,4%
Entreprise de 50 à 99 salariés*	-14,1%	-9,3%	-18,9%
Entreprise de 100 à 249 salariés*	-8,4%	-11,6%	-18,4%
Entreprise de 250 à 499 salariés*	-9,9%	-12,3%	-19,0%
Entreprise de 500 salariés ou plus*	-8,0%	-13,5%	-18,4%

Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3. Engagements des entreprises

- **2/3** des structures estiment avoir une **bonne prise en compte** des problématiques d'agissements sexistes et des violences sexuelles et sexistes au travail.
- **11%** déclarent ne prendre que peu ou pas en compte les méthodes et outils pour agir en faveur de la mixité et de l'égalité au sein de leur établissement.

Comment évaluez-vous, dans votre entreprise, la prise en compte...

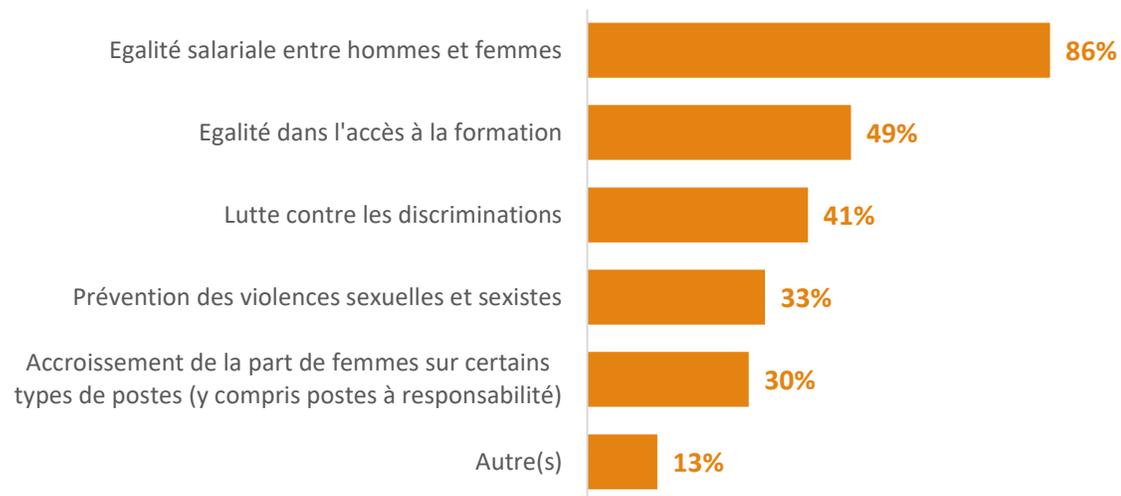


Focus sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

3. Engagements des entreprises

- **12%** des entreprises répondantes sont **signataires d'un accord sur l'égalité professionnelle**.
- **Parmi elles, 86%** des structures sont engagées en termes d'égalité entre hommes et femmes, **1/3** dans la prévention des violences sexistes et sexuelles et **41%** dans la lutte contre les discriminations.
- **¼** des structures rencontre des **difficultés dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle**, dont **12%** à cause d'un manque de moyens ou de ressources internes, et **6%** par manque de motivation des collaborateurs.

Engagements présents dans les accords relatifs à l'égalité professionnelle



Principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des actions en faveur de l'égalité professionnelle



IV. Enjeux RH

Enjeux RH

1. Santé et protection sociale

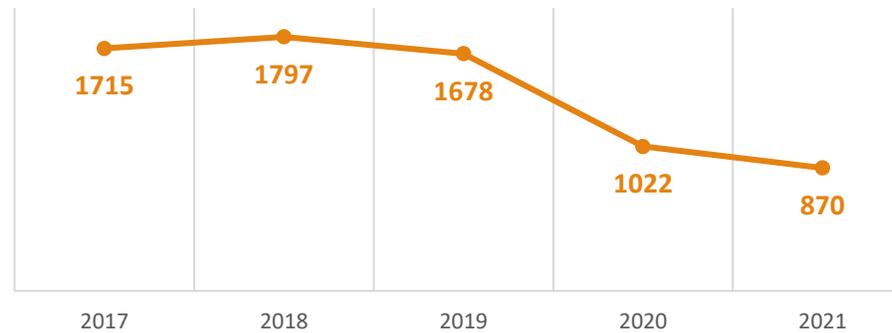
Les accidents du travail



51 044

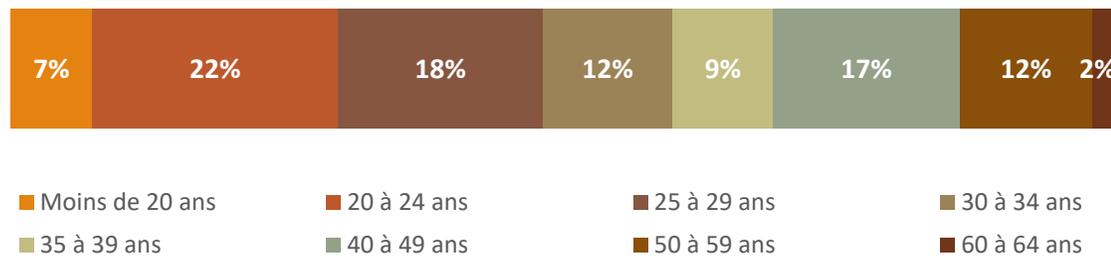
Journées perdues
pour cause d'accident du
travail en 2021.

Evolution du nombre d'accidents du travail



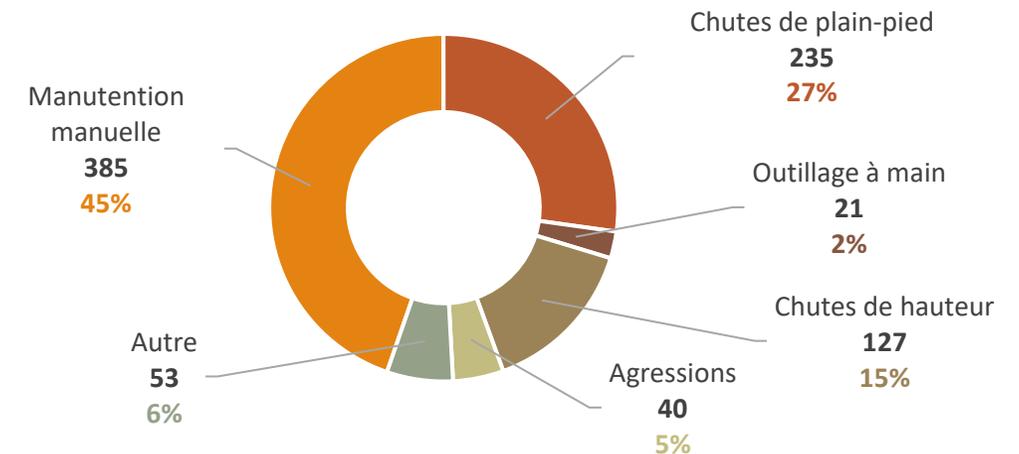
- Le nombre d'accidents du travail se situe entre 1680 et 1797 par année avant la crise sanitaire. En 2020 et 2021, la baisse observée s'explique, au moins en partie, par les périodes de fermetures administratives imposées par la crise sanitaire.
- Près de **la moitié des accidents du travail** ont lieu dans un contexte de **manutention manuelle**, et **5%** sont causés par des agressions (y compris des animaux).

Part d'accidents du travail par tranche d'âge



- La moitié des travailleurs accidentés ont **moins de 30 ans**.

Circonstance de l'accident du travail en 2021



NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Enjeux RH

1. Santé et protection sociale

- **L'indice de fréquence** des accidents du travail correspond au nombre d'accidents du travail survenant pour 1000 salariés (Caisse nationale de l'Assurance Maladie).
- Le secteur des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes recensait le plus haut indice de fréquence d'accidents du travail en 2017 (**62**), mais ce chiffre a fortement baissé de presque -40 points en 2021.
- **L'indice de gravité** se définit par le total des taux d'incapacité permanente par million d'heures de travail (CPAM).
- En 2017, les secteurs où les accidents du travail étaient les plus graves sont les activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes (**10,8**) et les autres activités récréatives et de loisirs (**15,1**) mais ces chiffres sont également en baisse en 2021 (respectivement **10,2** et **9,1**).

NB : Compte tenu du chômage partiel pendant les périodes COVID en 2021, les indicateurs sont à interpréter avec précaution.

Indice de fréquence des accidents du travail par secteur d'activité
(nombre d'accidents du travail pour 1000 salariés)



Indice de gravité des accidents du travail par secteur d'activité
(total des taux d'incapacité permanente par million d'heures de travail)

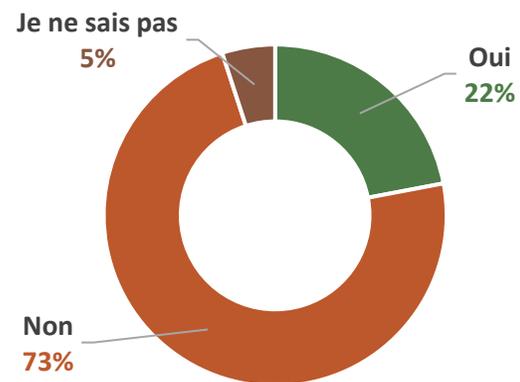


Enjeux RH

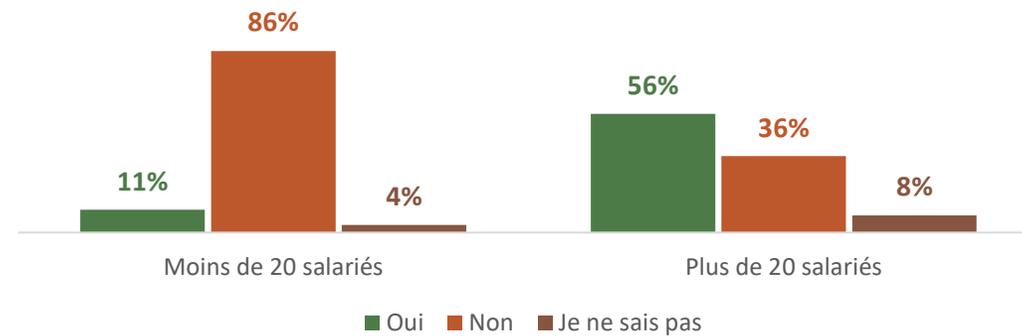
2. L'emploi des personnes en situation de handicap

- **22%** des structures comptent **au moins un salarié** ayant la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- **61%** de ces structures comptent **1 salarié** bénéficiaire d'une RQTH, **19%** en comptent deux.
- **1/3 des structures de plus de 20 salariés** n'a pas de salariés ayant une RQTH.

Certains salariés de votre entreprise ont-ils la RQTH ?



Certains salariés de votre entreprise ont-ils la RQTH ?



Enjeux RH

3. Qualité de vie au travail

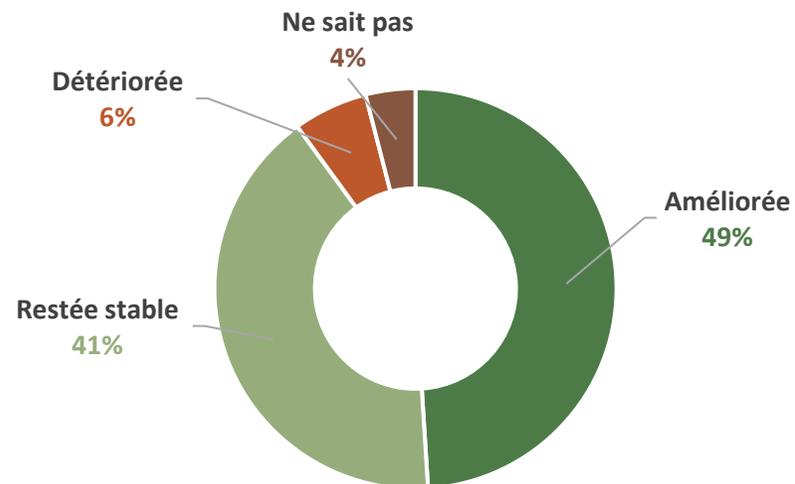
- Les structures ont donné la note moyenne de **8,1/10** concernant leur satisfaction quant à la **qualité de vie au travail** en 2022. **La moitié** a déclaré avoir vu une **amélioration** de la qualité de vie au travail ces dernières années, quand seulement **6%** ont déclaré avoir observé une détérioration.
- Les sujets les plus cités à prioriser en matière de qualité de vie au travail sont la **rémunération globale** (**42%** des structures) et la **conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** (**41%**). Le sujet le moins cité est la santé au travail (**9%**).



8,1/10
Satisfaction
moyenne

de la qualité de vie au
travail en 2022

Evolution de la qualité de vie au sein de la
structure ces dernières années



Sujets prioritaires à traiter en matière de qualité de vie au travail

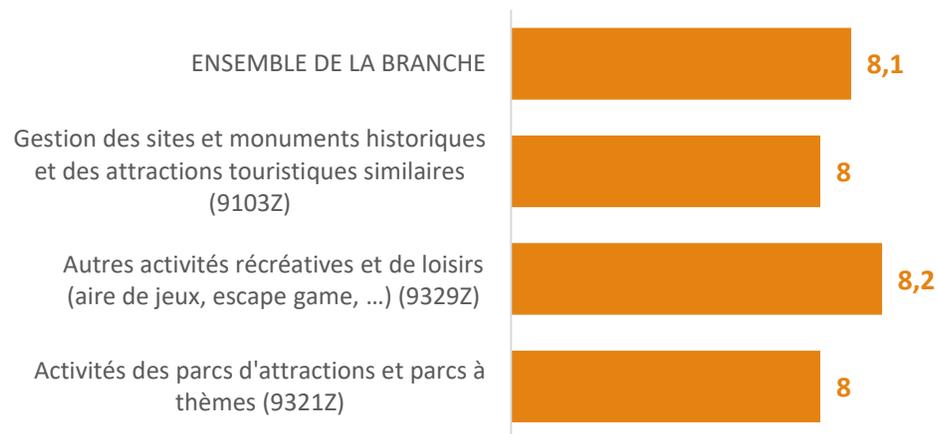


Enjeux RH

3. Qualité de vie au travail

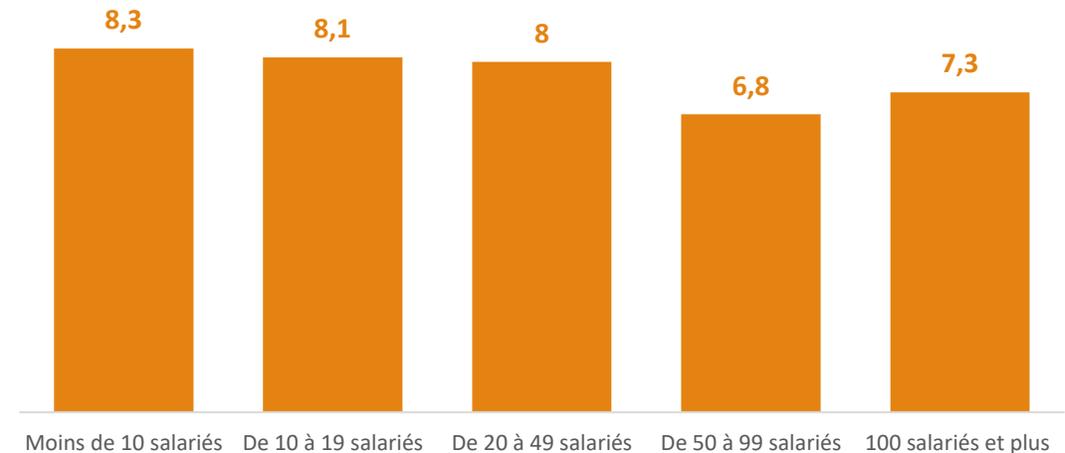
- Si l'évaluation moyenne déclarée de la **qualité de vie au travail** au sein de la branche est de **8,1/10** en 2022, la perception est plus défavorable dans les grandes entreprises (**6,8** dans les entreprises de 50 à 99 salariés et **7,3** dans les entreprises de 100 salariés ou plus).
- Cette même moyenne est légèrement plus élevée dans le secteur des « autres activités récréatives et de loisir » (**8,2**) et est plus faible dans les secteurs des parcs d'attractions et parcs à thèmes, de la gestion des sites et monuments historiques, des attractions similaires (tous deux à **8**).

