



Rapport de branche 2012

Hôtellerie de Plein Air

La branche de l'hôtellerie de plein air a réalisé une étude afin de connaître la situation de l'emploi dans les campings. Le but de cette étude est de dresser un portrait des établissements, des salariés et de recenser les principaux freins auxquels sont confrontés les campings en matière de formation professionnelle.

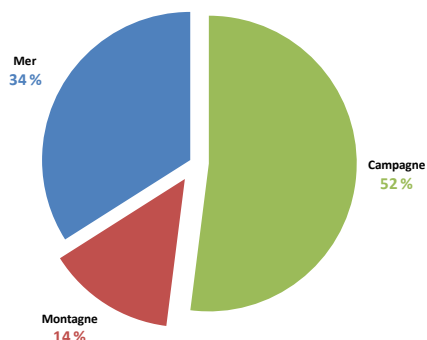
Ce document présente les principaux résultats de cette enquête menée en juin 2013 auprès des établissements de l'hôtellerie de plein air; mais aussi des informations sur l'évolution de la réglementation du travail au sein de la branche, notamment en ce qui concerne le nouveau CDI Emploi-Formation, actuellement en phase d'expérimentation.

FNHPA
FEDERATION NATIONALE
DE L'HOTELLERIE
DE PLEIN AIR



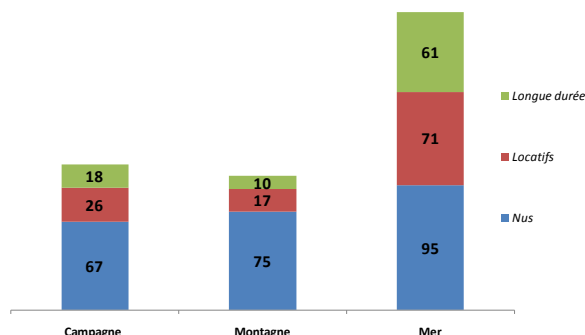
51 % des campings déclarent se trouver à la campagne, néanmoins la répartition géographique marque de fortes disparités...

Localisation des campings



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Nombre d'emplacements en fonction de la localisation



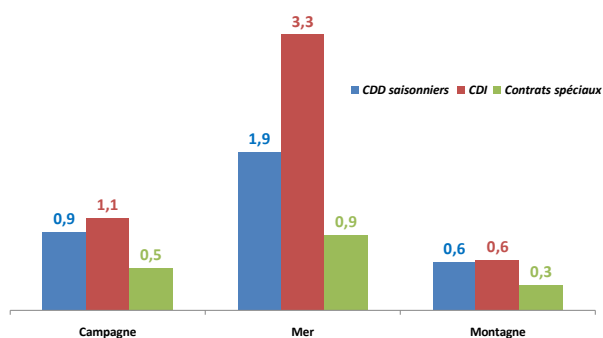
Source : Rapport de branche 2012 HPA

...en termes de nombre et de types d'emplacements disponibles. Ainsi, **si seulement 34 % des campings déclarent se trouver à la mer, ils ont en moyenne 2 fois plus d'emplacements que les établissements situés à la campagne et à la montagne.** Une autre particularité des établissements situés à la mer est de proposer d'avantage d'emplacements locatifs et de longue durée, bien que les terrains nus restent la principale offre proposée par les campings quelque soit leur localisation.

Les disparités de taille de campings se répercutent sur les effectifs salariés. **Les campings situés sur la façade maritime ont ainsi presque 2 fois plus de salariés en CDI que la moyenne** (3,3 sur l'année contre une moyenne de 1,8).

A contrario, les CDD saisonniers et les contrats spéciaux (apprentissage, professionnalisation, contrats aidés...) sont proportionnellement plus utilisés par les campings situés à la montagne et à la campagne que par les campings situés à la mer, qui de par leur taille privilégient la fidélisation des salariés par un recours accru aux CDI.

Nombre de salariés moyen sur l'année par localisation



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Les campings adhérents à une chaîne ou liés à un groupe sont minoritaires (18 %), mais ont une offre de services annexes plus développée.

Mode d'exploitation des campings



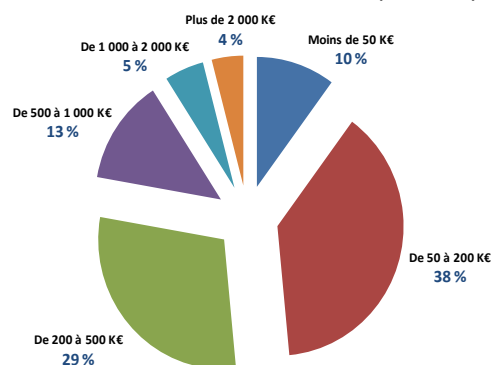
Source : Rapport de branche 2012 HPA

Ces prestations intégrées ont une influence sur le chiffre d'affaires. **Ainsi, les établissements liés à un groupe ou faisant partie d'une chaîne ont en moyenne un chiffre d'affaires supérieur aux autres : 55 % des établissements indépendants de toute chaîne ont un chiffre d'affaires inférieur à 200 000 euros, contre 17 % pour les adhérents à une chaîne et 7 % pour les filiales intégrés d'un grand groupe**

Si 90 % des campings proposent des services annexes

(animation, commerce, espace de remise en forme, location de bicyclette/canoë/pédales, piscine, restaurant/bar), les services les plus répandus sont piscine et restauration/bar, présents dans respectivement 66 % et 70 % des établissements et dans 9 cas sur 10 lorsque le camping fait partie d'une chaîne ou d'un grand groupe.

