

ÉCAILLER

2012

Étude
métier

HÔTELLERIE - RESTAURATION & ACTIVITÉS DE LOISIRS

Nourrir



*D'après une étude réalisée pour le compte
de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
de l'Hôtellerie et de la Restauration par CHD Expert,
institut de collecte, de gestion et d'analyse des données sur le marché
de la Consommation Hors Domicile.*

Sommaire

RAPPELS

4

Contexte et objectifs de l'étude
Méthodologie de l'étude

1. SYNTHÈSE

6

1.1 Entretiens qualitatifs : l'écailler
1.2 L'essentiel
1.3 Dénombrement des postes

2. RÉSULTATS QUANTITATIFS DÉTAILLÉS

9

2.1 Les taux d'emploi
2.2 Caractéristiques des établissements employeurs
2.3 Caractéristiques du poste d'écailler
2.4 Les rémunérations et avantages en nature
2.5 Le profil du poste d'écailler

3. RÉSULTATS QUALITATIFS DÉTAILLÉS

24

3.1 Le poste d'écailler

3

RAPPELS

Contexte et objectifs de l'étude¹

Contexte de l'étude

Le Fafih, OPCA de l'Hôtellerie-Restauration et des activités de loisirs, a lancé un appel à proposition d'étude au bénéfice de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur. L'Observatoire est une structure paritaire mise en place par les partenaires du secteur de l'Hôtellerie-Restauration et des activités de loisirs.

L'objet de cette étude concerne le poste d'écailler. Les buts de l'étude sont de fournir une photographie détaillée de la population salariée occupant l'un de ces emplois en 2011 : quantifier la population en activité, qualifier les emplois occupés ainsi que les établissements employeurs.

CHD EXPERT a été chargé par le Fafih, OPCA de l'Hôtellerie-Restauration et des activités de loisirs, de réaliser cette étude, qui a été menée au cours des mois de mai et juin 2011.

Objectifs de l'étude

Les objectifs d'information de l'étude consistaient à :

Quantifier la population active sur le poste

- Population totale : nombre de salariés occupant l'une de ces fonctions (indépendamment de l'intitulé du poste)
- Nombre d'établissements employeurs

Qualifier l'emploi occupé à ce poste

- Définition de l'emploi et dénomination exacte des postes
- Diplômes obtenus (généraux, professionnels) et formation suivie
- Sexe et âge des employés au poste
- Ancienneté (dans la vie active, dans le secteur professionnel, dans le type d'emploi, dans l'emploi actuel)
- Rémunérations au poste

Qualifier les établissements employeurs pour ce poste

- Type et catégorie d'établissements (segment d'activité, nombre de salariés, de couverts servis, TMR, nombre d'étoiles et de chambres en hôtellerie)
- Nombre de personnes en cuisine et répartition par type de poste
- Distinction entre salariés des établissements indépendants et de chaînes

1. L'enquête a été réalisée pour le compte de l'observatoire par le cabinet CHD EXPERT au cours des mois de mai et juin 2011.

Méthodologie de l'étude

L'étude a été réalisée avec **4 moyens d'enquête** complémentaires et parallèles.

- 1. Enquête téléphonique** auprès de **50 établissements** employant des **écaillers**
 - Descriptif statistique des emplois et des variables de rémunération
- 2. Enquête qualitative** sous forme d'interviews semi-directives de 3 salariés, avec l'éclairage d'une interview semi-directive d'expert (fondateur du syndicat national des écaillers et chefs de rang)
 - Qualification des emplois, des formations et des carrières et des perspectives d'évolution de chaque poste
- 3. Enquête online** auprès d'un panel de professionnels (Panel CHD EXPERT / L'Hôtellerie-Restaurant magazine en restauration commerciale)
 - Mesure immédiate du taux d'emploi de la fonction (livrée séparément)
- 4. Enquête nationale annuelle** de CHD EXPERT sous forme de questionnaire adressé par voie postale et par encarts dans la presse professionnelle à la totalité des CHR français (plusieurs milliers de répondants)
 - Mesure précise différée du taux d'emploi des fonctions

1. SYNTHÈSE



1.1. Entretien qualitatifs : l'écailler

→ Rôle, tâches et responsabilités de l'écailler

- **Un nombre limité de tâches à maîtriser parfaitement et à exécuter rapidement**
- **Les tâches essentielles** : ouvrir, préparer et présenter les fruits de mer
- **Un apprentissage progressif** : les huîtres, les coquillages, les autres fruits de mer
- **Un rôle spécialisé un peu à part au sein de la brigade de cuisine**
- **Les qualités requises** : la rapidité, le sens de la mise en scène

→ Formation, cursus et expérience professionnelle

- Passage souhaitable par une formation spécialisée « mer » (école hôtelière, école maritime,...)
- Cursus « classique » : commis de cuisine (1 à 2 ans), écailler
- Un métier qu'on peut apprendre directement, « sur le tas », en quelques mois

→ Rémunération et avantages en nature

- Une rémunération jugée confortable (2 000 à 3 500 € nets couramment)
- Une rémunération excellente pour le niveau d'études et d'expérience requis : pas en-dessous de 2 000 € nets en « confirmé »
- Des avantages en nature courants : repas, transports (en commun), prime annuelle
- Généralisation en cours de la mutuelle

→ Les « plus » du métier

- Le fait de travailler avec des produits de la mer, des produits vivants
- Être le spécialiste au sein des établissements : une contribution importante au chiffre d'affaires global
- La rémunération peut rapidement devenir élevée pour des jeunes motivés

→ Les « moins » du métier

- Un aspect répétitif des tâches
- Un rôle un peu isolé par rapport au reste de la brigade
- La période des fêtes : activité intense, stress, beaucoup d'enjeux



→ Les perspectives de carrière

- Seule évolution traditionnelle de carrière : chef écailler (rôle d'encadrement, achats, gestion...)
- Dans le métier : évolution par le changement d'établissement
- La connaissance de l'ostréiculture et du négoce d'huîtres (coquillages) est un plus

→ Perspectives d'emploi du métier

- Un métier où les propositions d'emploi l'emportent très largement sur les demandes
- Des opportunités nombreuses pour démarrer et apprendre « sur le tas » : en raison des carences d'emploi, les employeurs recrutent des jeunes motivés ou des salariés en reconversion.