Evaluation moyenne de la qualité de vie au travail par secteur d'activité



NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Evaluation moyenne de la qualité de vie au travail par taille de l'entreprise



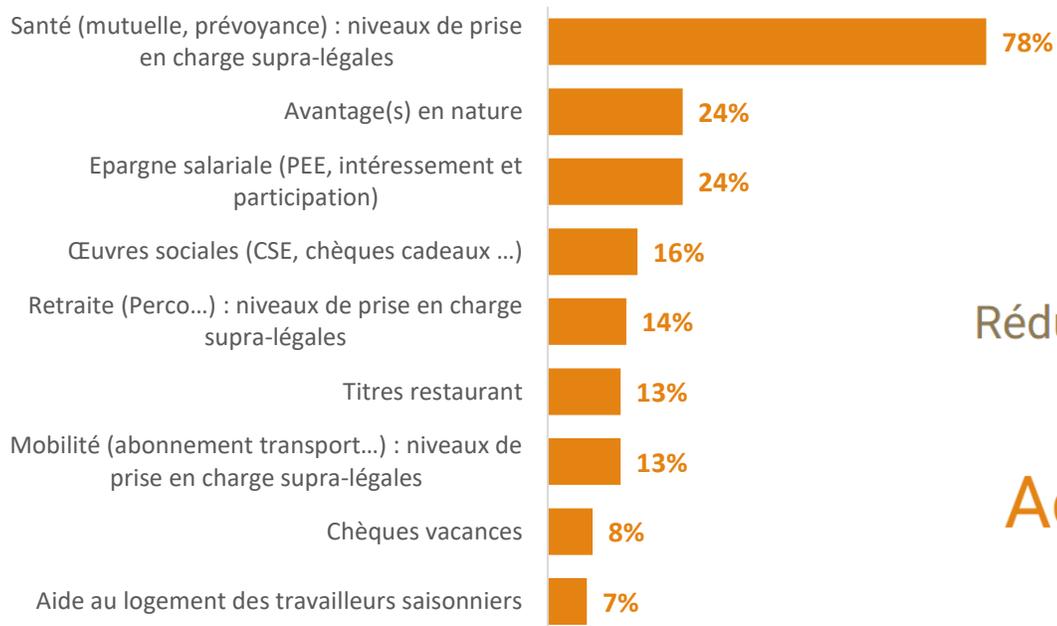
NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

Enjeux RH

4. Avantages sociaux proposés par l'entreprise

- **Près de 8 structures sur 10** indiquent proposer des niveaux de prises en charge **supra-légales de la couverture santé**.
- **¼ propose des avantages en nature**, tels que la prise en charge des repas, des accès gratuits aux infrastructures (parcs, karting, cinéma, concerts), le prêt d'un véhicule ou encore des avantages et réductions internes ou chez des partenaires.
- **7%** des structures offrent des **aides au logement pour les travailleurs saisonniers**, comme la mise à disposition de logements en colocation ou la création d'hébergements sur place.

Principaux avantages sociaux proposés par l'entreprise



Concernant les avantages en nature, pouvez-vous préciser ?



Enjeux RH

5. L'emploi des salariés séniors

- **2/3** des structures répondantes n'ont mis en place **aucune action en lien avec la séniorité**.
- **5%** ont mis en place des formations ou un accompagnement dans l'évolution professionnelle.

Actions mises en place en lien avec la séniorité



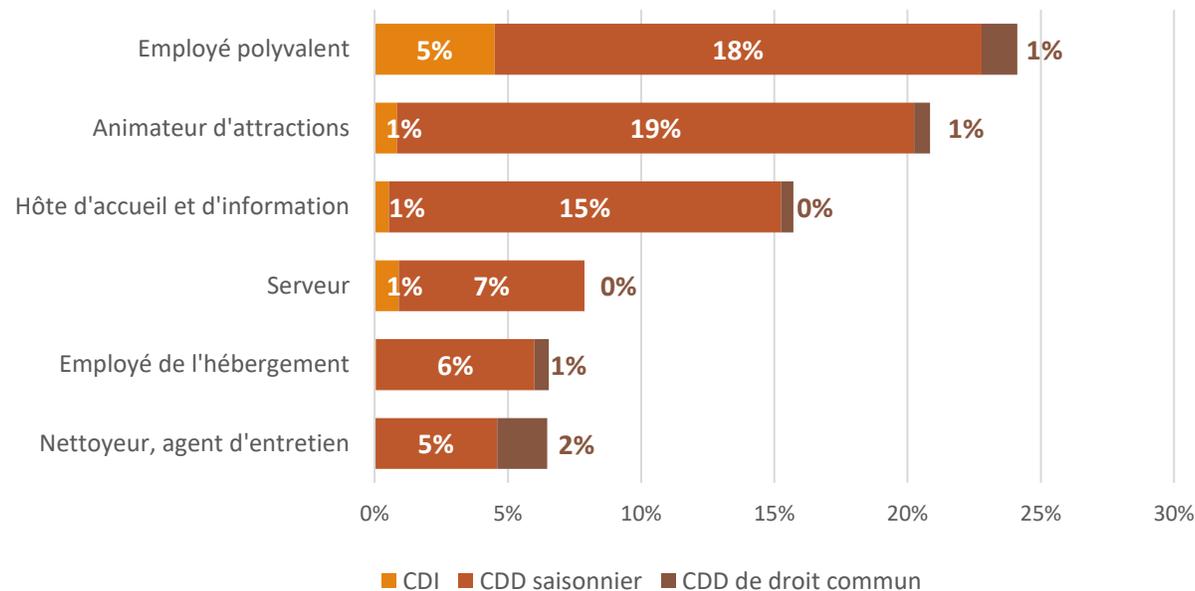
V. Enjeux emploi/formation

Enjeux emploi/formation

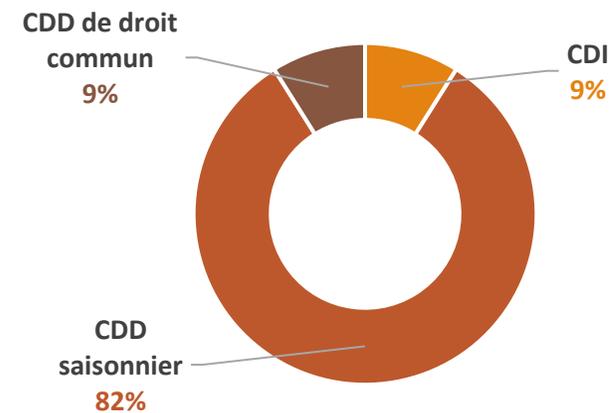
1. Entrées et sorties de salariés

- **68%** des structures répondantes ont **recruté au moins 1 salarié** en 2022.
- **Plus de 8 recrutements sur 10** réalisés au sein de la branche en 2022 étaient des **CDD saisonniers**.
- Le métier **d'employé polyvalent** a fait l'objet du **plus grand nombre de recrutements** au sein de la branche avec **¼** des recrutements de la branche dont **5%** des CDI et **18%** des CDD saisonniers.

Les métiers qui recrutent le plus par type de contrat (hors alternance)



Répartition des recrutements réalisés en 2022 par type de contrat (hors alternance)

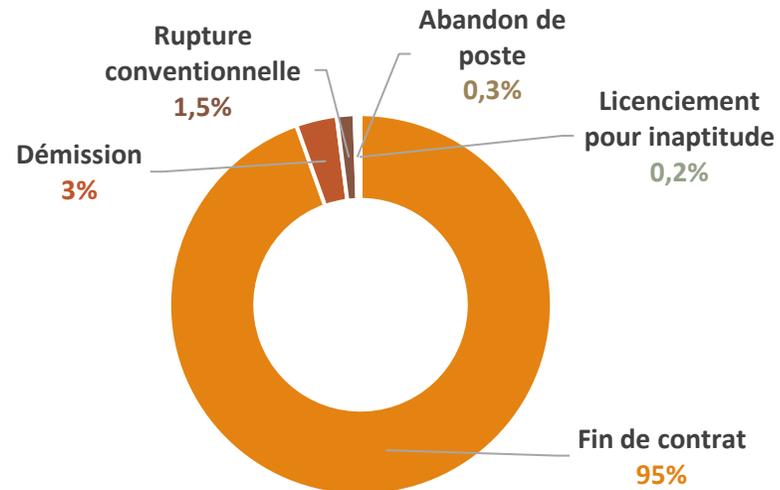


Enjeux emploi/formation

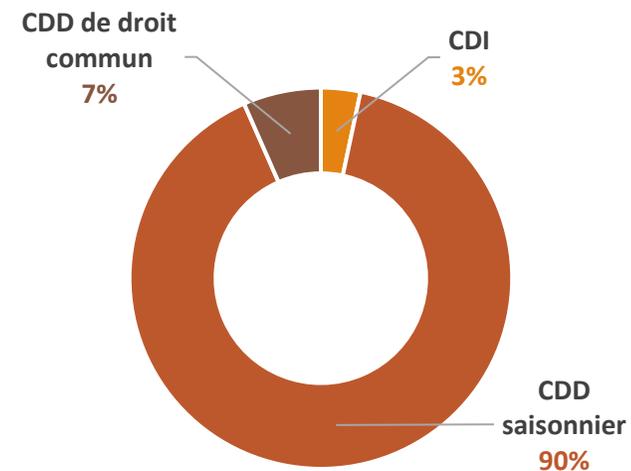
1. Entrées et sorties de salariés

- **95%** des départs de salariés avaient comme motif la **fin de leur contrat**. Cela s'explique par le **taux élevé d'emplois saisonniers**, qui représentent **90% des départs**.
- Seulement **3%** des travailleurs partis de leur structure en 2022 étaient en **CDI**.

Répartition des départs par motif



Répartition des départs par type de contrat



Enjeux emploi/formation

2. Les recrutements de salariés

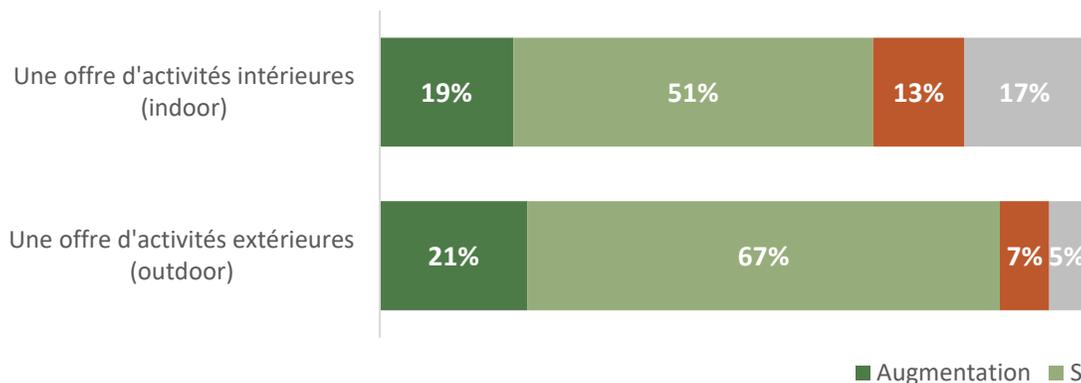
- Une structure sur 5 pense **accroître son volume de recrutements en 2023**, tandis que **11%** prévoient une diminution des recrutements pour les salariés permanents.
- **2/3** des entreprises proposant des offres d'activités extérieures prévoient une **évolution stable** de leur volume de recrutement en 2023.
- Le secteur d'activité dans lequel les structures prévoient le plus d'augmentation de recrutements en 2023 est celui des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes avec **29%** d'entre elles concernées. A l'inverse, **60%** des entreprises d'autres activités récréatives et de loisirs (aire de jeux, escape game,...) prévoient une stabilité du volume de recrutements en 2023.

Selon vous, comment vont évoluer les volumes de recrutement en 2023 ?

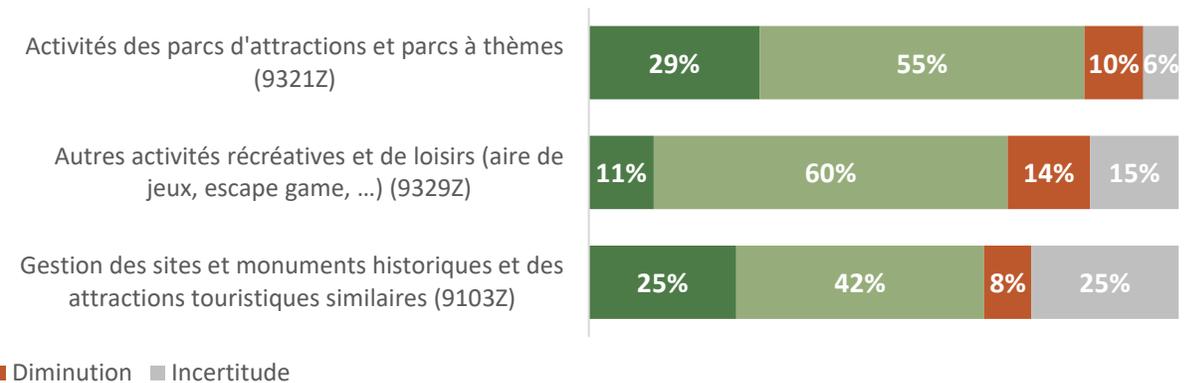


Evolution du volume de recrutement des salariés permanents en 2023...

... par offre d'activité



... par secteur d'activité



NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Enjeux emploi/formation

2. Les recrutements de salariés

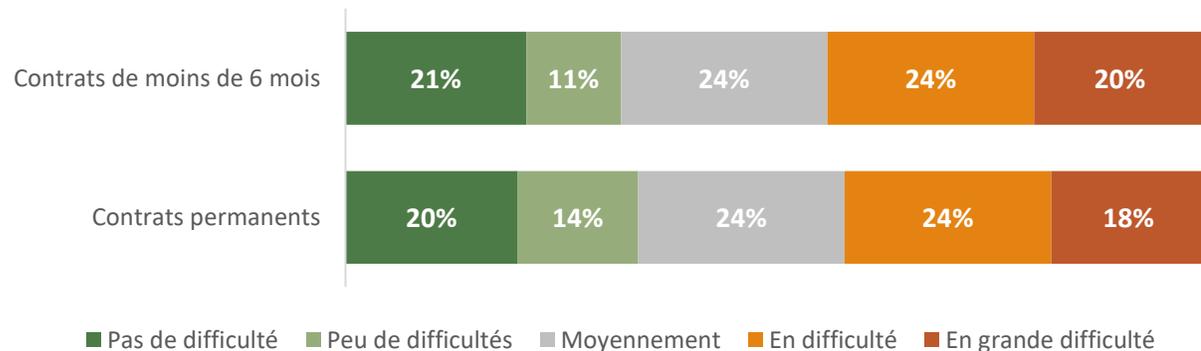
- **59%** des structures répondantes déclarent avoir **des difficultés de recrutement**.
- **32%** des structures ne rencontrent que peu ou pas de difficulté de recrutement concernant des contrats de moins de 6 mois, et **34%** pour les contrats permanents.
- La difficulté moyenne de recrutement chez les entreprises de la branche est de **5,6/10**, et cette moyenne monte à **6,3/10** chez les entreprises pensant augmenter leur volume de recrutement de contrats permanents en 2023. A l'inverse, on passe en dessous de la moyenne globale chez les entreprises pensant augmenter leur volume de recrutement de contrats de moins de 6 mois (**5,4/10**).