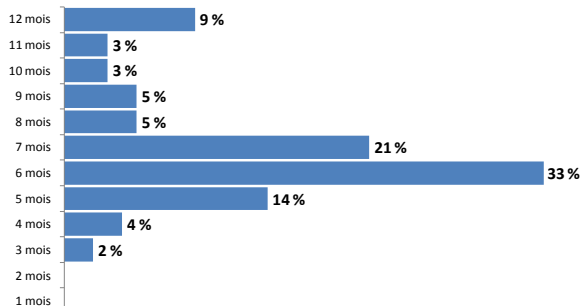
Chiffre d'affaires des établissements (en K euros)



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Le mode d'exploitation et la localisation n'ont pas d'influence significative sur la période d'ouverture : les campings réalisent en moyenne une saison de 7 mois.

Nombre de mois d'ouverture



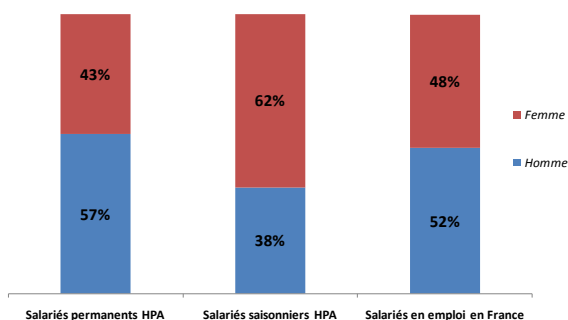
Source : Rapport de branche 2012 HPA

Le mois d'ouverture de la saison le plus courant se situe en avril (59 % des établissements). Par ailleurs, la période de fermeture la plus courante se situe vers octobre/novembre (70 %)

En ce qui concerne la durée d'ouverture, **68 % des établissements ouvrent entre 5 et 7 mois**, et environ un établissement sur 10 déclare ouvrir toute l'année (9 %)

Les salariés présents toute l'année se distinguent nettement des salariés saisonniers, notamment en termes d'âges, de répartition par sexe, de niveaux de diplômes et de temps de travail.

Répartition par sexe



Source : Rapport de branche 2012 HPA et données INSEE 2012

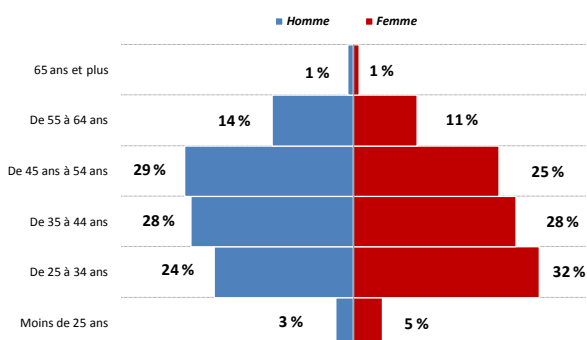
Les femmes représentent 62 % des salariés saisonniers contre 43 % des salariés permanents. En comparaison avec la moyenne nationale, elles sont sous-représentées chez les salariés en CDI et sur-représentées chez les saisonniers.

La moyenne d'âge des salariés permanents est bien supérieure à celle des salariés saisonniers. **La proportion de salariés de moins de 35 ans est deux fois plus importante chez les saisonniers (61 %). Plus de 40 % des salariés saisonniers ont moins de 25 ans et 35 % sont étudiants hors saison.** De plus, on constate un niveau de diplôme qui a tendance à être plus élevé chez les saisonniers.

En ce qui concerne le temps de travail, les différences restent limitées : si 85 % des salariés en CDI sont à temps complet, cette proportion baisse à 75 % chez les salariés saisonniers.

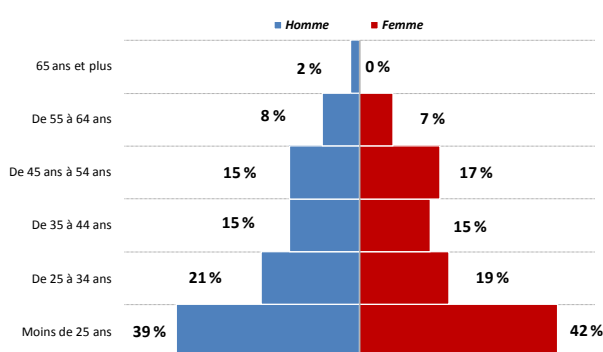
Bien que la majorité des établissements anticipe une stabilité de leurs effectifs, que ce soit en CDI (84 %) ou en CDD (70 %), le développement de l'emploi est plus favorable au sein des grands groupes : 22 % prévoient une hausse de leurs effectifs CDI et 26 % de leurs effectifs CDD durant les 2 prochaines années.