→ En conclusion

- Un rôle de spécialiste dans des établissements spécialisés
- Un métier intéressant si on aime « les choses de la mer », mais avec une certaine pénibilité
- La possibilité de travailler et de bien gagner sa vie sans aucun bagage préalable
- Des rémunérations rapidement très élevées et un emploi garanti à vie
- Une population vieillissante avec un fort besoin de renouvellement dans les prochaines années

1.2. L'essentiel : fiche signalétique de l'écailler

FICHE SIGNALÉTIQUE	ÉCAILLER
Taux d'emploi (pondéré)	1,5 %
Périmètre pris en compte (nb d'établissements)	54 000
Effectif moyen au poste (par l'établissement employeur)	1,3
Secteur d'activité prépondérant	Brasseries et cafés-restaurants d'un TMR > 25 €
Pourcentage des salariés du poste employés sur ce secteur	52 %
Effectifs estimés du poste	1 100
Pourcentage d'employés portant l'intitulé exact du poste sur leur fiche de paie	66 %
Autre intitulé du poste le plus fréquent	Cuisinier
Les trois tâches prépondérantes : 1	Préparation des coquillages et des fruits de mer : 98 %
Les trois tâches prépondérantes : 2	Préparation des poissons : 63 %
Les trois tâches prépondérantes : 3	Gestion approvisionnements poissons, fruits de mer : 45 %
Le nombre moyen de subordonnés (ou le taux sans subordonnés)	Aucun : 77 %
Pourcentage d'employés sur le poste travaillant plus de 39 heures par semaine	32 %
Rémunération annuelle brute moyenne	20 400 €
AN** déjeuners	88 %
AN dîners	71 %
AN mutuelle	50 %
Prime annuelle	9 %
Participation aux bénéfices	7 %
Montant moyen des primes annuelles	512 €
Pourcentage de femmes dans le poste	9 %

* Ticket Moyen par Repas. ** AN : avantages en nature. Avantages de tout type se distinguant de la rémunération de base.

1.3. Dénombrement des postes

Étape 1 : dénombrement des segments

Nous avons quantifié le nombre d'établissements sur chaque segment de marché considéré dans l'enquête, en dénombrant les adresses des bases de données exhaustives de CHD EXPERT.

Étape 2 : calcul du nombre d'établissements employeurs

En appliquant les taux d'emploi mesurés par l'étude au nombre d'établissements de chaque segment (sauf pour les résultats calculés sur des bases statistiques insuffisantes qui ont été estimés à partir des autres segments), nous obtenons le nombre d'établissements employant chacune des trois fonctions sur chaque segment.

Étape 3 : dénombrement du nombre de salariés

En multipliant le nombre moyen de salariés (sur chacune des trois fonctions et quel que soit l'intitulé exact du poste) par établissement employeur, par le nombre d'établissements employeurs (calculé lors des étapes précédentes), nous obtenons le nombre total d'employés sur chaque segment de marché considéré, et au total de la restauration hors domicile en France.

Attention, cette méthode est sommaire et ne permet pas une évaluation précise du nombre d'employés par fonction en raison de la multiplication des facteurs d'incertitude statistique, mais permet d'aboutir à une estimation raisonnable de ce nombre.

À mi-2011 et selon cette méthode de calcul, il y aurait donc en France environ 1 050 écaillers dans environ 800 établissements.

Les nombres moyens d'employés sur chaque poste par établissement employeur sont ici appliqués en tenant compte des résultats observés sur chaque secteur d'activité. Lorsque le nombre d'observations est trop faible (statistiquement non significatif), c'est la moyenne obtenue en restauration qui est utilisée pour les hôtels-restaurants et la moyenne générale de l'échantillon pour les débits de boissons.

Les écaillers

	Nombre d'établissements	Taux d'emploi	Nombre d'établissements employeurs	Nombre moyen d'écaillers	Nombre total d'écaillers
Restaurants	5 000*	5%	250	1,2	300
Brasseries et cafés-restaurants	15 000	2,4%	365	1,5	548
Hôtels-restaurants	4 500**	4%	180	1,2	216
Débits de boissons	29 727	0%	0	0	0
Total	54 227	1,5%	795	1,3	1 064

* Seuls les restaurants d'un TMR élevé (> 40 €) ou à thème de poisson ont été considérés

** Seuls les hôtels-restaurants de plus de 2 étoiles et de TMR élevé ont été considérés

2. RÉSULTATS QUANTITATIFS DÉTAILLÉS

2.1. Les taux d'emploi

Selon le secteur d'activité

	Oui	Total
Restaurants	5 %	631
Brasseries ou cafés-restaurants	2 %	561
Hôtels	4 %	23
Débites de boissons	0 %	78
Total	4 %	1 293

Base totale interrogée : 1 293 établissements

Selon l'activité détaillée

	Écailler	Total
Restaurants	5 %	631
Brasseries	4 %	122
Cafés-restaurants ou bars-restaurants	2 %	439
Hôtels-restaurants	4 %	23
Cafés ou bars	0 %	78
Total	4 %	1 293

Base totale interrogée : 1 293 établissements

En 2011, le taux d'emploi des écaillers en France est de l'ordre de 4 % sur le périmètre observé.

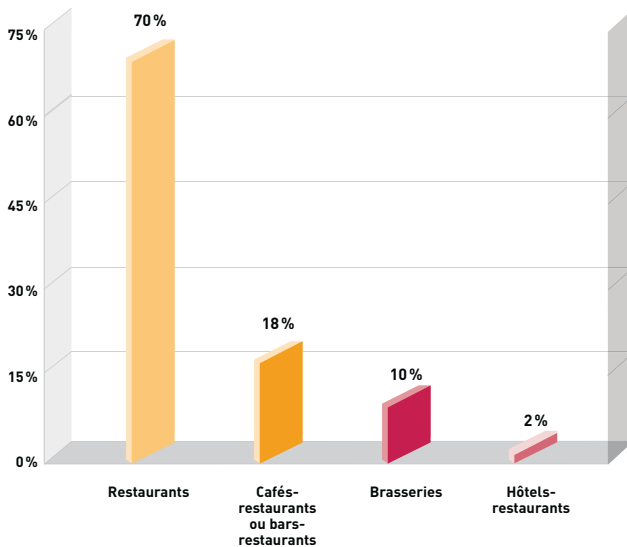
Le taux d'emploi est sensiblement plus élevé dans les restaurants (5 % emploient un écailler), dans les brasseries (4 % en ont un) et dans les hôtels-restaurants (4 %).

Le taux d'emploi des écaillers est en revanche très faible en café-restaurant ou bar-restaurant (2 %), où seuls quelques établissements très spécialisés « fruits de mer » en emploient ; le poste d'écailler n'apparaît pas dans les débits de boissons interrogés (0 %).

2.2. Caractéristiques des établissements employeurs

→ Activités des établissements employant au moins un écailler

Activité



Les établissements employant des écaillers sont avant tout des **restaurants** (70%).

Base : 50 établissements employant au moins un écailler

→ Type d'établissements employant au moins un écailler

Type d'établissement

Type d'établissement	Effectifs	Total
Indépendant	40	80 %
Fait partie d'une chaîne ou d'un groupe	9	18 %
Franchisé (hôtel avec ou sans restaurant)	1*	2 %
Total	50	100 %

Base : 50 établissements employant au moins un écailler. * Attention : effectifs faibles

Type d'établissement par activité

Type d'établissement	Restaurant	Brasserie	Café/Bar-Restaurant	Hôtel-Restaurant	Total
Indépendant	71 %	100 %	100 %	100 %	80 %
Fait partie d'une chaîne ou d'un groupe	26 %				18 %
Franchisé (hôtel avec ou sans restaurant)	3 %				2 %
Total	35	5*	9*	1*	

Base : 50 établissements employant au moins un écailler. * Attention : effectifs faibles

Les établissements interrogés employant au moins un écailler sont essentiellement des **indépendants** (80%).

L'appartenance à une chaîne n'est significative que pour les restaurants : 26% d'entre eux appartiennent à une chaîne ou un groupe.