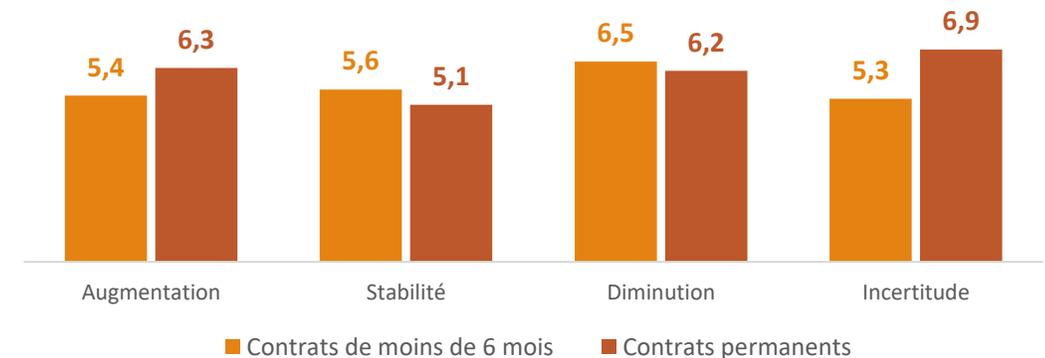
5,6/10

Moyenne du niveau de difficulté rencontré pour recruter des salariés permanents ou saisonniers de moins de 6 mois en 2022

Niveau de difficulté pour les recrutements en cours et à venir selon le type de contrat



Difficulté moyenne de recrutement selon la volonté d'embauche des entreprises en 2023



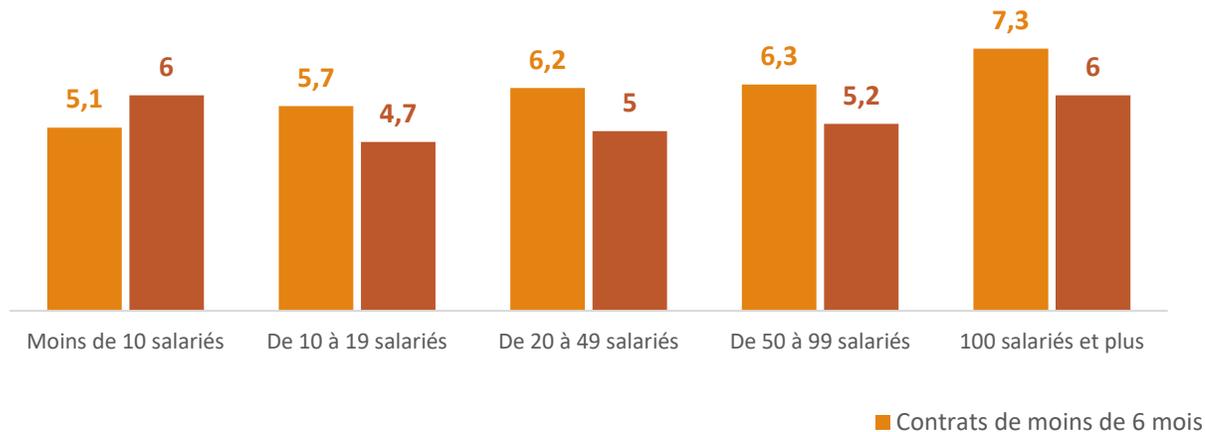
Enjeux emploi/formation

2. Les recrutements de salariés

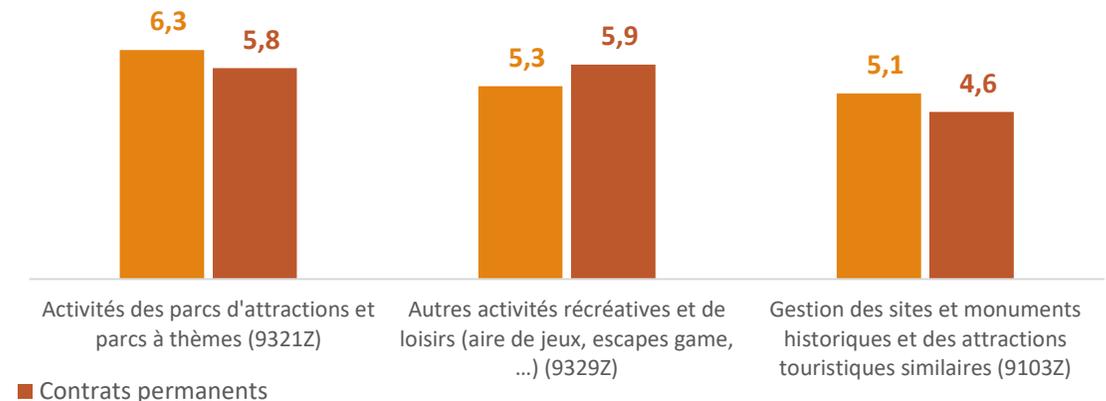
- Si la **moyenne des difficultés** rencontrées par les entreprises de la branche pour recruter des salariés est de **5,6**, elle est à **6,3** dans le secteur des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes concernant les contrats de moins de 6 mois, et **5,8** pour les contrats permanents de ce même secteur.
- Les entreprises rencontrent en moyenne **plus de difficultés** pour recruter des **salariés en contrats de moins de 6 mois**, sauf dans les entreprises de moins de 10 salariés où la moyenne reste plus élevée concernant l'embauche des salariés permanents (**6/10** contre **5,1/10** de difficulté moyenne pour recruter des contrats courts).
- Finalement en moyenne, **les entreprises rencontrant le moins de difficulté de recrutement** sont les entreprises de 10 à 19 salariés et celles dans le secteur de la gestion des sites et monuments historiques et des attractions similaires, en ce qui concerne l'embauche de salariés permanents.

Difficulté moyenne de recrutement ...

... selon la taille de l'entreprise



... par secteur d'activité



NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Enjeux emploi/formation

2. Les recrutements de salariés

- Les premières causes de difficulté de recrutement concernant les contrats de moins de 6 mois sont **l'insuffisance du volume de candidats** (pour **68%** des entreprises) et les **conditions d'emploi insuffisamment attractives** (**41%**). Concernant les contrats permanents, il est aussi question des conditions d'emploi peu attractives pour **61%** des structures mais aussi la question de la **rémunération insuffisante** (**31%**).
- Les métiers les plus touchés par ces difficultés de recrutement sont les **employés polyvalents** pour **près de la moitié** des structures, et les **cuisiniers** pour **1/4** d'entre elles.

Raisons expliquant les difficultés de recrutement rencontrées



Métiers concernés par les difficultés de recrutement selon le type de contrat

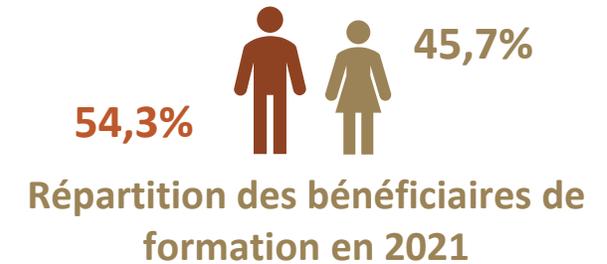


Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

Les bénéficiaires de formation dans le champ d'intervention de l'Afdas

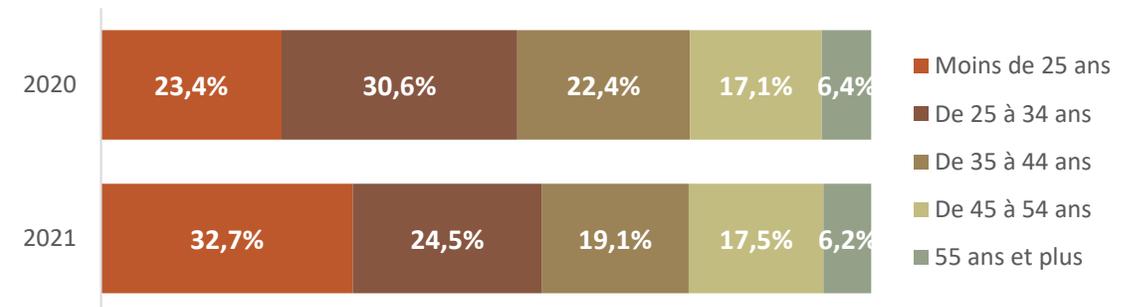
- Le nombre total de salariés bénéficiaires de formation **augmente** en 2021 par rapport à 2020, c'est également le cas en 2022.
- Le nombre d'alternants a augmenté de **+70,5%** entre 2020 et 2021 et **+29%** entre 2021 et 2022.
- En 2021, **1 bénéficiaire de formation sur 3 a moins de 25 ans**. Ce chiffre est en hausse de presque **+10% depuis 2020**, ce qui peut s'expliquer par l'augmentation des bénéficiaires en alternance qui se trouvent majoritairement dans cette tranche d'âge.
- En 2021, les hommes sont plus nombreux que les femmes parmi les bénéficiaires de formation. Toutefois la tendance était inversée en 2020, avec **53,7%** de femmes.



Profil des bénéficiaires de formations

Nombre de bénéficiaires	2020	2021	Evolution 2020-2021	Données provisoires 2022
Salariés (hors alternants et intermittents du spectacle)	9 987	9 227	-7,6%	10 300
Salariés en alternance	1 632	2 783	+70,5%	3 600
Salariés intermittents du spectacle	7	33	+371,4%	85
Total	11 626	12 043	+3,6%	13 985

Part des bénéficiaires par tranche d'âge



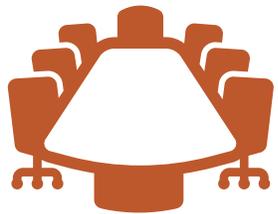
Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

Les formations dans le champ d'intervention de l'Afdas

- En 2022, plus de **3 formations sur 4** sont des « actions de formations » (formation de développement des compétences financée ou co-financée par l'OPCO). Cette proportion est en augmentation par rapport à 2021 (**+23%**), tout comme **la part des contrats d'apprentissage** avec **+32%**.
- Près d'une formation sur quatre est **certifiante** en 2021. Ce chiffre est en hausse de près de **+9% depuis 2020**.
- Plus de 8 formations sur 10 ont lieu en **présentiel** en 2021. Ce chiffre était beaucoup plus bas en 2020 (**51,5%**) ce qui peut être observé comme une conséquence de la crise sanitaire. **5,9%** des formations adoptent une **forme mixte** (une partie en présentielle et une partie à distance) en 2021.

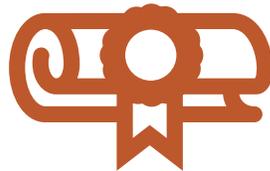
Modalités de formations



84,8%



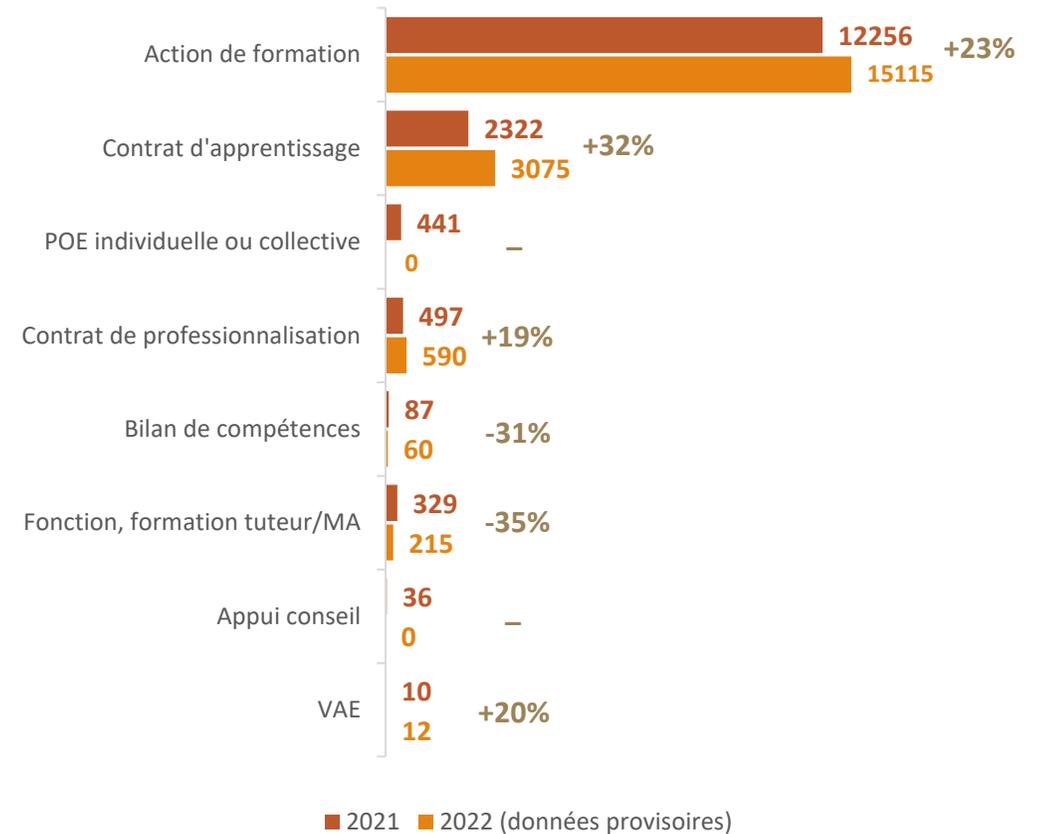
9,3%



23,8%

Formations certifiantes en 2021 (**15% en 2020**)

Part des actions selon leur nature

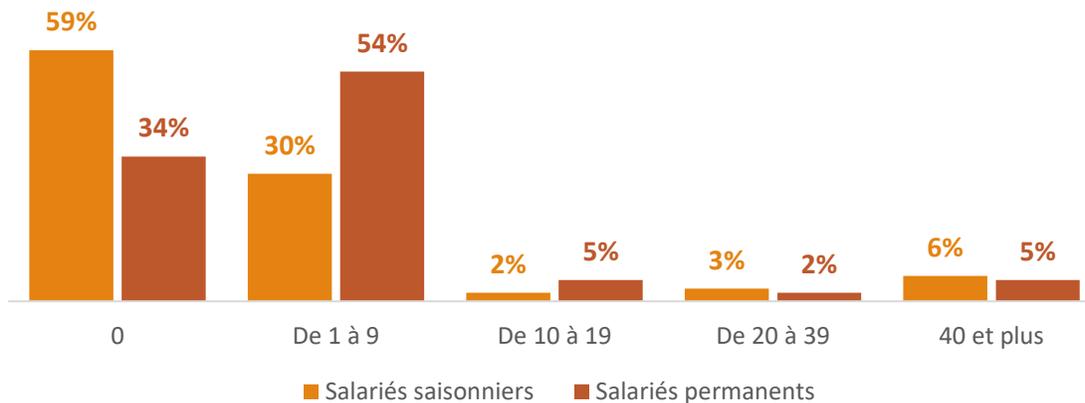


Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

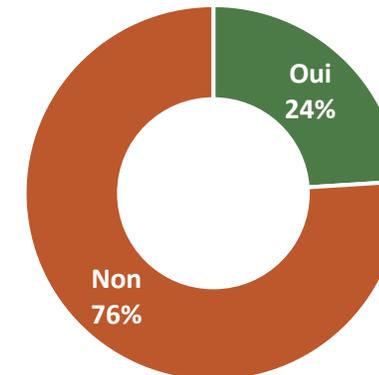
- **Plus de la moitié** des structures répondantes ont vu au moins un de leurs **salariés permanents** bénéficier d'une action de formation au cours de l'année 2022, contre seulement **30%** pour leurs **salariés saisonniers**.
- **¼** des structures ont connu un **départ de salariés** après avoir suivi une formation certifiante financée par l'entreprise ces trois dernières années.

Nombre de salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation en 2022



Note de lecture : 34% des structures répondantes à l'enquête déclarent qu'aucun de leurs salariés permanents n'a bénéficié d'une action de formation au cours de l'année 2022.

Départ de salariés après une formation certifiante financée ou co-financée par l'entreprise ces trois dernières années

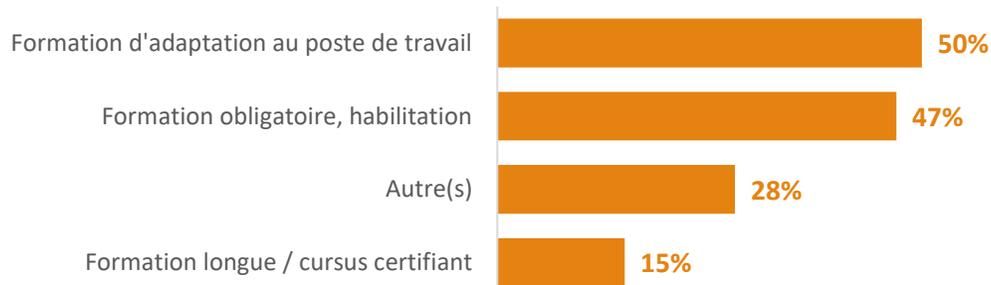


Enjeux emploi/formation

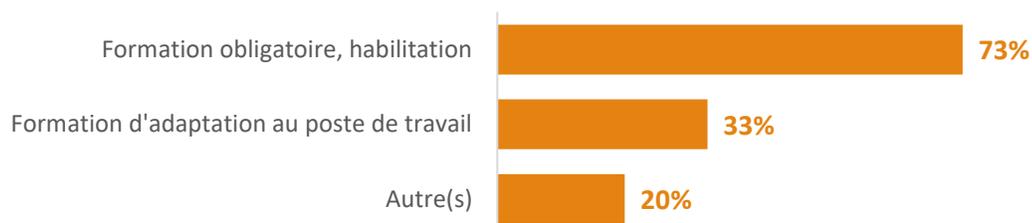
3. La formation des salariés

- La moitié des formations suivies par les salariés permanents étaient des formations d'adaptation au poste de travail, contre 1/3 pour les salariés saisonniers (lesquels sont davantage mobilisés par les formations obligatoires et habilitations).
- La moitié des formations suivies par les salariés saisonniers tenaient du domaine des jeux et attraction, animation, et 37% de l'hygiène, qualité et sécurité. Pour les salariés permanents les formations tiennent davantage de la sécurité, gestion des conflits (29%), du management (30%), et de l'hygiène, qualité et sécurité (31%).