Pyramide des âges des salariés permanents



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Pyramide des âges des salariés saisonniers



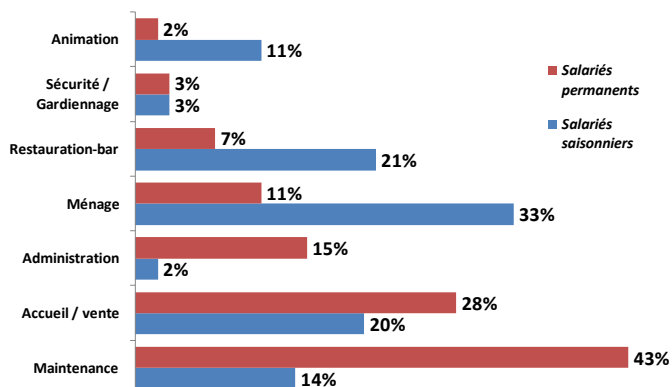
Source : Rapport de branche 2012 HPA

Les activités des salariés saisonniers et permanents sensiblement différentes

La maintenance et l'administration sont les principales activités dévolues aux salariés permanents, contrairement aux activités liées à l'afflux de la clientèle saisonnière, le ménage, la restauration/bar et l'animation. L'accueil/vente est réalisé par les salariés présents toute l'année ou seulement en saison, tout comme la sécurité/gardiennage.

De plus, quelque soit le type de contrat de travail, on constate que certaines activités sont réalisées majoritairement par des salariés de sexe masculin, comme la maintenance ou la sécurité/gardiennage, alors que certaines activités sont réalisées majoritairement par des femmes comme le ménage, l'accueil/vente ou l'administration.

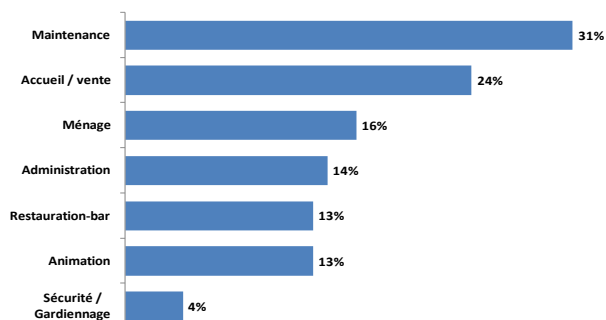
La nature de l'emploi



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Les formations liées à la maintenance, l'accueil et la vente jugées prioritaires

Besoins en Formation professionnelle



Source : Rapport de branche 2012 HPA

Certaines activités constituent des axes prioritaires de formation pour les campings, ainsi 31 % mentionnent des besoins de formation concernant les activités liées à la maintenance et 24 % à l'accueil/vente.

En dehors des thèmes de formations, plusieurs éléments confortent l'attrait pour le CDI Emploi-Formation au sein des établissements de l'hôtellerie de plein air. D'abord, le principal frein exprimé par les campings (27 %) en matière de stages courts de formation est le problème de gestion de l'absence du salarié parti en formation. Ensuite, une forte proportion de campings (65 %) souhaite disposer de formations qualifiantes pour les saisonniers fidélisés, dispensées en intersaison.

Un dispositif en phase d'expérimentation : le CDI Emploi-Formation

Les embauches sont réalisées selon les règles juridiques du CDI, sous modulation annuelle du temps de travail et ont pour but d'employer à plein temps des salariés jusque-là saisonniers. Comme son nom l'indique, il s'agit d'un contrat à durée indéterminée de 1 607 h par an et qui, pendant 5 ans, engage le salarié à se former pendant l'intersaison. Le CDI Emploi-Formation est appliqué de manière expérimentale depuis novembre 2012 dans quatre régions pilotes : Bretagne, Pays de la Loire, Nord-Pas-de Calais et Picardie. L'expérimentation durera 2 ans, à la suite de laquelle le dispositif pourrait être étendu à d'autres régions.

Méthodologie et acteurs

Organisation professionnelle :



Organisations syndicales :



Réalisation :  AMBROISE BOUTEILLE ET ASSOCIES

Mode de collecte et d'administration de l'enquête : Déclaratif, via un e-mailing et un questionnaire papier

Dates de l'enquête : Juin 2013

Nombre d'établissements interrogés / répondants : 1216 établissements répondants sur 4160 établissements interrogés (29 %)

Thèmes : Caractéristiques des établissements et des salariés, formation professionnelle