L'hôtel interrogé employant au moins un écailler possède 4 étoiles et compte 200 chambres.

➔ Autres caractéristiques des établissements employant au moins un écailler

Taille salariale

	Effectifs	%
Un seul employé	1	2 %
2 employés	2	4 %
3 employés	5	10 %
4 ou 5 employés	7	14 %
6 à 9 employés	10	20 %
10 à 19 employés	6	12 %
20 employés et plus	19	38 %
Total	50	100 %

Base : 50 établissements employant au moins un écailler

Taille salariale : moyenne

	Restaurant	Brasserie	Café/Bar- Restaurant	Hôtel- Restaurant	Total
Effectif	35	5*	9	1*	50
Moyenne	13	23	12	25	14

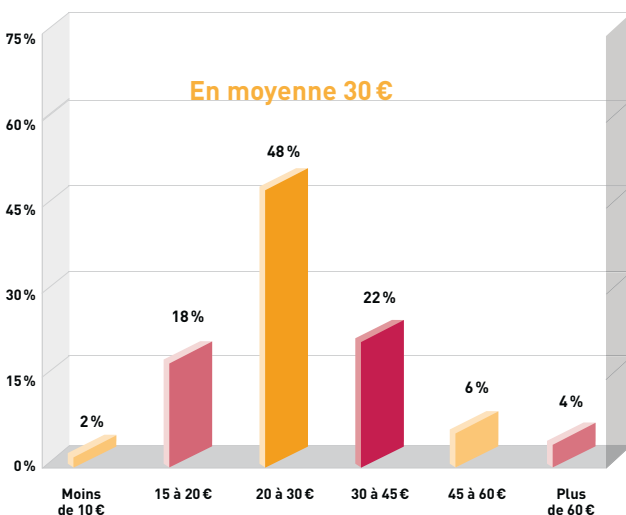
Base : 50 établissements employant au moins un écailler. *Attention : effectifs faibles

50% des établissements interrogés emploient plus de 10 salariés, dont 38% de grosses structure, employant plus de 20 personnes.

À noter qu'en moyenne les établissements interrogés emploient **14 salariés**.

➔ Établissement avec restauration à table employant au moins un écailler

TMR (Ticket Moyen par Repas)



Nombre de couverts

	Effectifs	%
Moins de 25	5	10 %
De 25 à 49	7	14 %
De 50 à 99	11	22 %
De 100 à 199	16	32 %
200 et plus	9	18 %
NSP-RR*	2	4 %
Total	50	100 %

Base : 50 établissements employant au moins un écailler
* Ne sait pas - refus de répondre

L'essentiel des établissements employant au moins un écailler ont un TMR compris entre **20 et 30 €** (48%) et servent entre **100 et 199 couverts** par jour (32%).

→ Poids de l'écailler dans les fonctions de service

Nombre moyen de salariés par fonction

	Moyenne
Écailler	1,2
Chef de cuisine	0,9
Second de cuisine	1
Chef de partie	0,8
Cuisinier (1 ^{er} cuisinier, 2 ^{ème} cuisinier,...)	1,1
Commis de cuisine	0,8
Équipier	0,1
Autre poste	1
Total	0,9

En moyenne, il y a un employé ayant un intitulé de poste « écailler » par établissement interrogé.

Base : 50 établissements employant au moins un écailler

Nombre d'écaillers par activité

	Effectifs	Moyenne
Brasseries	5*	1,4
Cafés-restaurants ou bars-restaurants	9*	1,6
Restaurants	35	1,2
Hôtels-restaurants	1*	0
Total	50	1,2

Base : 50 établissements employant au moins un écailler. * Attention : nombre de répondants faible

Les établissements employant au moins un écailler ont également employé en cuisine : 1 chef de cuisine, 1 second de cuisine, 1 chef de partie et 1 cuisinier.

Les écaillers représentent **17%** des postes en cuisine dans les établissements où ils sont employés.

2.3. Caractéristiques du poste d'écailler

→ Intitulé exact du poste et secteur d'emploi

Intitulé exact du poste

	Effectifs	Moyenne
Écailler	37	66 %
Autre intitulé	19	34 %
Total	56	100 %

Pour la majorité des établissements interrogés (66%), l'intitulé exact du poste d'écailler est « écailler ».

Base : 56 écaillers

Autres intitulés du poste

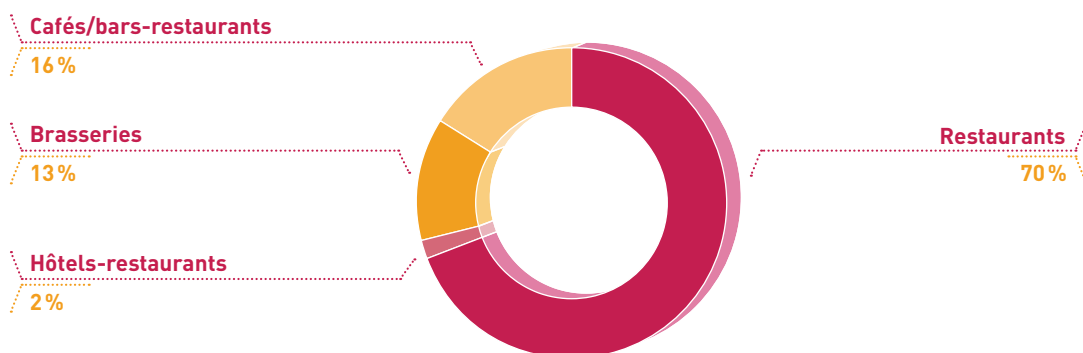
	Effectifs	Moyenne
Cuisinier	6	32 %
Chef de cuisine	3	16 %
Chef de partie	3	16 %
Gérant	2	11 %
Employé polyvalent en poissonnerie	1	5 %
Commis de cuisine	1	5 %
Plongeur	1	5 %
Second de cuisine	1	5 %
Aide cuisinier	1	5 %
Total	19	100 %

Base : 56 écaillers

On note cependant que 34% des établissements utilisent un autre intitulé pour qualifier ce poste. 32% d'entre eux considèrent les « écaillers » comme des « cuisiniers ».

Les écaillers sont essentiellement employés dans des restaurants.

Secteur d'emploi



→ Fonction de l'écailler

Tâches incluses dans son poste

	Effectifs	Moyenne
Préparation des coquillages et fruits de mer (ouverture des huîtres,...)	55	98%
Préparation des poissons (vidage, écaillage,...)	35	63%
Gestion des approvisionnements poissons et fruits de mer	25	45%
Préparations chaudes	20	36%
Toutes les préparations froides	18	32%
Aide à la cuisine	17	30%
Plonge (batterie)	14	25%
Présentation des poissons et fruits de mer aux clients	10	18%
Gestion des approvisionnement poissons et fruits de mer aux clients	1	2%
Autres tâches	20	36%
Total	56	100%

Base : 56 écaillers

Les tâches les plus mentionnées par les personnes interrogées concernent bien le métier d'écailler : préparation des coquillages et fruits de mer (98%), préparation des poissons (63%), gestion des approvisionnements poissons et fruits de mer (45%).