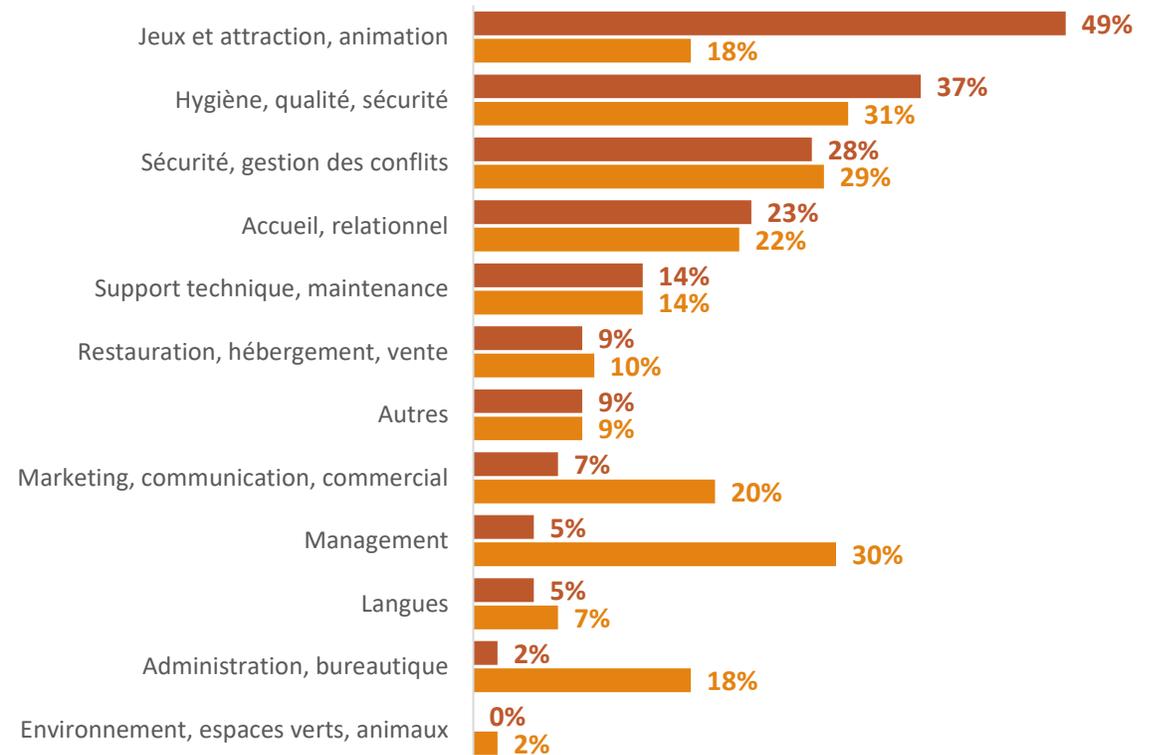
Type de formations suivies par les salariés permanents



Type de formations suivies par les salariés saisonniers



Domaines des formations réalisées au sein de l'entreprise



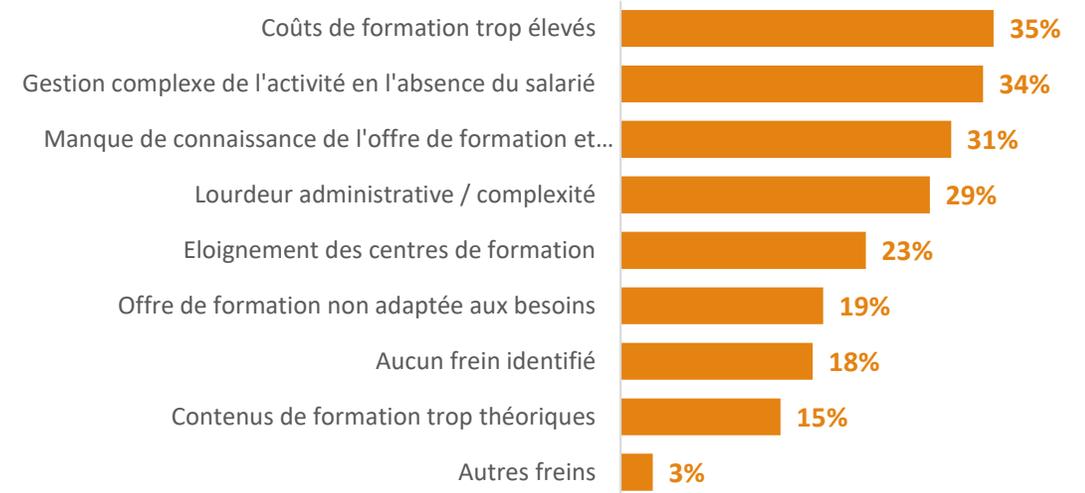
■ Salariés saisonniers ■ Salariés permanents

Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

- Les principaux freins à l'accès à la formation identifiés par les structures répondantes sont le coût trop élevé (35%) et la gestion complexe de l'activité de la structure en l'absence des salariés (34%).
- Le coût de la formation est davantage un frein pour les plus grandes entreprises (38% des entreprises de 20 à 49 salariés et 2/3 des entreprises de 50 à 99 salariés) quand le frein le plus relevé dans les petites entreprises est celui de la gestion complexe de l'activité en l'absence du salarié.
- Ces deux principaux freins sont plus présents dans le secteur de la gestion des sites et monuments historiques et attractions similaires, tandis que les autres activités récréatives et de loisirs sont davantage concernés par le manque de connaissance des dispositifs existants.

Principaux freins à l'accès à la formation professionnelle

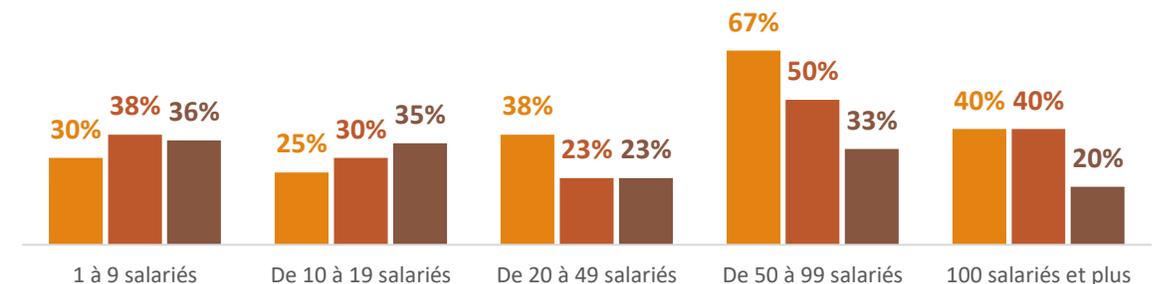


Principaux freins à l'accès à la formation professionnelle ...

... par secteur d'activité



... par taille d'entreprise



■ Coûts de formation trop élevés ■ Gestion complexe de l'activité en l'absence du salarié ■ Manque de connaissance de l'offre de formation et des dispositifs existants

NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

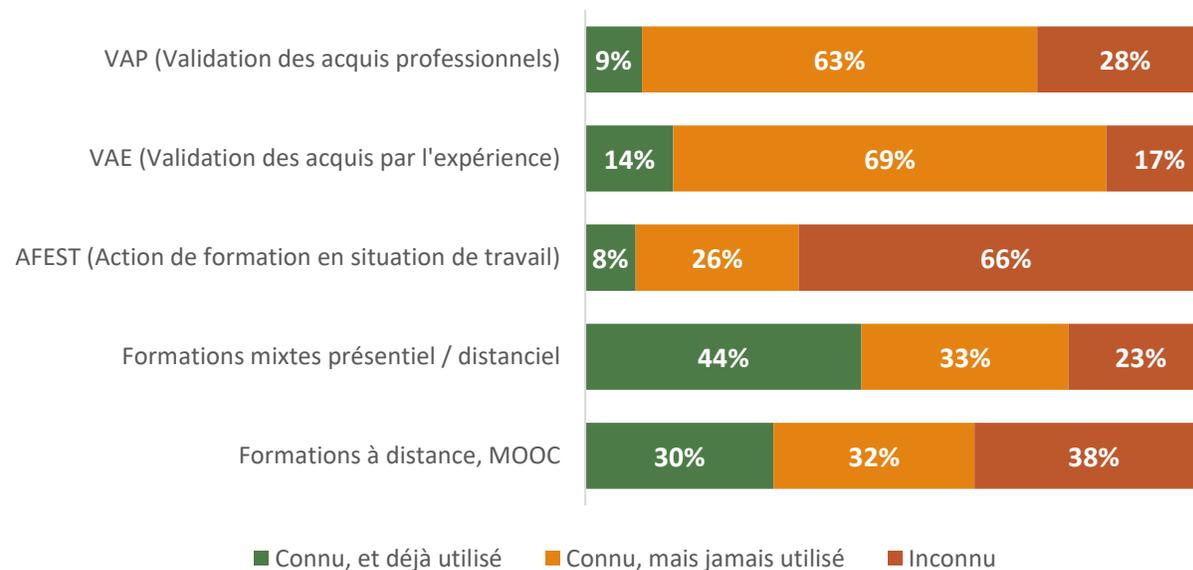
NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

- **Plus des 2/3** des structures ont déjà entendu parler des formations de validation des acquis par l'expérience (VAE) mais n'en n'ont jamais fait usage.
- L'action de formation en situation de travail (AFEST) est un outil inconnu aux yeux des **2/3** des entreprises de la branche.
- A l'inverse, le dispositif des formations mixant présentiel et distanciel est connu par près de **80%** des entreprises, et utilisé par **44%** d'entre eux.

Perception de certains outils et dispositifs de formations

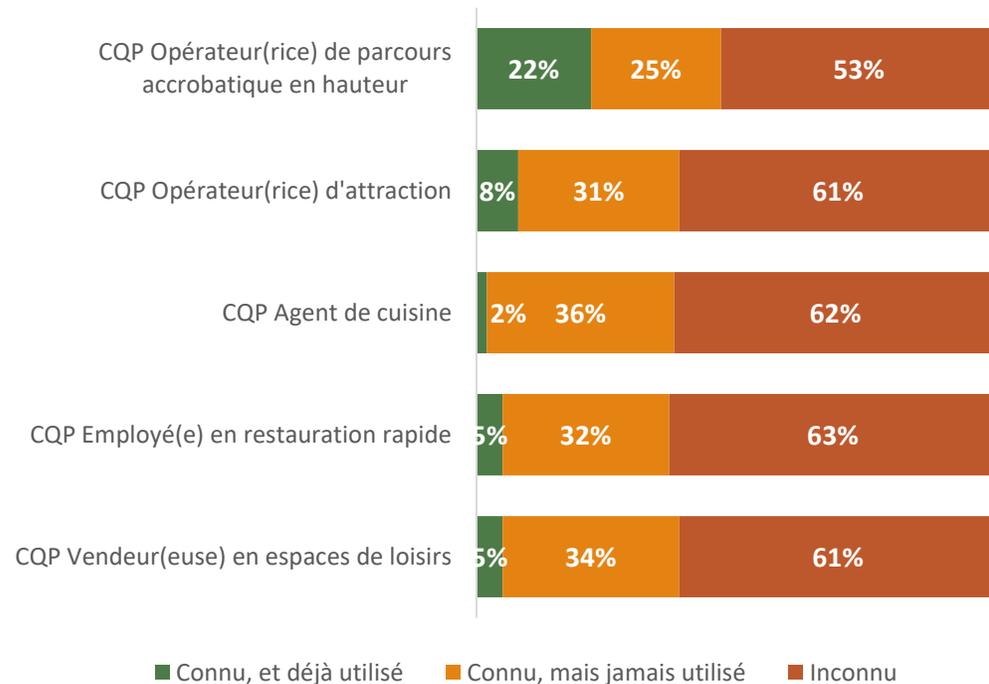


Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

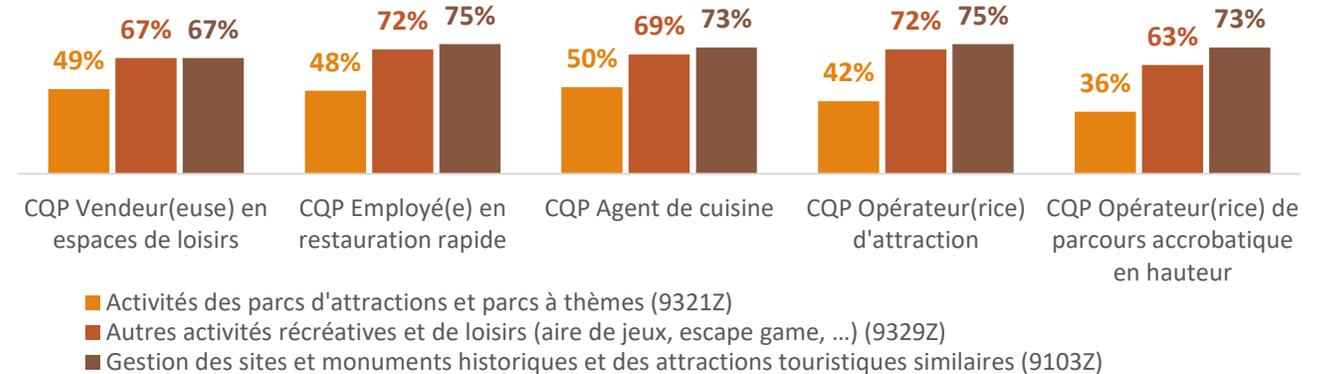
- Les certifications de branche (CQP) **sont peu connues des structures, notamment parmi les plus petites.**
- **Aucune entreprise de plus de 100 salariés** a déclaré ne pas connaître les CQP.

Connaissance des certificats de qualification professionnelle de la branche

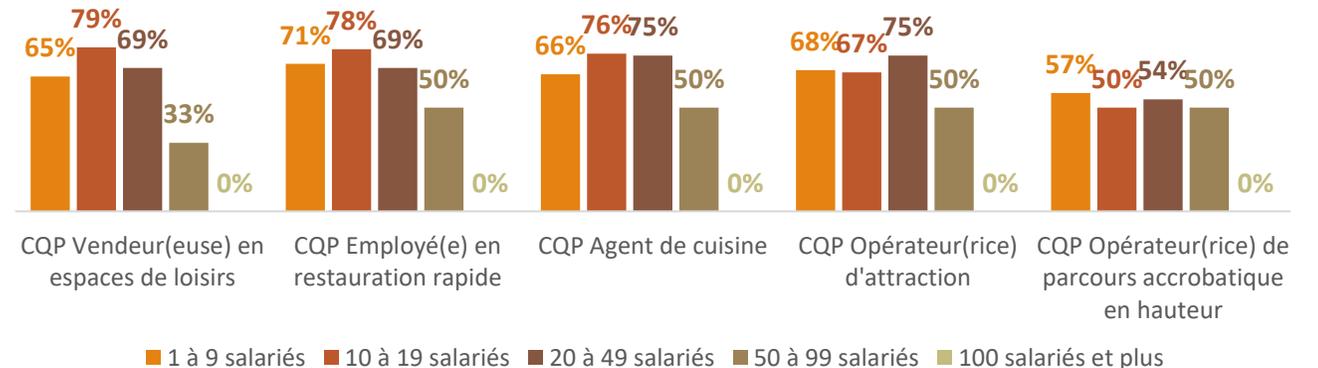


Part des établissements ayant déclaré ne pas connaître les CQP...

