



Réalisation d'une étude prospective territoriale sur les branches de l'hébergement et restauration : le cas de la Guyane

Edition 2025

juin 2025

OBSERVATOIRE AKTO

LE SECTEUR HÉBERGEMENT ET RESTAURATION EN GUYANE



232 établissements de la branche HCR

10 établissements de la branche RC

109 établissements de la branche RR



2 328

salariés



Sources : Données Base Tous Salariés 2022, INSEE

Répartition des salariés par familles de métiers



LES TENDANCES D'ÉVOLUTION IMPACTANT LE SECTEUR



MARCHÉ DU TRAVAIL & ATTRACTIVITÉ

- Forte tension sur les recrutements et **turn-over important** des fonctions de cadre
- Faible motivation des jeunes, y compris ceux formés pour travailler dans le secteur
- Recherche accrue d'équilibre vie professionnelle / personnelle



COMPÉTENCES & MANAGEMENT

- Manque en matière de **management et de gestion** au sein de la direction des établissements
- **Qualité des formateurs et du tutorat** jugée insuffisante par les professionnels
- **Offre de formation peu adaptée** aux besoins et manquant de modernité



CONCURRENCE ET RÉGLEMENTATION

- **Économie informelle** encore importante
- Inflation complexifiant la **compétitivité des entreprises**
- Forte concurrence des nombreux établissements en place et perspectives de croissance limitées



DYNAMIQUES SOCIO-ÉCONOMIQUES

- **Dynamique sectorielle solide** (forte culture de la restauration en Guyane)
- **Image peu favorable** de la Guyane
- **Disparités territoriales** importantes
- **Manque de structuration** de l'offre touristique

LES ÉVOLUTIONS DE COMPÉTENCES PAR FAMILLE DE MÉTIERS



HÉBERGEMENT



CUISINE



SALLE



TRANSVERSE



➔ Des métiers qui évoluent principalement sous l'effet de l'intégration des outils numériques et nouvelles technologies.

Niveau d'évolution des compétences : de « pas ou peu d'évolution » (1 ou 2 cases) à une « forte ou très forte évolution » (3 ou 4 cases)

EFFECTIFS, BESOINS EN RECRUTEMENT ET FORMATION

Effectifs
en 2022

2 300 à 2 400
salariés
en poste



Besoin en
recrutement
entre 2024 et 2027

Besoins
de 1 500
recrutements*

* Dont 56 % en cuisine

Principaux besoins en formation

Source : entretiens menés auprès des entreprises



PRINCIPALES DIFFICULTÉS RH ET STRATEGIES MISES EN ŒUVRE

Difficultés RH



Manque de motivation
des salariés



Pénurie de personnel qualifié



Turn-over élevé et absentéisme



Difficulté à fidéliser les salariés

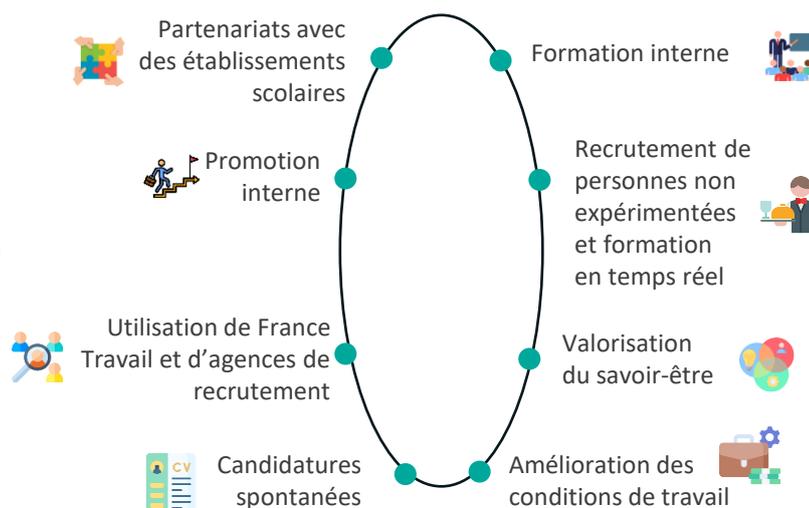


Problématique de gestion
des compétences



Cumul des emplois

Stratégies mises en œuvre



PRINCIPAUX ENJEUX DES ÉTABLISSEMENTS À 3-5 ANS



Recruter et fidéliser un personnel qualifié désireux de travailler



Former et développer les compétences des employés



S'adapter aux nouvelles attentes des clients (expériences personnalisées, produits de qualité...)



Optimiser la gestion des coûts opérationnels pour le maintien de la rentabilité



Agir pour réussir à atteindre une constance dans l'approvisionnement en produits locaux



Trouver l'équilibre dans l'intégration des nouvelles technologies

PRÉCONISATION : 4 ENJEUX À RELEVER



Mettre en adéquation les besoins des entreprises et l'offre de formation proposée

- Nécessité de **renforcer les compétences de base** (savoir-être, compétences métiers ...).
- Des enjeux autour de **l'accompagnement proposé aux apprenants** pour accéder à la formation ainsi que l'accueil fait au sein des entreprises.
- Une **répartition territoriale des formations inégale**.



Pérenniser et développer les entreprises

- Entreprises ayant **besoin d'accompagnement pour s'adapter aux évolutions actuelles et se développer** notamment sur les volets RH, technologiques et réglementaires.
- Nécessité de **faire évoluer l'offre et d'assurer une montée en gamme**.



Renforcer l'attractivité du secteur et de ses métiers

- **Difficultés de recrutement et de fidélisation** importantes qui concernent l'ensemble des métiers de l'hébergement et de la restauration.
- Nécessité pour les entreprises de réussir à **fidéliser les profils** (dont proposition de parcours professionnel).
- **Freins au recrutement qui perdurent** (manque de compétences, conditions de travail...).



Participer à la structuration de la filière tourisme au sens large

- Secteur de l'hébergement et de la restauration au **cœur de la stratégie touristique du territoire**.
- **Mobilisation nécessaire de l'ensemble des acteurs** du tourisme pour structurer la filière en Guyane.
- Montée en gamme de l'offre touristique **qui constitue un enjeu pour les entreprises de la filière**.