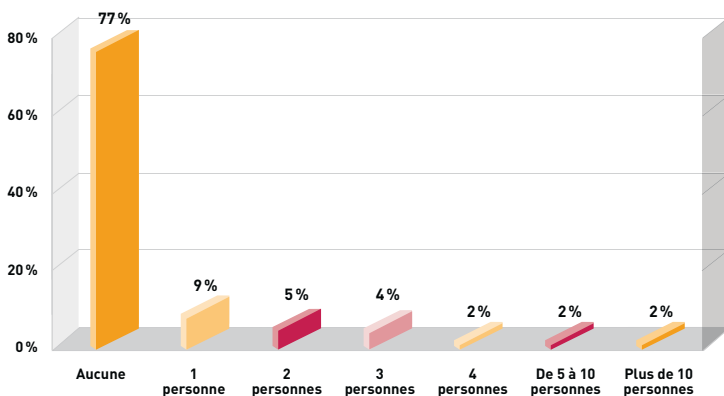
En revanche, d'autres fonctions ont été citées et sont moins spécifiques au métier d'écailler, notamment : aide à la cuisine (30%).

Autres fonctions

Les autres tâches citées concernent le contrôle des denrées, la cuisson des fruits de mer et des crustacés, la mise en place du banc d'écaillage, le dressage des plateaux et la prise des commandes.

→ Nombre de subordonnés

Nombre de personnes encadrées



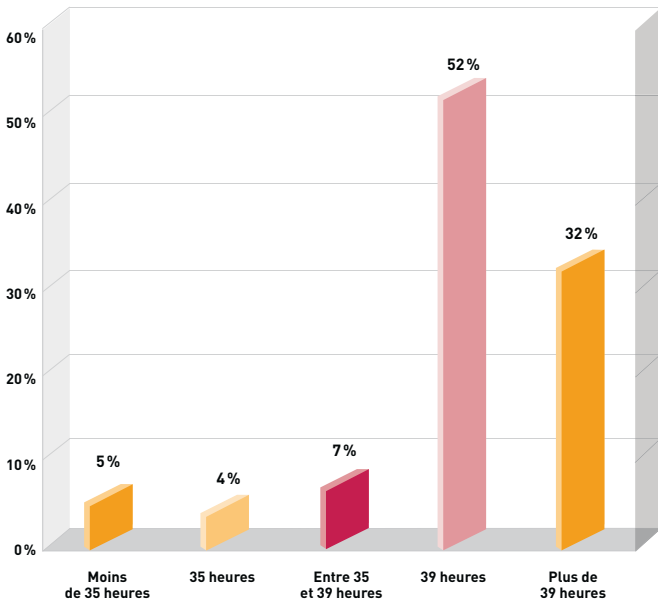
Peu d'écaillers sont amenés à encadrer du personnel. En effet, 77% des écaillers n'ont personne à diriger.

En moyenne, les écaillers ont 1 personne sous leurs ordres.

Base : 56 écaillers

→ Le temps de travail hebdomadaire

Temps de travail hebdomadaire



Base : 56 écaillers

Moyenne du temps de travail hebdomadaire par activité

Activité	Moyenne
Brasseries	41
Restaurants	39
Hôtels-restaurants	39
Cafés-restaurants ou bars-restaurants	38
Total	39

Base : 56 écaillers

84 % des écaillers interrogés effectuent 39 heures de travail ou plus par semaine.

À noter également qu'ils ne sont que 9% à travailler 35 heures et moins par semaine.

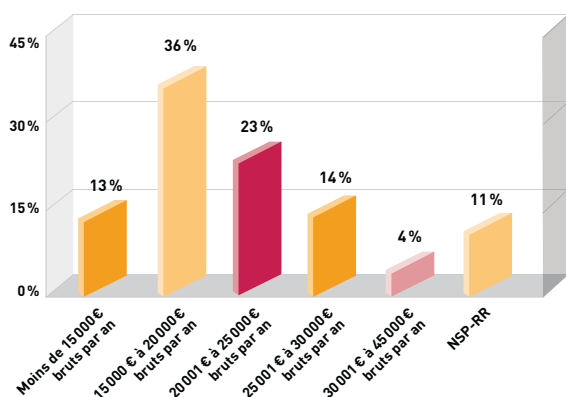
Le secteur d'activité de l'établissement ne semble pas influencer la moyenne du temps de travail des écaillers.

En moyenne, les écaillers travaillent 39 heures par semaine.



2.4. Les rémunérations et les avantages en nature au poste d'écailler

→ La rémunération annuelle brute



36 % des écaillers interrogés gagnent entre 15 et 20000 € bruts par an et 23 % entre 20001 et 25000€.

En moyenne : 20 430 € bruts annuel

Base : 56 écaillers

→ La rémunération annuelle brute selon le secteur d'activité

Selon le secteur d'activité

	Répondants	Moyenne
Brasseries	5*	17 400
Cafés-restaurants ou bars-restaurants	8	24 938
Restaurants	36	19 792
Hôtel-restaurants	1*	22 500
Total	50	20 430

Base : 50 écaillers hors "NSP" à la rémunération annuelle brute. * Attention : effectifs faibles

Selon le nombre de subordonnés

	Répondants	Moyenne
Aucune	38	19 526
Une personne	4	21 250
2 personnes	3	17 333
3 personnes	2	30 000
4 personnes	1	37 500
De 5 à 10 personnes	1	27 500
Plus de 10 personnes	1	17 500
Total	50	20 430

Base : 50 écaillers hors "NSP" à la rémunération annuelle brute.

Les écaillers travaillant dans des restaurants gagnent en moyenne 19 792 € bruts par an.

Les salaires des écaillers interrogés sont plus importants s'ils encadrent du personnel.

Salaires annuels bruts moyens avec subordonné(s) : 23 291 €

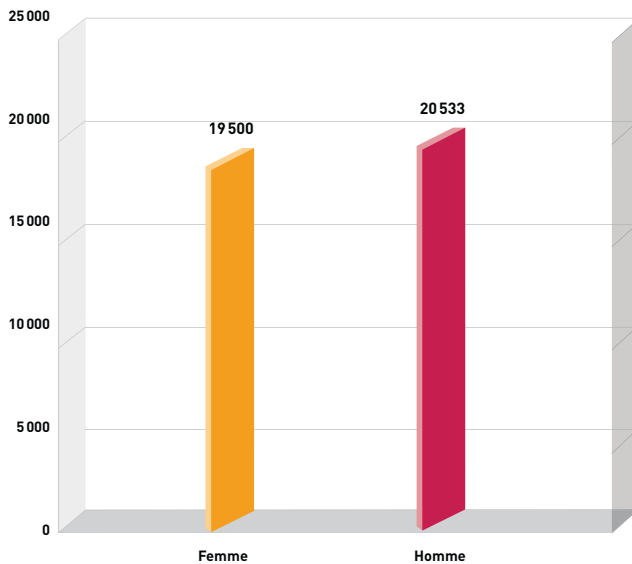
→ La rémunération annuelle brute selon l'âge et le sexe

Selon l'âge

	Répondants	Moyenne
Moins de 25 ans	5	17 400
25-29 ans	13	18 577
30-34 ans	6	24 167
35-39 ans	6	23 250
40-44 ans	4	20 000
45-49 ans	4	23 750
50-54 ans	8	21 125
55-59 ans	4	16 125
Total	50	20 430

Base : 50 écaillers hors "NSP" à la rémunération annuelle brute.