...par secteur d'activité



...par taille d'entreprise

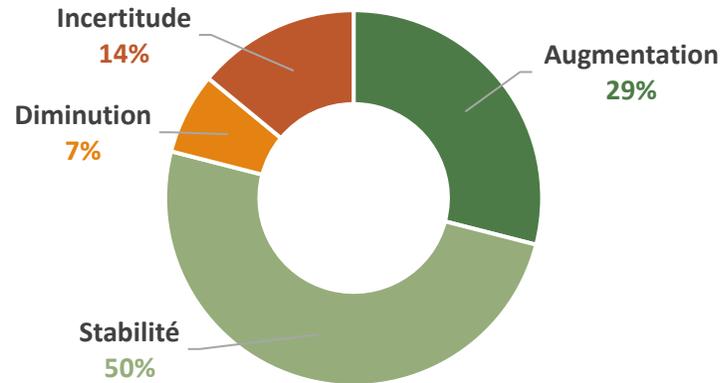


NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

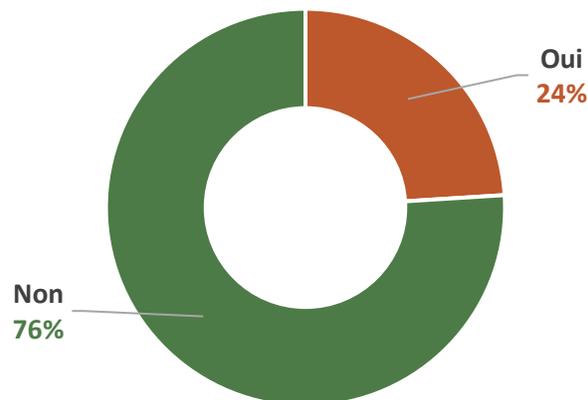
Enjeux emploi/formation

3. La formation des salariés

Anticipation de l'évolution des volumes de formation professionnelle en 2023



Besoins en formation non couverts par l'offre de formation existante



- **29%** des structures anticipent une **augmentation des volumes de formations professionnelles** pour 2023, et **7%** anticipent une diminution.
- **¼** des structures répondantes déclarent avoir des besoins en formations **non couverts par l'offre de formation existante**.
- Les manques en formation portent sur le management pour **29%** des structures, le domaine des jeux et attraction, animation (**26%**) ou encore les formations en support technique et en maintenance (**23%**).

Domaines des formations identifiées comme manquantes

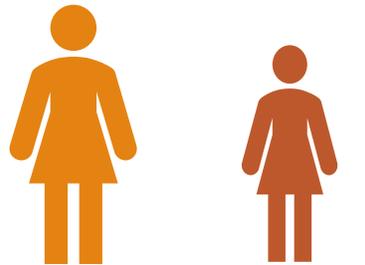


Enjeux emploi/formation

4. Focus sur l'alternance

Les alternants

Part des femmes en alternance



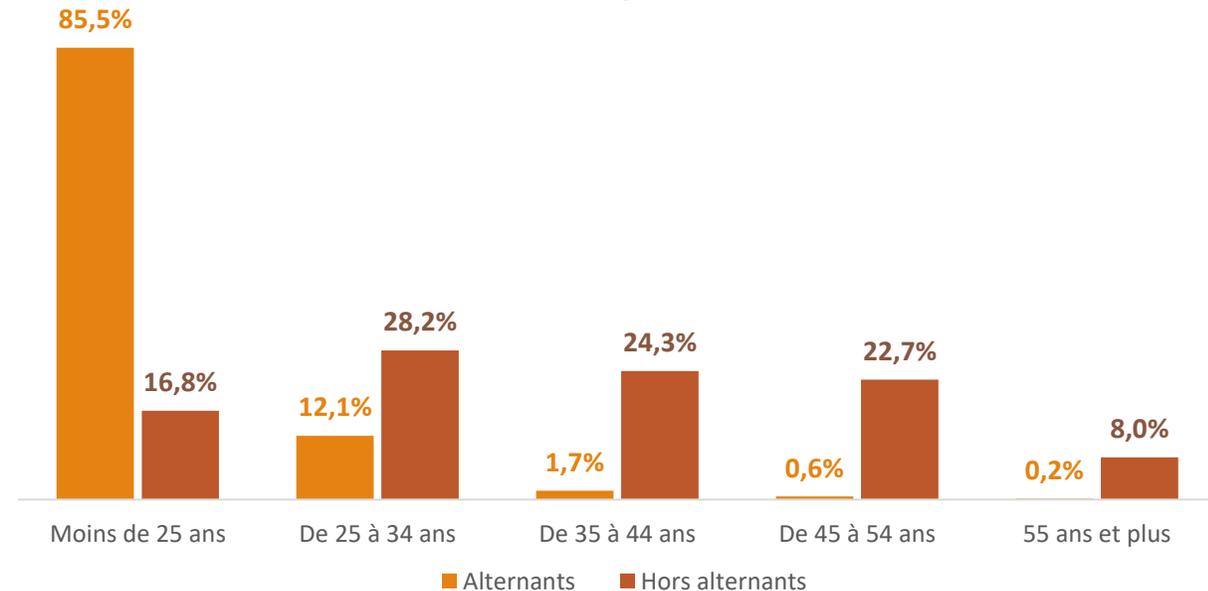
53,8%

43,3%

Alternants / Hors alternants

→ La **part des femmes** est plus importante chez les **alternants** que chez le reste des bénéficiaires de formations.

Part des bénéficiaires de formation selon leur classe d'âge en 2021



→ Les **bénéficiaires alternants** sont principalement des **jeunes de moins de 25 ans** (plus de 8 alternants sur 10) tandis que les autres bénéficiaires de formations sont plutôt répartis dans les classes d'âges de 25 à 54 ans.

Enjeux emploi/formation

4. Focus sur l'alternance

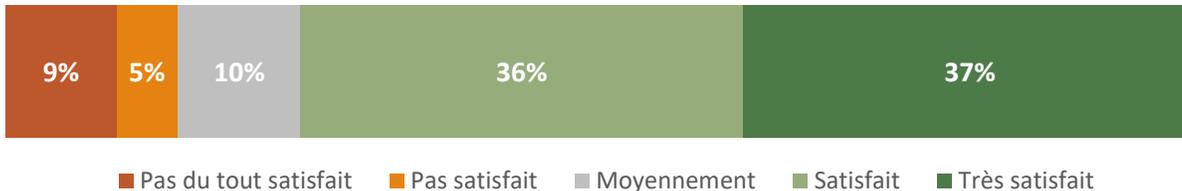
- 56% des structures répondantes ont recruté au moins un alternant en 2022.
- Plus des ¾ des structures ayant eu recours à un contrat d'apprentissage se disent satisfaites ou très satisfaites.
- La moyenne de satisfaction des entreprises concernant le recours à l'apprentissage est de 7,2/10.



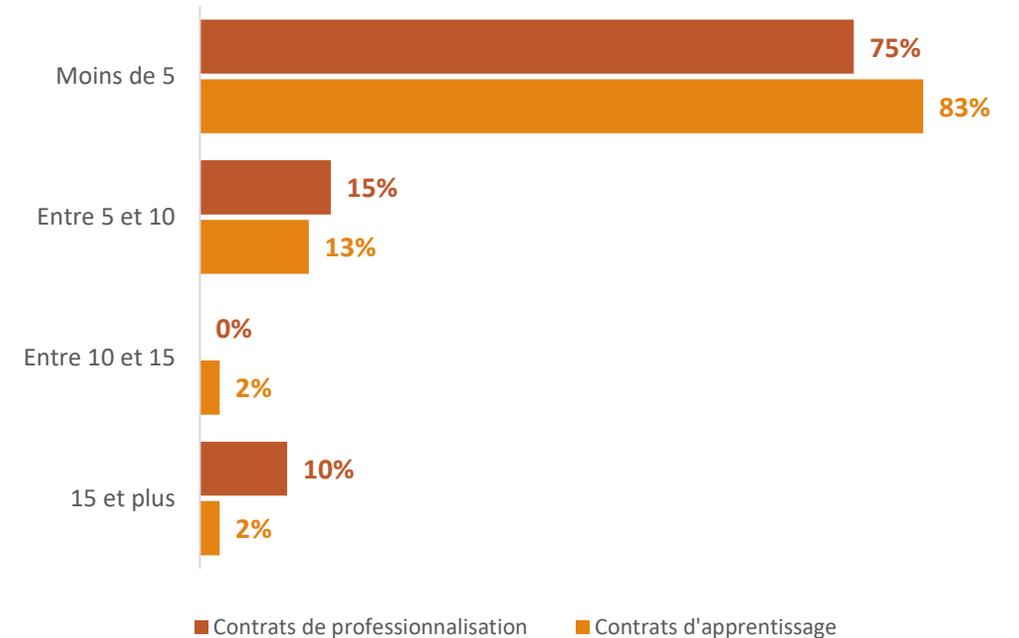
7,2/10

Moyenne de satisfaction du recours aux contrats d'apprentissage au sein de la branche en 2022

Niveau de satisfaction du recours aux contrats d'apprentissage



Nombre de contrats d'alternance mis en place en 2022



Enjeux emploi/formation

4. Focus sur l'alternance

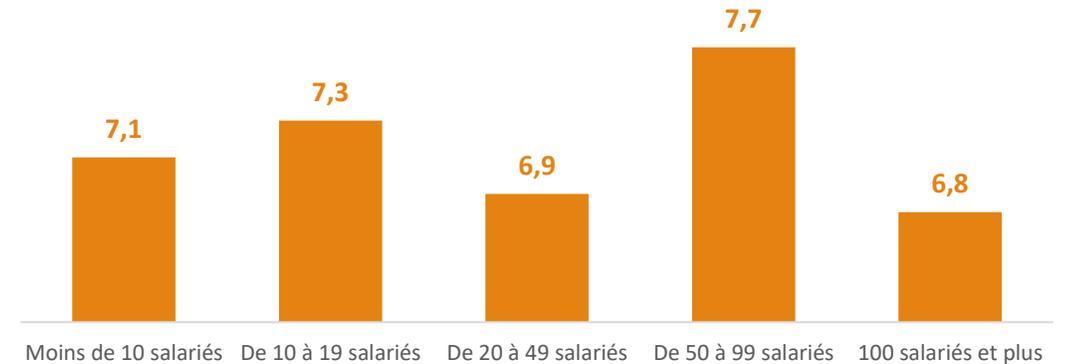
- Le secteur de gestion des sites et monuments historiques et des attractions similaires a une moyenne de satisfaction du recours à l'apprentissage plus élevée que la moyenne (avec **8,8/10**). A l'inverse, le secteur des autres activités récréatives et de loisirs a une moyenne de satisfaction plus basse (avec **6,8/10**).
- Les structures insatisfaites expriment en particulier des **difficultés de cohérence entre le rythme de l'alternance et le rythme de l'activité**, les calendriers n'étant pas toujours adaptés à la saisonnalité du secteur.

Vous vous dites insatisfait des contrats en apprentissage, pouvez-vous préciser ?

Secteur peu connu
Manque de rigueur
Pas adapté au secteur/calendrier
Manque de motivation
Coût de l'apprentissage

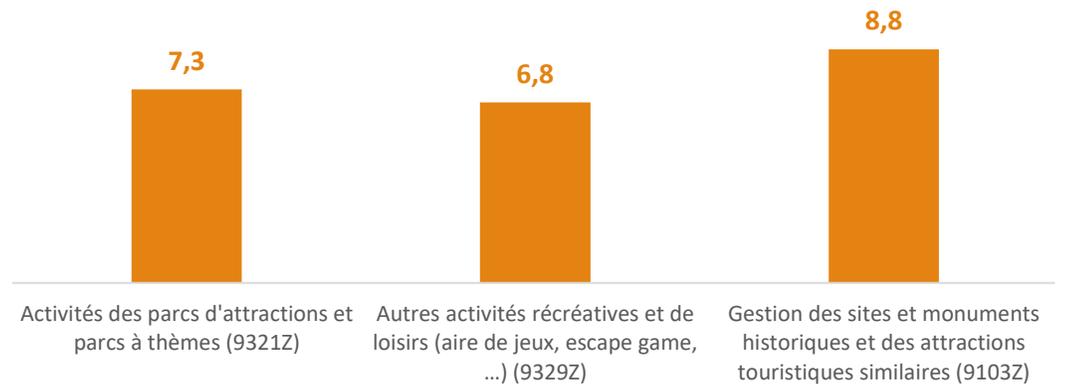
Satisfaction moyenne du recours à l'apprentissage ...

... par taille de l'entreprise



NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

... par secteur d'activité



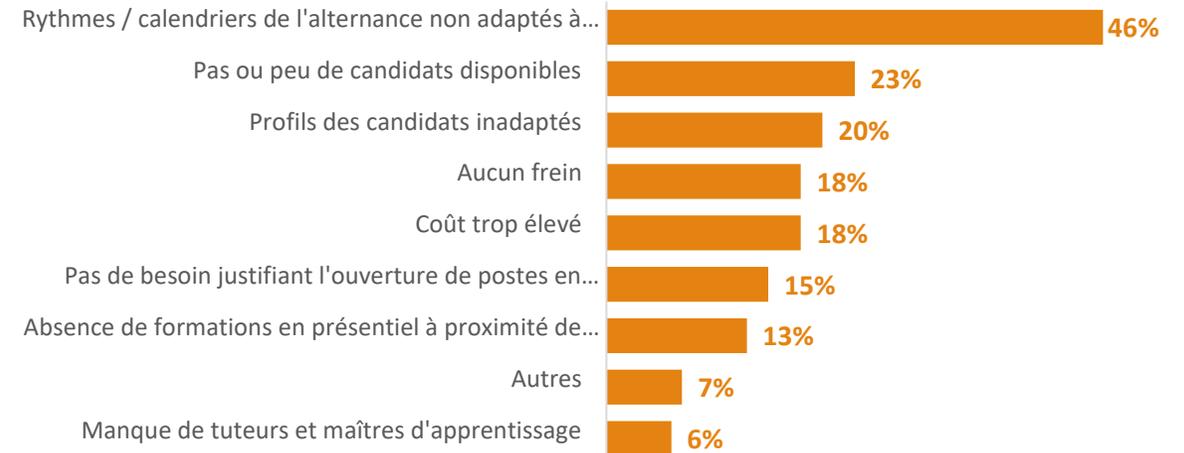
NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

Enjeux emploi/formation

4. Focus sur l'alternance

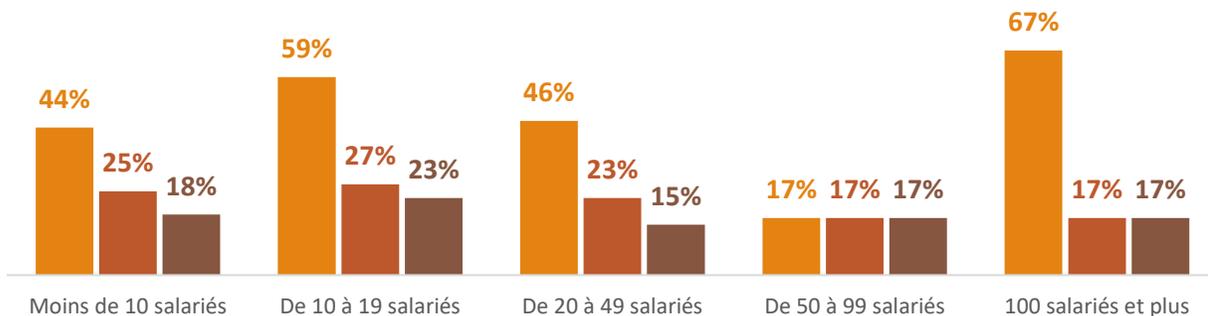
- **1/3** des structures répondantes ayant accueilli un alternant en 2022 **ont embauché au moins 1 alternant à l'issue du contrat d'alternance.**
- Le **principal frein** identifié au recours à l'alternance est **l'inadéquation entre le rythme de l'alternance et le rythme de l'activité.**
- Dans le secteur de gestion des sites et monuments historiques et des attractions touristiques similaires, le principal frein identifié à l'alternance est **le manque de candidats disponibles.**

Freins identifiés pour avoir recours à l'alternance



Principaux freins à l'alternance ...

... par taille de l'entreprise



NB : Compte tenu du faible nombre d'entreprises de plus de 50 salariés ayant répondu à l'enquête les données sont à interpréter avec prudence.

... par secteur d'activité



NB: Les codes NAF 9102Z, 9104Z et 9311Z ont été exclus du graphique par manque d'effectifs.

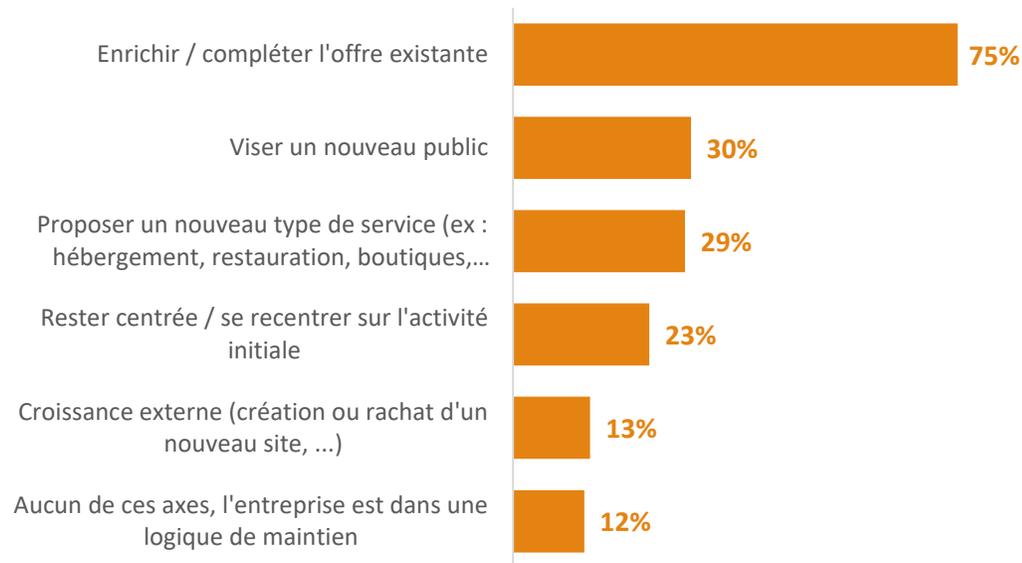
■ Rythmes/calendrier de l'alternance non adaptés à votre rythme d'activité ■ Pas ou peu de candidats disponibles ■ Profils des candidats inadaptés

Enjeux emploi/formation

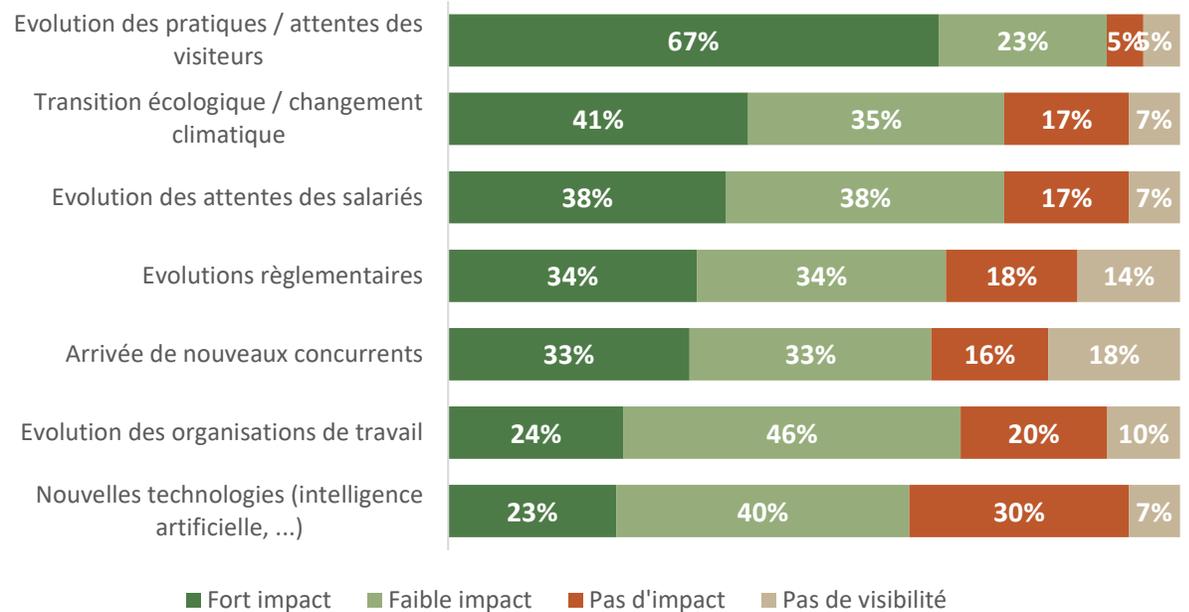
5. Enjeux prospectifs identifiés

- $\frac{3}{4}$ des structures ont exprimé leur souhait **d'enrichir et/ou de compléter leur offre** existante.
- **30%** des structures interrogées souhaitent également **viser un nouveau public**.
- Pour les **2/3** des structures interrogées, **l'évolution des pratiques et des attentes des visiteurs** est un des enjeux pouvant fortement impacter leurs activités c'est également le cas de la **transition écologique** pour **41%** d'entre-elles

Stratégie de la structure pour faire évoluer son offre



Les transformations qui peuvent impacter les activités des structures

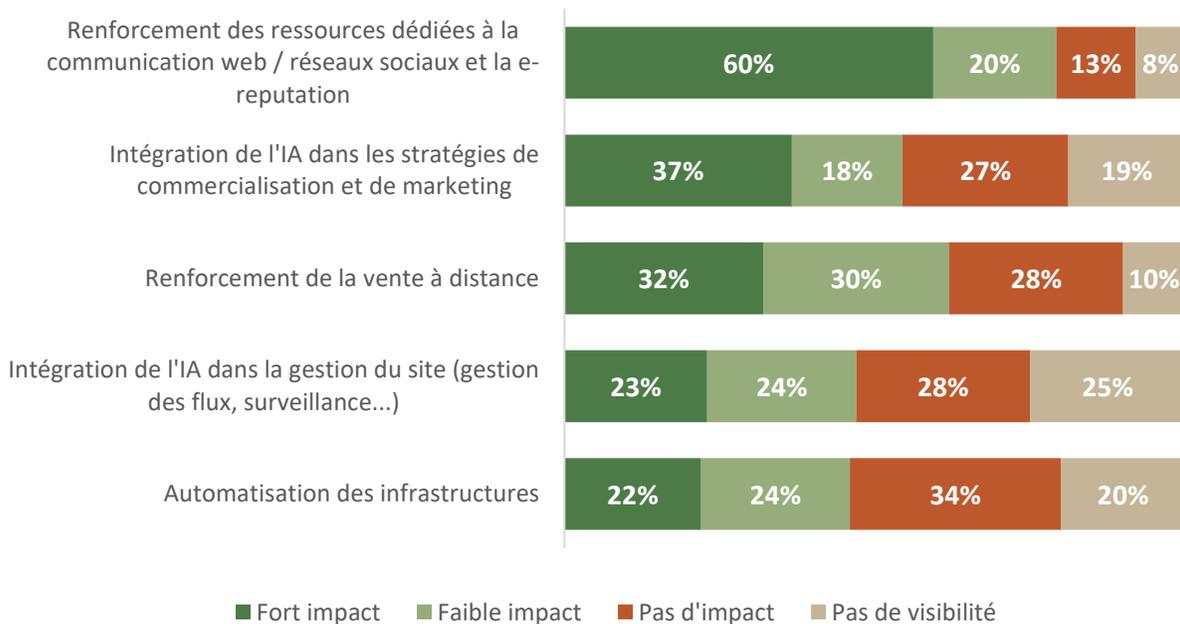


Enjeux emploi/formation

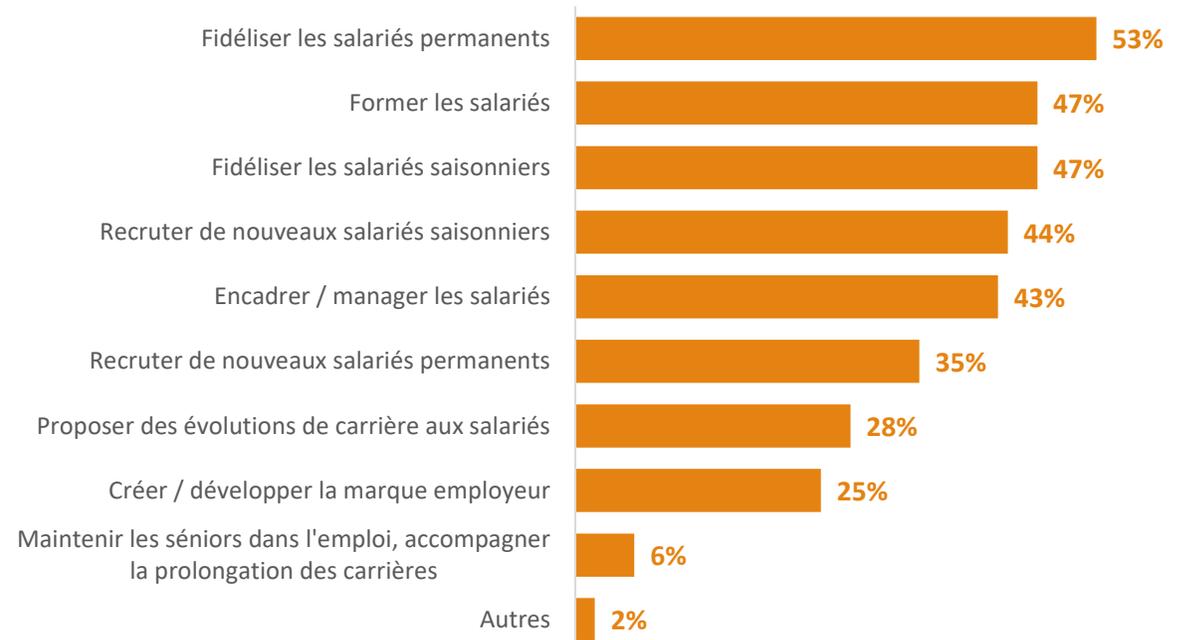
5. Enjeux prospectifs identifiés

- Pour ce qui est des impacts de la transformation numérique, **60% des structures** considèrent que la **communication web** aura un **fort impact** sur leur activité dans les années à venir. Elles sont également **37%** à penser que ce sera aussi le cas pour **l'intégration de l'intelligence artificielle** dans leur stratégie de commercialisation et de marketing.
- Pour ce qui est des enjeux en matière de ressources humaines, il s'agit principalement de **fidéliser les salariés permanents** (pour **53%** des structures), de **former les salariés** (**47%**) mais également de **recruter et fidéliser des salariés saisonniers** (respectivement **44%** et **47%**).

Impact de la transformation numérique sur l'activité de la structure dans les années à venir



Principaux enjeux des structures en matière de ressources humaines



VI. Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Les facteurs d'évolution impactant l'activité des structures



RSE

Une bonne prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de l'inclusion à tous les niveaux, que ce soit pour l'accueil des visiteurs ou l'embauche de salariés.



Evolutions du marché du travail

Les structures constatent une évolution des attentes des salariés et font face à d'importantes difficultés de recrutements dans certains secteurs.



Evolution de la relation avec le public

La période post-covid a montré une évolution des pratiques et des attentes des visiteurs : les structures observent un changement de comportement de leurs visiteurs qui sont de plus en plus exigeants.

Facteur d'évolution +

Facteur d'évolution +++



Allongement de la saisonnalité

Certaines structures constatent un allongement de la durée de la saison.



Transition numérique

La transition numérique est un enjeu qui impacte l'activité des structures notamment sur le volet communication web et marketing. L'intégration de l'intelligence artificielle dans leur stratégie de commercialisation et les enjeux liés à la data sont également à prendre en compte.



Transition écologique

Les entreprises de la branche, incitées par une augmentation des attentes des visiteurs dans ce domaine, s'engagent dans une démarche de transition écologique. Elles investissent, notamment, dans des dispositifs visant à économiser l'énergie ou à recycler les déchets.

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Evolution de la relation avec le public (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- Pour les **2/3 des structures** interrogées, **l'évolution des pratiques et des attentes des visiteurs** est l'un des enjeux pouvant fortement impacter leurs activités.
- L'indice synthétique de **confiance des ménages** publié mensuellement par l'INSEE reflète également un **certain pessimisme qui pourrait impacter négativement l'activité de la branche**. Cet indice oscille actuellement entre 80 et 84 (sur la période juillet 2022-octobre 2023). Il se situait à 102 en juin 2021 et à 105 au début 2020.

Constats issus des entretiens :

- La période post-covid a montré un **changement de comportement du public** des structures de la branche : certaines structures relèvent en effet être plus souvent être confrontées à des visiteurs se montrant **impatiens**, souvent mécontents, **exigeants** sur les services offerts par les structures. Certaines structures rencontrent **plus de conflits avec des visiteurs qu'avant** : des problèmes de manque de respect du personnel et du site, voire des violences verbales ou physiques. La présence de visiteurs en état d'ébriété sur les sites est également perçue comme plus récurrente qu'auparavant.
- **L'inflation a aussi un impact sur la consommation du public**. S'ils sont plus nombreux qu'avant la période du Covid à venir sur les sites de la branche, ils se plaignent plus souvent qu'auparavant des prix trop élevés, et s'attendent à des services plus personnalisés, privatifs.
- Ainsi malgré l'inflation, les visiteurs continuent de fréquenter les structures de la branche, avec une volonté de partir moins loin, de moins prendre de vacances pour partir à l'étranger, et de plus fréquenter les structures locales.

Impacts sur les emplois :

- **L'évolution des publics** rend l'exercice des emplois **plus compliqué**, et impacte la qualité de vie et conditions de travail. Les salariés ne sont pas forcément préparés ou formés à la gestion de situations conflictuelles.



« Les gens bougent autant voir plus qu'avant, mais plus proche d'eux, ils font moins de vacances loin, ils vont préférer le local. »

[Grotte naturelle, moins de 10 salariés]

« Les visiteurs sont plus exigeants du fait du prix en hausse, ils attendent plus de qualité. »

[Site de parcours acrobatique en hauteur, entre 20 et 50 salariés]

« Tous les ans on évolue, on modifie nos façons de travailler. On est obligé de s'adapter à la mentalité de maintenant. » [Parc d'attractions, entre 50 et 100 salariés]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Evolution de la relation avec le public (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• Les réponses apportées par les structures sont de deux sortes :<ul style="list-style-type: none">• Renforcement de la présence de personnels de sécurité (en prestation externe ou recrutement d'agents de sécurité).• Formation des salariés à la sécurité et à la gestion des conflits pour faire face aux situations tendues.• Il y a également une recherche de diversification de l'activité des sites pour garantir une plus grande attractivité de la structure auprès du public : activités immersives, sensorielles, utilisation du digital, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Des besoins en formation spécifiques ont été identifiés par certaines structures :<ul style="list-style-type: none">– Gestion de conflit (à destination des managers)– Communication non-violente– Gestion de crise et communication de crise (de + en + nécessaire avec les réseaux sociaux)– Formations à la réglementation– Sécurité/premiers secours– Gestion des pics d'activité• Création de groupes de partage d'expérience concernant la gestion de conflit afin que les structures puissent partager leurs expériences et comprendre comment mieux gérer certaines situations face à des visiteurs mécontents.• Création et mise à disposition des structures d'une « charte du client ».

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

RSE/Transition écologique (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- Pour les **41% des structures** interrogées, la **transition écologique est l'un des enjeux pouvant fortement impacter leurs activités**
- Au sein de la branche, **2/3 des structures considèrent la réduction des consommations d'énergie comme un enjeu fort** sur la responsabilité sociale et environnementale (55% pour la gestion et le tri des déchets et 54% pour la sensibilisation des visiteurs et collaborateurs).
- 14% des structures ont réalisé une prestation auprès d'une entreprise adaptée (EA) ou d'un établissement de service d'aide par le travail (ESAT) au sein de leur entreprise.