Selon le sexe



À fonction égale, les hommes interrogés gagnent 5% de plus que les femmes.

En moyenne, le salaire le plus élevé est atteint vers 30-34 ans, avec un salaire annuel brut de 24 167 €.

Base : 50 écaillers hors "NSP" à la rémunération annuelle brute.



→ La rémunération annuelle brute selon le diplôme

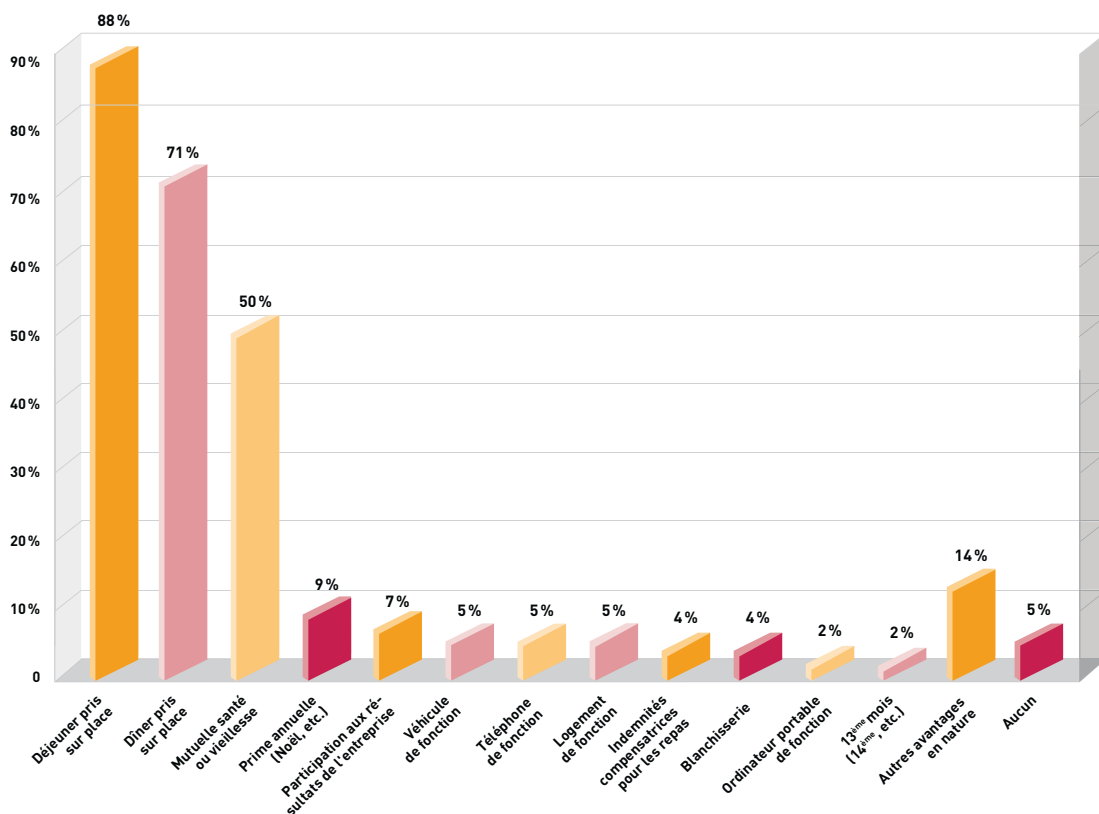
Selon le niveau d'études

	Répondants	Moyenne
Aucun diplôme	11	18 318
BEP	2	14 750
BEP hôtellerie-restauration	3	15 667
CAP	0	0
CAP hôtellerie-restauration	12	25 000
BAC général	1	27 500
BAC professionnel	2	14 750
BTS	1	27 500
Autres diplômes	2	17 500
NSP-RR	16	20 250
Total	50	20 430

Base : 50 écaillers hors "NSP" à la rémunération annuelle brute.

Les écaillers ayant un BAC ou un BTS comme diplôme le plus élevé sont les mieux payés avec 27 500 € annuels bruts. Les écaillers ayant un CAP hôtellerie-restauration comme diplôme le plus élevé gagnent en moyenne 25 000 € bruts par an.

→ Les avantages en nature



Base : 56 écaillers

Les avantages notables dont bénéficient les écaillers sont les déjeuners et les dîners sur place (respectivement 88 % et 71 %), ainsi qu'une mutuelle santé ou vieillesse (50 %).

À noter qu'ils ne sont que 5 % à ne bénéficier d'aucun avantage en nature.

Selon le type d'activité

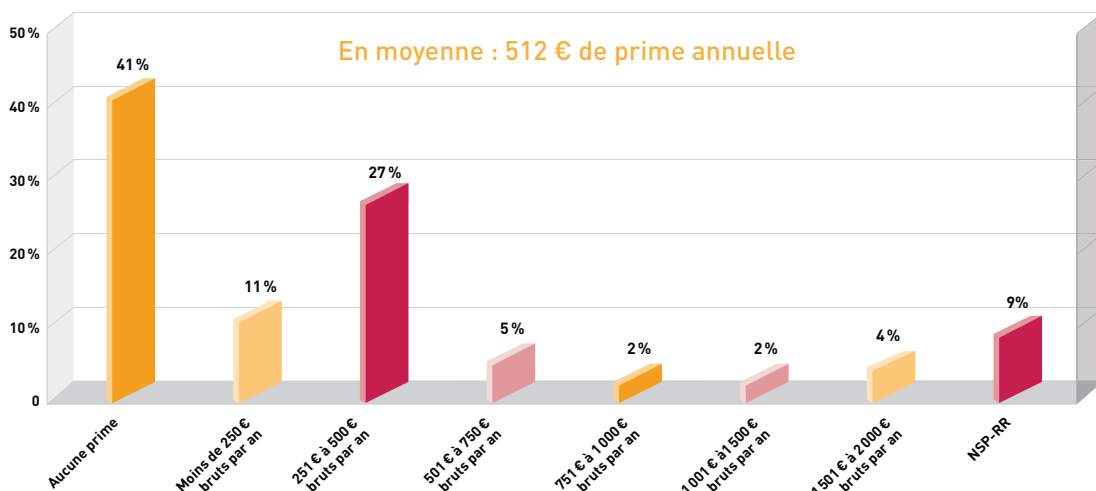
	Brasserie	Café-restaurant ou bar-restaurant	Restaurant	Hôtel-restaurant	Total
Déjeuners pris sur place	100 %	78 %	87 %	100 %	88 %
Dîners pris sur place	86 %	56 %	72 %	100 %	71 %
Mutuelle santé ou vieillesse	57 %	56 %	49 %		50 %
Prime annuelle	29 %		8 %		9 %
Participation aux résultats de l'entreprise		11 %	8 %		7 %
Véhicule de fonction		11 %	5 %		5 %
Téléphone de fonction		11 %	5 %		5 %
Logement de fonction			8 %		5 %
Indemnités compensatrices pour les repas			5 %		4 %
Blanchisserie		11 %	3 %		4 %
Ordinateur portable		11 %			2 %
13 ^{ème} mois (14 ^{ème} mois, etc.)			3 %		2 %
Autres avantages en nature	43 %	11 %	10 %		14 %
Aucun			8 %		5 %
Total	7	9	39	1*	56

Base : 56 écaillers. *Attention : effectif faible

Peu importe le secteur d'activité de l'établissement, les avantages notables des écaillers restent les déjeuners et les dîners sur place, puis la mutuelle santé ou vieillesse.



→ Les primes annuelles



Base : 56 écaillers

Environ 50 % des écaillers interrogés bénéficient d'une prime annuelle. Cette prime est en moyenne de 512 €.

A contrario, ils sont environ 40% à ne toucher aucune prime annuelle.

→ Les primes annuelles selon les variables d'emploi

Selon le secteur d'activité

	Répondants	Moyenne
Brasseries	4	394
Cafés-restaurants ou bars-restaurants	5	790
Restaurants	19	463
Total	28	512

Base : 28 écaillers hors "NSP" et "aucune prime"

Selon le nombre de subordonnés

	Répondants	Moyenne
Aucune	23	422
2 personnes	1	375
3 personnes	1	375
4 personnes	1	1 250
De 5 à 10 personnes	1	1 750
Plus de 10 personnes	1	875
Total	28	512

Base : 28 écaillers hors "NSP" et "aucune prime"

La prime annuelle accordée aux écaillers est inférieure à la moyenne de 512€ dans les brasseries et les restaurants.

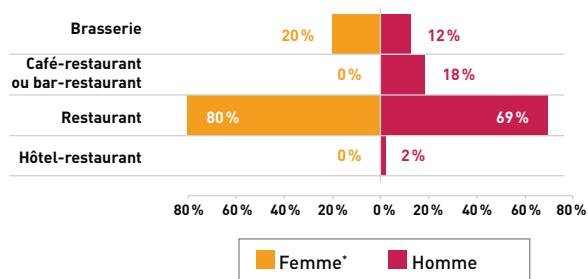
Logiquement, les écaillers encadrant du personnel ont une prime moyenne plus élevée que ceux sans subordonné.

Prime annuelle moyenne avec subordonné(s) : 925 €

2.5. Le profil du poste d'écailler

→ Sexe des employés

Répartition des sexes selon le secteur d'activité



Seules 5 femmes écaillers ont été rencontrées (soit 9% de l'échantillon concerné, 91% étant des hommes).

Les femmes comme les hommes travaillent majoritairement dans des restaurants.

Base : 56 écaillers *Attention : effectif faible

→ Âge des employés

Répartition des âges selon le secteur d'activité

	Brasserie	Café-restaurant ou bar-restaurant	Restaurant	Hôtel-restaurant
Moins de 25 ans	14%	-	10%	-
25 à 29 ans	29%	11%	31%	-
30 à 34 ans	29%	22%	5%	-
35 à 39 ans	-	22%	10%	-
40 à 44 ans	-	-	13%	-
45 à 49 ans	14%	22%	3%	100%
50 à 54 ans	14%	22%	15%	-
55 à 59 ans	-	-	10%	-
NSP - RR	-	-	3%	-

Base : 56 écaillers

On constate que les écaillers âgés entre **25-29 ans** sont significativement les plus représentés dans les restaurants (31%) et dans les brasseries (29%).

➔ Expérience professionnelle des employés

	Expérience dans la vie active		Expérience dans la restauration		Expérience dans le métier		Expérience à ce poste	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Moins de 5 ans	5	9%	8	14%	18	32%	29	52%
5 à 9 ans	10	18%	8	14%	11	20%	14	25%
10 à 14 ans	8	14%	12	21%	7	13%	4	7%
15 à 19 ans	6	11%	4	7%	2	4%	4	7%
20 à 24 ans	5	9%	6	11%	6	11%	4	7%
25 à 29 ans	2	4%	2	4%	4	7%	1	2%
30 à 34 ans	4	7%	2	4%	-	-	-	-
35 à 39 ans	2	4%	2	4%	-	-	-	-
40 à 44 ans	1	2%	3	5%	-	-	-	-
45 ans et plus	1	2%	-	-	-	-	-	-
NSP-RR	12	21%	9	16%	8	14%	-	-
Total	56	100%	56	100%	56	100%	56	100%

Base : 56 écaillers

32% des écaillers interrogés ont entre 5 et 15 ans d'expérience professionnelle dans la vie active et dans le secteur de la restauration.

Les écaillers interrogés sont 52% à travailler dans ce métier depuis moins de 10 ans ; 52% occupent leur poste actuel depuis moins de 5 ans.

➔ Niveaux d'étude des employés

Niveaux d'étude selon le secteur d'activité

	Brasserie	Café-restaurant ou bar-restaurant	Restaurant	Hôtel-restaurant	Total
Aucun diplôme	29%	-	31%	-	25%
BEP professionnel	14%	-	3%	-	4%
BEP hôtellerie-restauration	14%	-	5%	-	5%
CAP	-	-	3%	-	2%
CAP hôtellerie-restauration	29%	33%	21%	-	23%
BAC général	-	11%	-	-	2%
BAC professionnel	-	11%	3%	-	4%
BTS	-	11%	-	-	2%
Autres diplômes	14%	-	3%	-	4%
NSP-RR	-	33%	33%	100%	30%
Total	7	9	39	1	56

Base : 56 écaillers

Même si près d'un tiers des personnes interrogées n'a pas répondu à cette question, 46% des écaillers interrogés ont obtenu un diplôme. À l'inverse, ils sont 25% à ne pas en posséder. Le CAP hôtellerie-restauration est le diplôme le plus représenté, toutes catégories d'établissement confondues.

➔ Évolution de carrière des employés

Évolution de carrière selon le secteur d'activité

	Brasserie	Café-restaurant ou bar-restaurant	Restaurant	Hôtel-restaurant	Total
Restaurant, brasserie, pizzeria, café ou bar indépendant	14 %	56 %	62 %	-	54 %
Hôtel ou hôtel-restaurant indépendant	-	11 %	3 %	-	4 %
Un autre employeur du public	-	-	8 %	-	5 %
Un autre employeur du privé	14 %	22 %	10 %	-	13 %
Aucun, c'est son premier emploi salarié	43 %	-	10 %	-	13 %
NSP-RR	29 %	11 %	8 %	100 %	13 %
Total	7	9	39	1	56

Base : 56 écaillers

Pour la majorité des écaillers ayant déjà eu d'autres emplois avant le poste actuel, toutes catégories d'établissement confondues, l'employeur précédent était le plus souvent un restaurant, une brasserie, une pizzeria, un café ou encore un bar indépendant (54 %).