Constats issus des entretiens :

- **L'évolution des attentes des visiteurs joue un rôle dans la volonté des entreprises de s'engager dans la transition écologique** : la démarche RSE est en effet souvent attendue de la part du public. Ces attentes sont souvent en lien avec l'activité des sites : les sites naturels se doivent de prouver leur contribution à la protection de l'environnement (protection maritime, protection des forêts et des espaces naturels, etc.).
- Paradoxalement, **l'évolution des pratiques des visiteurs reste parfois compliquée** : pour la gestion des déchets par exemple, les visiteurs sont plus ou moins respectueux du tri, et il est parfois compliqué pour le personnel des sites de le faire respecter. Certains aménagements gênent les visiteurs (ex : coins fumeurs pour éviter les mégots partout).
- Les structures, en proportion de leurs moyens, investissent dans des dispositifs visant à économiser de l'énergie : stations solaires, éclairages LED, toilettes sèches, etc.
- **Les plus petites structures ont plus de difficultés à s'engager sur cet enjeu du fait du coût important des démarches et dispositifs à mettre en place**. Certaines soulignent un manque de connaissance de l'offre d'accompagnement dans la démarche RSE imposée avec des critères difficiles à faire respecter avec un moindre budget et un manque de connaissance du sujet.

Impacts sur les emplois :

- Certaines structures ont dû **modifier leurs activités ou leurs pratiques afin d'atteindre leurs objectifs RSE fixés** (par exemple : gestion des toilettes sèches, utilisation de vaisselles jetables)
- L'adoption de nouveaux équipements génère des besoins en compétences, voire des créations d'emploi nouveaux, notamment pour les personnels d'entretien/maintenance.



« On développe notre responsabilité sociale : on garde un tarif réduit très avantageux pour les associations pour permettre aux IME, association, centre aéré, de venir plus facilement. »

[Loisirs en intérieur, entre 10 et 20 salariés]

« Il n'est pas toujours évident de trouver un bel équilibre entre les besoins et la rentabilité. »

[Musée, entre 20 et 50 salariés]

« Ce n'est pas évident de valoriser ce qu'on fait, les gens pensent que plus on en parle, plus c'est du greenwashing. »

[Parc d'attractions, entre 100 et 200 salariés]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

RSE/Transition écologique (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• Les structures développent une communication positive et pédagogique vis-à-vis des visiteurs et des collaborateurs sur les actions réalisées ou sur la stratégie RSE adoptée en évitant les écueils (le risque d'être assimilé à du greenwashing par exemple).• De nombreuses structures souhaitent s'engager dans des processus de labélisation (ex : le label « divertissement durable » porté par le SNELAC), mais expriment le besoin d'être accompagné pour cela notamment les plus petites structures. Cet accompagnement peut être réalisé par l'appui conseil RSE proposé par l'AFDAS.	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place d'actions de sensibilisation à la transition écologique des salariés.• Les plus petites structures souhaitent être mieux informées sur les actions possibles à mener sur leur site dans le cadre de la transition écologique, et souhaiteraient être plus accompagnées, aidées.• Les plus grandes structures identifient des besoins de compétences sur des fonctions techniques spécialisées telles que la maintenance de nouveaux équipements (ex : stations solaires).

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Evolutions du marché du travail (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- **56% des structures appliquent la modulation du temps de travail** pour l'ensemble de leurs salariés.
- **Plus de la moitié des salariés** de la branche **exercent plusieurs activités** au sein d'une même structure.
- 1 structure répondante sur 5 pense augmenter son volume de recrutement en 2023, mais **59% des structures** répondantes **déclarent rencontrer des difficultés de recrutement**. Les premières causes de difficulté de recrutement sont : **l'insuffisance du volume de candidats et les conditions d'emploi insuffisamment attractives**. Les métiers les plus touchés sont les **employés polyvalents** pour près de la moitié des structures, et les **cuisiniers** pour 1/4 d'entre elles.

Constats issus des entretiens :

- Les structures ont vu leur **volume de recrutement des saisonniers augmenter** depuis la période du Covid, du fait de **l'augmentation de la fréquentation** des sites par les visiteurs.
- Beaucoup d'étudiants sont intéressés par le travail dans les espaces de loisirs en tant que saisonniers, ce qui provoque beaucoup de turn-over au sein des sites. Ils occupent principalement des postes d'employés polyvalents, ce qui permet une organisation du temps de travail plus simple : ils sont qualifiés pour plusieurs postes et peuvent ainsi changer de poste en fonction du besoin, des absences, etc. Les embauches en période estivale sont aussi facilitées par leur présence, car ils sont nombreux à postuler en candidature spontanée, ce qui évite aux structures de faire des démarches de recrutements.
- Les structures rencontrent d'importantes **difficultés de recrutements dans les métiers de la restauration, notamment pour les cuisiniers et serveurs**, car les salaires ne concurrencent pas ceux proposés dans les restaurants. Les gens qualifiés veulent en effet un salaire plus conséquent et les moins qualifiés ne sont parfois pas formés à la difficulté du rythme de travail à tenir, ce qui mène à beaucoup d'abandon de postes et d'absences.
- De nombreuses structures évoquent **l'évolution des attentes des salariés lors des recrutements** : les saisonniers (notamment) ont parfois des demandes d'aménagement des temps incompréhensibles avec l'activité (amplitudes horaires, travail le week-end, etc.).

Impacts sur les emplois :

- Les structures font part de difficultés de recrutement importantes, qu'elles expliquent principalement par les **transformations de la relation au travail des candidats potentiels** (qui montrent davantage de réticences à accepter les postes proposés, avec une conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle qui compte davantage depuis le Covid).
- Les formations dans la restauration ne sont pas toujours adaptées aux structures de la branche, car elles surqualifient par rapport aux attentes des structures qui proposent des emplois plus basiques.



« Nous faisons quelques démarches de recrutement mais plus souvent ce sont les gens qui viennent à nous. »

[Loisirs en intérieur, entre 10 et 20 salariés]

« On a une nouvelle façon de recruter les saisonniers : on arrête de regarder les CV, on propose des ateliers et des jeux pour apprendre à connaître les candidats potentiels. On a de meilleurs profils et c'est moins discriminant. »

[Parc d'attractions, entre 100 et 200 salariés]

« L'équation entre la rémunération et la difficulté du métier ne suffit plus. »

[Parc d'attractions, 250 salariés ou plus]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Evolutions du marché du travail (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• Si les structures ne peuvent pas toujours proposer des salaires plus attractifs, elles essaient de s'adapter, autant que possible, aux attentes des salariés concernant la flexibilité de leur temps de travail, en instaurant par exemple les semaines de 4 jours, des plannings d'organisation des horaires mensuels pour s'adapter aux besoins de chacun, des horaires variables, la possibilité de télétravail pour les postes où c'est possible, etc. Certaines mettent également en place des avantages : 6ème semaine de congés, primes, etc.• Des structures font le choix d'embaucher plus de salariés pour pallier plus facilement les absences.• Les structures forment principalement leurs salariés en interne, surtout pour les saisonniers.• Pour pallier les difficultés de recrutement dues au manque de logement à proximité des sites certaines structures proposent des logements à prix réduits d'autres sites au contraire cherchent à recruter des salariés locaux qui habitent à proximité des parcs pour éviter de devoir faire face à ces difficultés de logement et de déplacement.	<ul style="list-style-type: none">• Certaines structures souhaitent garder un maximum de flexibilité, et voudraient avoir la possibilité de recourir à des contrats de travail plus souples.• Outiller les structures sur l'intégration et le management des jeunes professionnels permanents ou saisonniers (formations, guides de bonnes pratiques, etc.).• Projet de guide pratique sur l'intégration des saisonniers.• Une réflexion à engager sur les formations aux métiers de la restauration adaptées aux besoins et à la spécificité des structures ELAC.

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

QVCT (1/2)

Résultats clés :

- Les structures ont donné la note moyenne de **8,1/10** concernant leur **satisfaction quant à la qualité de vie au travail** en 2022.
- **La moitié** a déclaré avoir vu une **amélioration de la qualité de vie** au travail ces dernières années.
- Les sujets les plus cités à prioriser en matière de qualité de vie au travail sont **la rémunération globale** (42% des structures) et **la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle** (41%). Le sujet le moins cité est la santé au travail (9%).

Constats issus des entretiens :

- Les **entretiens annuels** sont l'occasion pour certaines structures **d'échanger avec les salariés sur leurs conditions de travail**. De ce fait, ils peuvent prendre en compte leurs besoins et les fidéliser car les salariés se sentent écoutés, considérés.
- En dehors de ces entretiens, les structures se disent à l'écoute de leurs salariés, cherchent leur épanouissement tout au long de l'année avec comme objectif qu'ils reviennent d'une année à l'autre.
- Certaines structures **mettent en place des activités et lieux de convivialité afin de renforcer la cohésion d'équipe et de mettre en place une bonne ambiance** au sein des équipes : team building, cours de langue des signes, etc.
- Pour la plupart des petites structures 'outdoor', **la généralisation du télétravail en hors saison pour les salariés permanents participe au bien-être au travail**.
- Il est **à noter que l'impact de l'évolution, souvent négative, de la relation avec le public tend à dégrader la qualité de vie et les conditions de travail** (cf. chapitre dédié de la partie « Premiers éléments de prospective des emplois et compétences »).

Impacts sur les emplois :

- Agir sur la qualité de vie et les conditions de travail est une **nécessité largement partagée par les structures pour attirer et fidéliser les salariés**, dans un contexte de difficultés de recrutement.



« L'irrespect et l'agressivité de certains visiteurs, quand cela se répète trop souvent, peut impacter lourdement le moral, notamment des saisonniers. »

[Grotte naturelle, entre 20 et 50 salariés]

« Tous les ans, on se remet en question sur les conditions de travail. »

[Parc d'attractions, entre 50 et 100 salariés]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

QVCT (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• Certaines structures réalisent du benchmarking auprès des entreprises autour d'elles pour avoir des idées sur la manière d'améliorer la qualité de vie de leur lieu de travail.• Mise à disposition de lieux et professionnels de sport dans plusieurs structures, et ergonomes pour les métiers à risque.• Certaines structures ont mis en place un management participatif, où les salariés ont leur mot à dire sur l'organisation du temps de travail, ont plus de souplesse sur leurs tâches, etc.	<ul style="list-style-type: none">• Certaines structures ont exprimé le besoin d'être accompagnées par leur OPCO afin d'obtenir des idées pour améliorer leur qualité de vie au travail, ce qui appelle à mieux faire connaître l'offre existante en la matière notamment les appuis conseils RH proposés par l'Afdas.• Création d'un guide des bonnes pratiques.• Formation des managers à la prévention des risques psychosociaux.

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Transition numérique (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- La transition numérique est un levier potentiel de développement d'activité : le secteur des loisirs 'indoor' identifie notamment des opportunités en lien avec la réalité virtuelle et les jeux d'aventures immersifs.
- Pour ce qui est des impacts de la transformation numérique, **60% des structures** considèrent que la **communication web aura un fort impact sur leur activité** dans les années à venir.
- Elles sont également **37%** à penser que ce sera aussi le cas pour **l'intégration de l'intelligence artificielle** dans leur stratégie de commercialisation et de marketing.

Constats issus des entretiens :

- Les innovations digitales et technologiques sont un moyen pour les structures de **diversifier leur offre et de rendre plus attractif leur établissement**, notamment pour un jeune public. Même les plus petites structures s'engagent dans le développement de certaines technologies innovantes afin d'attirer plus de visiteurs et de rendre les activités plus interactives avec le public.
- Les structures accordent pour la plupart une **importance au référencement web ainsi qu'aux notes et avis sur internet**, car les visiteurs se basent beaucoup dessus (surtout pour les petites structures plus méconnues du grand public). La mise en place d'un site internet et de comptes sur les réseaux sociaux permettent également une plus grande visibilité des enseignes.

Impacts sur les emplois :

- Avec l'avancée des technologies et leur intégration dans le milieu professionnel, certaines structures, notamment les plus grande, évoquent des **besoins croissants de recrutement** concernant des techniciens informatiques afin d'assurer la sécurité informatique, d'intégrer l'IA, d'intégrer la réalité virtuelle aux activités de la structure ou plus simplement pour la gestion de leurs réseaux sociaux.
- Des **difficultés de recrutement sont présentes pour les métiers du numérique**, du fait de la concurrence entre employeurs pour attirer les salariés (toutes branches confondues) et des niveaux de salaires pratiqués dans la branche (qui sont perçus comme faibles, en comparaison des rémunérations proposées pour ces métiers dans d'autres secteurs d'activités, et notamment les entreprises spécialisées du numérique).



« Les réseaux sociaux montrent qu'on est en vie, sinon si on ne les active pas régulièrement les gens peuvent penser qu'il y a un souci, que le lieu est mort. »

[Site historique, moins de 10 salariés]

« Si on ne passe pas par le digital, on devient inexistant. »

[Parc d'attractions, 250 salariés ou plus]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Transition numérique (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">Les plus petites structures ne cherchent pas à embaucher de nouveaux salariés spécialisés dans les métiers du numérique mais demandent aux salariés de se former sur un outil en particulier, afin de permettre la montée en compétence de salariés présents et éviter une embauche supplémentaire (notamment car la taille ou l'activité de la structure ne justifient pas la création d'un poste dédié).	<ul style="list-style-type: none">Des besoins en formations des salariés à l'utilisation de nouveaux dispositifs digitaux au sein de l'entreprise, principalement pour les salariés permanents, car ce sont souvent des dispositifs qui évoluent rapidement.Communiquer sur les opportunités d'emploi offertes par les plus grandes structures de la branche auprès des diplômés du numérique, en valorisant le caractère innovant et stimulant des besoins (activités immersives, sensorielles, etc.).Créer des « ponts » avec l'écosystème des industries culturelles et créatives (développement de projets, accueil de stagiaires et alternants...).

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Egalité professionnelle (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

Egalité H/F

- La **répartition hommes/femmes est quasiment à l'équilibre** au sein de la branche. On note une large présence de femmes parmi les salariés de la branche, supérieure à la moyenne nationale « toutes branches confondues ».
- **19%** des femmes travaillent à temps partiel au sein de la branche contre **14%** des hommes.
- **L'écart de salaire entre les hommes et les femmes est moins important que pour l'ensemble des branches**, et tend à reculer au cours de la décennie 2011-2021.

Egalité générationnelle

- 2/3 des structures répondantes n'ont mis en place aucune action en lien avec la séniorité.
- 5% ont mis en place des formations ou un accompagnement dans l'évolution professionnelle.

Constats issus des entretiens :

Egalité H/F

- Les structures n'ont pas exprimé de besoins spécifiques en termes d'égalité professionnelle.
- Leur effectif comprend généralement plus de femmes que d'hommes, et les structures basent leurs embauches sur l'expérience et les compétences en priorité.
- **Les plus hauts salaires concernent cependant davantage les hommes dans certaines structures, car ils occupent les postes les plus hauts dans la hiérarchie**, sont plus âgés, et sont là depuis plus longtemps.

Egalité générationnelle

- La plupart des structures expliquent qu'il est **difficile de trouver des profils seniors du fait du rythme de travail intense et du caractère physique de la plupart des postes** proposés dans les structures.
- Les structures où les salariés restent sur le long terme sont confrontés à des profils de travailleurs seniors, et adaptent les postes de travail et les horaires aux salariés concernés. Un accompagnement à la retraite est parfois proposé par les structures.
- Si les structures de la branche embauchent beaucoup de jeunes, notamment durant les périodes estivales, certaines expliquent qu'**avoir des travailleurs seniors est bénéfique pour la transmission de compétences et pour rassurer les visiteurs qui accordent plus difficilement leur confiance aux salariés les moins expérimentés.**



« Ça ne se pose pas, parce que ça se fait naturellement. »

[Parc d'attractions, entre 50 et 100 salariés]

« A 55 ans et plus ça peut devenir difficile de continuer. Il faut aménager les postes. »

[Parc d'attractions, 250 salariés ou plus]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Egalité professionnelle (2/2)

Impacts sur les emplois :

- La mixité des emplois de la branche est perçue un atout pour recruter et fidéliser les salariés. Néanmoins, elle reste difficile à atteindre pour certains métiers, du fait du profil des candidats : chauffeurs (très masculinisés), RH (plus féminisés), etc.
- Le public sénior pourrait constituer une « ressource » de candidatures, dans un contexte de difficultés de recrutement.