3. RÉSULTATS QUALITATIFS DÉTAILLÉS

3.1. Le poste d'écailler

→ Rôle, tâches et responsabilités de l'écailler et de l'écailler-chef

- **Un nombre limité de tâches à maîtriser parfaitement et à exécuter rapidement :**

- ouvrir les huîtres
- vérification des étiquettes sanitaires, des DLC
- préparer les coquillages
- préparer les crustacés
- préparer les plateaux de fruits de mer en fonction des commandes
 - « Ouvrir les huîtres, les coquillages, présenter les plateaux. Je fais aussi les commandes le soir, et le matin on est livré. »
- à la fin du service, nettoyer sa place
 - « Oui, ouvrir les huîtres, préparer un plateau, passer les commandes, et nettoyer ta place. »
 - « Ah, oui, les fruits de mer ça sent en plus, les tables doivent être bien nettoyées. »

- **Une tâche essentielle et spécifique au métier : ouvrir les huîtres**

- **Un apprentissage progressif : d'abord les huîtres, puis les coquillages, en dernier les autres fruits de mer**

- **Un rôle spécialisé un peu à part au sein de la brigade, entre la cuisine et le service**

- **Un chef écailler a des responsabilités supplémentaires en encadrement et en gestion :**

- planning du personnel, gestion des services
- gestion des commandes, des ventes et des rotations des marchandises
- limitation des pertes : analyse des « Z » de caisse (nombre de couverts, chiffre d'affaire), analyse des DLC, et ajustement des commandes
- création des plateaux et des décorations
 - « Je suis amené à travailler dans 4 établissements, je m'occupe des plannings, des commandes, également de la vente ici principalement, ce qui est mis en place ; rotation de la marchandise, les commandes et la gestion des services. Une journée normale, on va dire que je suis dans la mise en place des marchandises, le service de midi, le service du soir, bien sûr les rotations des marchandises, la rotation des écaillers au niveau du planning, voilà c'est déjà pas mal. »

- **Les qualités requises pour le métier :**

- la rapidité

- « *Il faut aimer l'adrénaline, celle du coup de speed au service.* »

- la propreté du travail (pas de débris de coquilles dans l'huître)

- « *La présentation et l'ouverture, dans les huîtres, il ne faut pas qu'il y ait des écailles dedans.* »

- le sens de la mise en scène

- un intérêt pour les « choses de la mer »

- la résistance à la fatigue, au stress et aux cadences rapides

→ Formation, cursus et expérience professionnelle

- **Le métier d'écailler est un des rares métiers qu'on peut apprendre directement, « sur le tas », en quelques mois et sans aucun bagage préalable :**

- jeunes démarrant sans aucun diplôme

- « *Les jeunes que j'embauche aujourd'hui, je ne leur demande même pas le CAP, l'essentiel c'est qu'ils aient envie d'essayer.* »

- personnes ayant eu un autre métier sans rapport avec l'hôtellerie-restauration

- « *Avant je travaillais dans des compagnies d'assurance ; j'ai commencé à l'âge de 24 ans en tant qu'apprenti, je suis passé commis, je suis passé écailler, deux échelons, ensuite je suis passé chef écailler et j'ai eu une maîtrise cadre.* »

- dans les entretiens menés, l'un des écaillers était illettré.

- « *Oui, moi je ne sais ni lire ni écrire, mon métier c'est ça...* »

- **L'entrée dans le métier se fait « à l'essai » du postulant :**

- 3 à 4 jours pour estimer l'aptitude au geste (ouverture des huîtres)

- 1 mois pour évaluer la motivation sur la durée

- « *Je n'ai pas fait de formation. Avant dans un restaurant je faisais tout et il y a un monsieur qui travaillait en tant qu'écailler. Il m'a dit, si tu veux apprendre le métier... donc je venais de temps en temps me faire la main, et après beaucoup de travail, j'ai continué.* »

- **En général, l'écailler suit un cursus « classique » en hôtellerie-restauration avant de se spécialiser :**

- apprenti (6 mois à 1 an)

- commis de salle ou de cuisine (1 à 2 ans)

- écailler : 3 ans pour maîtriser totalement son métier

Le passage par une formation spécialisée « mer » (école maritime, école de poissonnerie) est un « plus » recherché mais non indispensable.

- tout le bagage de connaissances utile au poste est contenu dans les formations

- « *Oui, sauf les deux que j'ai ici, car ils sortent de l'école maritime, donc ils ont déjà une grosse base, dans tout ce qui est technique, dans les DLC, au niveau cuisson, au niveau produit, on va dire qu'il vont évoluer plus vite.* »

- il ne manque alors que l'apprentissage pratique : apprendre à ouvrir les huîtres.

- **Un écailler sans aucune formation préalable devra se montrer curieux et intéressé par les produits de la mer pour progresser et être à l'aise dans son métier.**

- aller voir des parcs à huîtres

- voir des ostréiculteurs, des négociants à Rungis,...

- « *Il faut voir des intermédiaires, il ne faut pas hésiter à aller voir des ostréiculteurs, parce qu'on ne travaille pas de la même façon avec l'huître de Méditerranée, ou d'Oléron, ou de Normandie, c'est totalement différent...* »

→ Rémunération et avantages en nature

• Une rémunération excellente pour le niveau d'étude et d'expérience requis :

- pas en-dessous de 2 000 € nets
« Je gagne 2000 euros par mois. Nets. »
- environ 3 000 euros bruts en moyenne
- un écailler-chef en fin de carrière : jusqu'à 6 000 € bruts par mois
« Bien, entre 20 et 41 € de l'heure, à part les primes. »

• Une implication horaire parfois très forte

- la majorité des employeurs semble appliquer strictement les horaires légaux et paie les heures supplémentaires.
« On fait 36 heures par semaine payées 39 euros, dans les groupes on a affaire à des gens qui sont très pointilleux à ce niveau, et s'il y a des heures supplémentaires, soit elles sont payées et ça dépend de la personne qui travaille avec moi, soit ils peuvent récupérer leurs heures, c'est au choix de l'employé. »
- dans certains établissements où l'écailler est seul à son poste, il peut faire jusqu'à 60 heures de présence effectives par semaine, pour 39 heures officielles sur le contrat de travail.

• Des avantages en nature courants dans les métiers de service

- la prise en charge des repas
- la prise en charge des transports (la carte orange à Paris)
- une prime annuelle (de fin d'année, de Noël,...) : entre 500 € et un mois de salaire
« Oui, il y a une prime annuelle de fin d'année, et une prime de 500 € par employé, une prime qui existe depuis un an. »
« Le salaire, et la prime de Noël, c'est tout. »

• Des avantages en nature exceptionnels

- le logement : à l'étranger, rarement sinon car les aides patronales sont restrictives
« Ici non, mais je sais qu'il y a des endroits où on loge les personnes, peut-être en province, mais le problème est qu'il faut déjà avoir un certain nombre de mois ou au moins un ou 2 ans de maison pour pouvoir prétendre à une aide patronale au niveau des logements, je sais qu'à l'étranger ça se fait. »

• Généralisation en cours des mutuelles (santé et retraite)

- « Oui pour les cadres, et pour le personnel hôtelier depuis... De toute façon elle sera obligatoire à partir du premier janvier de l'année prochaine, mais déjà là, tout le personnel a sa mutuelle. »*
« Avant j'avais une mutuelle, maintenant j'ai une mutuelle pour la famille aussi. »