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• L'index de l'égalité professionnelle est un outil perçu positivement par les structures qui y sont assujetties pour veiller à l'équilibre des salaires au moment des augmentations.• Des initiatives sur l'aménagement du temps de travail pour les travailleurs séniors.	<ul style="list-style-type: none">• Dans un contexte d'allongement des carrières, structurer (notamment dans les grandes structures) une approche prévisionnelle des compétences et des parcours professionnels (GPEC), identifier les passerelles métiers possibles pour les séniors exposés à la pénibilité.

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Santé et handicap (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- **22% des structures** répondantes ont au moins **un salarié ayant la reconnaissance** de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- Un **indice de fréquence des accidents du travail** de **26** accidents pour 1 000 salariés sur le secteur des activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes en 2021 (62 accidents en 2017).
- En 2017, **les secteurs où les accidents du travail étaient les plus graves** sont les **activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes** (indice de gravité de 10,8) et les **autres activités récréatives et de loisirs** (15,1) mais ces chiffres sont également en baisse en 2021 (respectivement 10,2 et 9,1).

Constats issus des entretiens :

- Les **structures sont soucieuses de travailler sur l'inclusion à tous les niveaux**, que ce soit pour l'accueil des visiteurs ou l'embauche de salariés. Mais les structures de la branche **reçoivent peu de candidatures de personnes en situation de handicap**, néanmoins certaines structures travaillent avec un GEIQ Handicap pour s'échanger les offres et les CV afin de favoriser l'inclusion.
- Certaines structures visent à faire de la sensibilisation des risques de santé liés au poste, par exemple en **faisant venir des ergonomes afin d'améliorer les conditions de travail et diminuer le risque d'accident**, ou encore en proposant des espaces pour suivre des cours de sport gratuitement sur les temps de pause.
- Pour les structures accueillant du public dans des zones atypiques (grottes, bord de l'eau, structures dans les arbres par exemple), la création et l'entretien de chemins et passerelles sécurisés sont essentiels à la poursuite des activités et à la réputation de l'établissement.

Impacts sur les emplois :

- L'embauche de travailleurs bénéficiaires d'une RQTH constitue un enjeu important dans un contexte de difficultés de recrutement, indépendamment de l'assujettissement des établissements.
- L'amélioration de **l'aménagement des postes de travail permet de réduire les risques** en matière de santé et de renforcer la fidélisation du personnel.
- Afin d'éviter le risque d'accidents de travail les postes et la pratique des activités et des emplois doivent être adaptés en prévision.



« On fait attention aux chemins et aux barrières dans la grotte, les chemins on fait attention que ça glisse le moins possible et les barrières on les resserre très régulièrement. »

[Grotte naturelle, moins de 10 salariés]

« On répond au besoin autant que possible, que ce soit par la venue d'ergonomes pour les bureaux, la sensibilisation sur les postes de travail, etc. »

[Musée, entre 50 et 100 salariés]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Santé et handicap (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">• Certaines structures sont engagées dans le label tourisme et handicap.• Des structures sont accompagnées par CAP emploi pour mettre en place du matériel adapté à tous.• Des professionnels RH sont formés en tant que tuteurs pour favoriser l'inclusion.	<ul style="list-style-type: none">• Former ou sensibiliser les salariés en contact avec le public en situation de handicap.• Inscrire les structures dans les dynamiques des réseaux régionaux et locaux du handicap (actions conduites dans le cadre du PRITH, partenariats avec les Cap Emploi, etc.).• Diffuser des bonnes pratiques à destination des équipes RH sur la rédaction de leurs annonces, les entretiens, l'accueil inclusif.• Mettre à disposition des entreprises et des salariés des ressources et outils permettant de « déconstruire » les représentations sur les publics en situation de handicap et accompagner les demandes de reconnaissance et les situations de handicap (ressources AGEFIPH, Afdas, etc.).• Accompagner les structures dans l'amélioration de l'ergonomie des postes de travail (en lien également avec les démarches QVCT).

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Allongement de la saisonnalité (1/2)

Résultats clés de l'état des lieux :

- La **moitié des structures** répondantes ouvrent leur site au public **toute l'année**.
- **1/3 des sites ferment au moins 4 mois dans l'année**, et ce chiffre monte à 55% pour les structures d'activités des parcs d'attractions et parcs à thèmes.
- **1 structure sur 5** a constaté un **rallongement de la durée de la saison** en 2022.

Constats issus des entretiens :

- La **majorité des structures 'outdoor'** ont **confirmé observer un allongement de la saison**, qui peut être dû à la hausse des températures et peut alors faciliter les activités en extérieur plus tard que d'habitude dans l'année.
- Des exceptions ont été observées chez les plus petites structures qui doivent faire face à la concurrence des grosses structures dans leur secteur et renoncent parfois à ouvrir plus longtemps leur site.

Impacts sur les emplois :

- Les structures **adaptent leur volume de recrutement** selon la saisonnalité, elles développent les contrats courts, notamment lors des périodes de vacances scolaires.



« Il y a 10 ans on accueillait que du printemps à l'automne des mariages, depuis le Covid on accueille presque tous les week-end de l'année : mariages, anniversaires etc. »

[Lieu d'accueil d'évènements, moins de 10 salariés]

« On a arrêté l'ouverture à la Toussaint car il y avait déjà beaucoup de concurrence et d'offres pour Halloween dans le secteur. »

[Site de parcours acrobatique en hauteur, entre 20 et 50 salariés]

« La saison s'allonge (de mars à novembre). On a avalé les vacances de la Toussaint et le 11 novembre, ça s'étire. »

[Parc d'attractions, 250 salariés ou plus]

Premiers éléments de prospective des emplois et compétences

Allongement de la saisonnalité (2/2)

Réponses apportées par les structures / bonnes pratiques	Perspectives et pistes d'actions
<ul style="list-style-type: none">Les structures organisent le temps de travail différemment, pour permettre une meilleure rotation des employés polyvalents, qui peuvent être disponibles sur plusieurs postes en fonction du besoin. Elles optimisent leur l'organisation.	<ul style="list-style-type: none">Besoins de certaines structures à se former en organisation du temps de travail.Participer à ou initier des démarches territoriales sur les « boucles saisonnières », permettant aux salariés de mieux articuler les temps de travail et aux structures de fidéliser les travailleurs saisonniers.S'appuyer sur les Groupements d'employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) <p><i>NB : Les « boucles saisonnières » reposent sur l'articulation entre plusieurs entreprises d'un même territoire afin de proposer aux saisonniers des missions successives et ainsi les fidéliser et leur permettre d'enchaîner plusieurs saisons sur l'année.</i></p>

Annexes

Les besoins et difficultés de recrutement

1. Auvergne-Rhône-Alpes

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	16 830	65%	60%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	13 710	60%	37%
Agents d'entretien de locaux	11 970	47%	30%
Cuisiniers	9 810	70%	50%
Employés de l'hôtellerie	8 550	66%	70%
Employés de libre-service	6 250	62%	42%
Artistes (musique, danse, spectacles)	4 340	14%	46%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	4 160	76%	6%
Agents d'accueil et d'information	3 620	24%	49%
Jardiniers salariés	3 590	57%	38%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 970	81%	5%
Professionnels des spectacles	1 860	15%	43%
Agents et hôtesses d'accompagnement	630	48%	78%
Maîtrise de l'hôtellerie	340	79%	68%

Les besoins et difficultés de recrutement

2. Bourgogne-Franche-Comté

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	3 960	50%	24%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3 340	51%	34%
Serveurs de cafés restaurants	3 070	63%	50%
Employés de libre-service	2 490	44%	38%
Cuisiniers	1 580	60%	34%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 520	12%	44%
Employés de l'hôtellerie	1 390	68%	50%
Jardiniers salariés	1 150	42%	29%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 060	65%	6%
Agents d'accueil et d'information	920	45%	49%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	660	70%	3%
Professionnels des spectacles	460	15%	67%
Agents et hôtesse d'accompagnement	90	22%	67%
Maîtrise de l'hôtellerie	20	50%	50%

Les besoins et difficultés de recrutement

3. Bretagne

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	8 340	65%	67%
Agents d'entretien de locaux	7 040	66%	34%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	6 750	63%	43%
Employés de l'hôtellerie	3 910	66%	68%
Cuisiniers	3 880	74%	50%
Employés de libre-service	3 680	53%	53%
Artistes (musique, danse, spectacles)	2 280	13%	24%
Jardiniers salariés	1 940	44%	38%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 440	77%	1%
Professionnels des spectacles	1 440	15%	45%
Agents d'accueil et d'information	1 080	42%	53%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 060	89%	6%
Agents et hôtesse d'accompagnement	510	71%	86%
Maîtrise de l'hôtellerie	150	67%	40%

Les besoins et difficultés de recrutement

4. Centre-Val de Loire

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	4 110	77%	23%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3 340	70%	29%
Serveurs de cafés restaurants	2 720	74%	49%
Employés de libre-service	2 000	51%	37%
Jardiniers salariés	1 460	64%	34%
Cuisiniers	1 450	83%	31%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 410	11%	55%
Employés de l'hôtellerie	1 360	76%	57%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 040	86%	4%
Agents d'accueil et d'information	950	35%	35%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	650	89%	2%
Professionnels des spectacles	480	13%	48%
Agents et hôtesse d'accompagnement	190	16%	90%
Maîtrise de l'hôtellerie	110	91%	18%

Les besoins et difficultés de recrutement

5. Corse

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	3 160	70%	81%
Employés de l'hôtellerie	1 900	65%	81%
Cuisiniers	1 850	75%	72%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	1 410	62%	78%
Employés de libre-service	1 000	71%	68%
Agents d'entretien de locaux	610	53%	64%
Jardiniers salariés	480	69%	23%
Artistes (musique, danse, spectacles)	470	19%	43%
Agents d'accueil et d'information	240	46%	83%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	230	83%	30%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	140	64%	7%
Professionnels des spectacles	130	39%	69%
Agents et hôtesse d'accompagnement	80	50%	88%
Maîtrise de l'hôtellerie	70	43%	86%

Les besoins et difficultés de recrutement

6. Grand Est

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	7 160	46%	22%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	6 020	59%	31%
Serveurs de cafés restaurants	5 630	63%	41%
Employés de libre-service	4 220	45%	40%
Cuisiniers	3 860	63%	30%
Jardiniers salariés	2 470	52%	37%
Employés de l'hôtellerie	2 010	54%	48%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 820	65%	7%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 500	7%	44%
Agents d'accueil et d'information	1 410	48%	42%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 320	71%	4%
Professionnels des spectacles	800	30%	39%
Agents et hôtesses d'accompagnement	240	33%	79%
Maîtrise de l'hôtellerie	90	78%	22%

Les besoins et difficultés de recrutement

7. Hauts-de-France

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	8 100	40%	14%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	6 720	44%	29%
Artistes (musique, danse, spectacles)	5 120	6%	37%
Serveurs de cafés restaurants	4 920	54%	48%
Employés de libre-service	4 570	34%	23%
Jardiniers salariés	2 930	46%	28%
Agents d'accueil et d'information	2 590	43%	24%
Professionnels des spectacles	2 440	30%	59%
Cuisiniers	2 360	66%	31%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 220	58%	3%
Employés de l'hôtellerie	1 480	49%	47%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 170	78%	4%
Agents et hôtesse d'accompagnement	460	11%	54%
Maîtrise de l'hôtellerie	30	100%	0%

Les besoins et difficultés de recrutement

8. Ile-de-France

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Artistes (musique, danse, spectacles)	22 370	10%	44%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	17 850	48%	12%
Agents d'entretien de locaux	15 510	40%	14%
Serveurs de cafés restaurants	14 940	65%	21%
Cuisiniers	8 900	72%	12%
Agents d'accueil et d'information	7 680	67%	15%
Professionnels des spectacles	7 190	23%	42%
Employés de libre-service	6 280	53%	19%
Employés de l'hôtellerie	6 220	66%	17%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	5 870	67%	3%
Jardiniers salariés	3 300	59%	21%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	2 640	71%	1%
Agents et hôtesse d'accompagnement	1 740	58%	59%
Maîtrise de l'hôtellerie	680	72%	25%

Les besoins et difficultés de recrutement

9. Normandie

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	6 700	72%	17%
Serveurs de cafés restaurants	5 520	69%	66%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	4 720	59%	37%
Employés de libre-service	3 090	57%	32%
Cuisiniers	3 020	82%	45%
Jardiniers salariés	2 360	53%	37%
Employés de l'hôtellerie	2 100	73%	74%
Artistes (musique, danse, spectacles)	1 890	8%	39%
Agents d'accueil et d'information	1 830	56%	27%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	1 770	87%	3%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	820	81%	7%
Professionnels des spectacles	600	22%	52%
Agents et hôtesse d'accompagnement	300	37%	73%
Maîtrise de l'hôtellerie	90	78%	33%

Les besoins et difficultés de recrutement

10. Nouvelle Aquitaine

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	15 210	71%	69%
Agents d'entretien de locaux	10 950	70%	23%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	10 860	70%	49%
Cuisiniers	8 020	82%	51%
Employés de libre-service	6 600	60%	53%
Employés de l'hôtellerie	6 280	77%	70%
Artistes (musique, danse, spectacles)	4 070	15%	25%
Jardiniers salariés	3 780	53%	34%
Agents d'accueil et d'information	2 860	42%	60%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 270	79%	3%
Professionnels des spectacles	1 900	14%	41%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 650	84%	7%
Agents et hôtesses d'accompagnement	710	66%	75%
Maîtrise de l'hôtellerie	260	85%	31%

Les besoins et difficultés de recrutement

11. Occitanie

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	14 650	61%	69%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	13 410	62%	48%
Artistes (musique, danse, spectacles)	8 900	16%	49%
Agents d'entretien de locaux	7 580	63%	32%
Cuisiniers	7 490	67%	51%
Employés de l'hôtellerie	6 240	66%	78%
Employés de libre-service	5 110	49%	47%
Jardiniers salariés	2 670	49%	48%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 430	69%	10%
Agents d'accueil et d'information	2 390	39%	56%
Professionnels des spectacles	2 190	22%	64%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 150	77%	10%
Agents et hôtesse d'accompagnement	810	24%	79%
Maîtrise de l'hôtellerie	250	80%	60%

Les besoins et difficultés de recrutement

12. Pays de la Loire

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	7 710	68%	60%
Agents d'entretien de locaux	6 020	70%	18%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	5 430	66%	34%
Employés de libre-service	4 170	70%	42%
Cuisiniers	3 490	78%	50%
Employés de l'hôtellerie	3 300	72%	67%
Artistes (musique, danse, spectacles)	3 010	18%	36%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 370	87%	17%
Jardiniers salariés	2 100	66%	24%
Agents d'accueil et d'information	1 780	56%	42%
Professionnels des spectacles	1 560	24%	30%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 030	85%	5%
Agents et hôtesse d'accompagnement	400	15%	50%
Maîtrise de l'hôtellerie	110	82%	55%

Les besoins et difficultés de recrutement

13. Provence-Alpes-Côte d'Azur

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Serveurs de cafés restaurants	17 420	66%	71%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	13 040	68%	44%
Cuisiniers	9 150	70%	59%
Employés de l'hôtellerie	8 960	65%	75%
Agents d'entretien de locaux	8 290	69%	28%
Employés de libre-service	6 050	60%	47%
Artistes (musique, danse, spectacles)	5 750	12%	53%
Jardiniers salariés	2 640	57%	46%
Professionnels des spectacles	2 460	25%	50%
Agents d'accueil et d'information	2 350	42%	44%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	2 340	61%	11%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	1 240	84%	14%
Agents et hôtesse d'accompagnement	460	50%	70%
Maîtrise de l'hôtellerie	300	47%	57%

Les besoins et difficultés de recrutement

14. DROM : Guadeloupe, Guyane, La Réunion, Martinique et Mayotte

Métier	Nombre de projets de recrutement en 2023	Part de projets difficiles	Part de projets saisonniers
Agents d'entretien de locaux	5 980	25%	12%
Jardiniers salariés	3 830	20%	9%
Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration	3 230	42%	14%
Serveurs de cafés restaurants	2 060	56%	41%
Employés de libre-service	1 950	36%	43%
Cuisiniers	1 670	53%	30%
Artistes (musique, danse, spectacles)	990	13%	52%
Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement	960	62%	5%
Employés de l'hôtellerie	670	52%	58%
Professionnels des spectacles	620	39%	47%
Agents d'accueil et d'information	620	24%	26%
Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	330	64%	24%
Agents et hôtesse d'accompagnement	200	35%	55%
Maîtrise de l'hôtellerie	40	50%	25%