• Un avantage en nature plus spécifique au métier : le vêtement professionnel (veste ou gilet seulement)

- « Juste la veste rouge là. »*

• Au niveau de l'écailler-chef, d'autres primes liées à la gestion ou à l'activité sont attribuées par les employeurs :

- prime sur le coefficient vente / achat
« C'est une prime de coefficient d'achat / vente, après il y a des primes qui peuvent être pour le chef écailler ou le chef de groupe comme moi, moi c'est basé sur tout le groupe, et les chefs écaillers par établissement. »

- prime globale multi-critères sur la bonne tenue des établissements et du personnel
« C'est en fonction de la bonne tenue des établissements, la tenue des personnels, c'est basé sur des tas de choses. »
- prime sur le ca ou les résultats,...
- les primes ne sont pas systématiques, elles dépendent de l'établissement lui-même
« Non, j'aimerais bien avoir une prime. Non, là-bas dans l'autre restaurant, il nous donnait une enveloppe à la fin de l'année, mais là, jamais. »

➔ Les « plus » du métier

- **Le fait de travailler avec des produits de la mer, des produits vivants**

« En tant qu'écailler, on travaille avec des produits vivants, c'est un métier qu'on exerce vraiment à fond. »

- **Être le « spécialiste » au sein des établissements :**

- une contribution importante au chiffre d'affaires global de l'établissement
- on n'a pas d'ordres à recevoir

« On ne m'emm... pas ! »

« Non, c'est moi le chef, il n'y a que ma machine et moi, c'est pour ça que j'ai choisi ce métier. Il n'y a personne qui me casse la tête, je fais mon boulot bien comme il faut. »

- **La rémunération est fortement progressive :**

- l'évolution est très rapide au début : on atteint le premier niveau écailler (huîtres) au bout de 1 à 2 mois
- la rémunération peut rapidement devenir élevée pour des « jeunes » motivés et rapides

« Ah oui, c'est un métier où on gagne très bien sa vie. »

- elle continue à grimper lorsqu'on gagne en expérience et en rapidité de travail
- elle devient très conséquente lorsqu'on prend des responsabilités supplémentaires (gestion des marchandises)

- il est facile de changer d'établissement pour faire grimper sa rémunération

« Le premier restaurant, je suis resté 4 mois, comme écailler, et après, quand j'ai bien appris le métier, j'ai changé, et je suis resté 7 ans dans un autre restaurant. Avant de venir ici, j'ai travaillé 9 ans dans un autre restaurant. »

- **On n'a pas besoin d'un « bagage » particulier au départ**

« Non, de toute façon j'ai travaillé un peu en cuisine avant, après je donnais des coups de main pour les écailles et je regardais comment ils faisaient. Après j'ai appris le métier avec la tête, pas avec l'école, je regardais comment ils ouvraient, et après ça y est. »

- **Les plus rapides s'inscrivent à des concours d'écaillers récompensant la rapidité et la propreté du travail**

« Oui, j'ai fini deuxième, une fois premier, une fois sixième. »

« Oui, moi j'ai fait le concours, et j'ai fait 108 en 6 minutes 29 secondes. Je suis arrivé 3^{ème}, au début je ne connaissais pas et après, tac, ça y est. »

→ Les « moins » du métier

- **Un aspect répétitif et limité des tâches**

70 à 80 % du temps de travail consacré à ouvrir des huîtres

- **Un rôle un peu isolé par rapport au reste de la brigade**

- **La période des fêtes de fin d'année :**

- toujours au travail le 24 décembre au soir et la nuit de la Saint-Sylvestre – jamais en famille

« Oui, quand tu es seul c'est rien, mais quand tu es en famille c'est dur. On est obligé, parce que si je dis que je ne travaille pas, et l'autre il dit aussi qu'il ne travaille pas, la maison va fermer. »

- 20 à 40 % du chiffre d'affaires annuel en fruits de mer concentrés sur 2 semaines d'activité fin décembre

- **Activité intense, stress, beaucoup d'enjeux**

- **La pénibilité du travail :**

- le froid

« Le froid et le vent, surtout en hiver. »

- la saleté

- la puanteur

- la fatigue

« Oui, des fois on a mal au bras quand il y a beaucoup de commandes. »

- la durée des services

« Ce n'est pas que c'est dur... C'est froid déjà, et il y a beaucoup d'heures, c'est sale et ça sent. Oui, c'est fatiguant, parce qu'on travaille avec la force, quand les huîtres sont bien serrées, il faut appuyer. »

→ Les possibilités de carrière

- **Évolution possible vers un poste de chef écailler :**

- seule évolution « normale » de carrière

- évolution limitée aux plus gros établissements (au moins 3 ou 4 écaillers)

- rôle élargi à l'encadrement des écaillers et à la gestion des achats et marchandises

- un complément de formation en gestion est jugé indispensable

- **Dans les groupes (chaînes intégrées ou petits groupements indépendants), possibilité d'évoluer vers un poste de chef de groupe écaillers :**

- supervision des chefs écaillers de plusieurs restaurants

- centralisation de la gestion des achats

- responsabilités accrues sur la rentabilité de l'activité

- **C'est un métier qu'on peut facilement conserver jusqu'à la fin de sa vie active :**

2 des 3 écaillers rencontrés sont dans ce métier depuis 30 ans.

« J'ai commencé en 1972 en tant qu'écailler, je le suis toujours ! »

« J'ai encore 5 ans à faire avant la retraite, je finirai écailler. Peut-être pas forcément ici, mais ailleurs. »

« Oui, écailler pour toute la vie ! »

- Dans le métier d'écailler, on évolue par le changement d'établissement
- La connaissance de l'ostréiculture et du négoce d'huîtres (coquillage) est un plus dans le « plan de carrière »

→ Les perspectives d'emploi dans le métier

- **Un métier où les propositions d'emploi l'emportent très largement sur les demandes :**

- un écailler n'a aucune difficulté à trouver un emploi et aucune inquiétude à avoir pour l'avenir
« Oui, il y a une grosse demande, il y a deux mois, on en recherchait dans le Sud de la France, et sur la Suisse. »
- mais sous l'angle du marché global de l'emploi, force est de constater une raréfaction du métier
« Il y a des gens qui partent en retraite, et pas beaucoup de gens qui commencent, c'est très difficile de trouver un bon écailler. »
- la plupart des restaurants et brasseries spécialisées en fruits de mer, est en sous-effectif chronique d'écaillers
« Oui, les retraités travaillent, il y a du manque. »
« Oui, le monsieur qui était là tout à l'heure, il a 70 ans, il vient deux fois par semaine pour faire les remplacements. »

- **Des opportunités nombreuses pour démarrer et apprendre « sur le tas » :**

- tous les restaurants ou brasseries à fruits de mer (i.e. au-delà d'un certain niveau tarifaire) ont besoin d'écaillers
« Toutes les brasseries fruits de mer sont pareilles, et tous ceux qui font des fruits de mer ont besoin d'un professionnel pour le faire. S'ils veulent faire ça sérieusement et puis envisager de développer cette activité dans leur établissement, il vaut mieux avoir un professionnel. »
- en raison des carences d'emploi, les employeurs recrutent des jeunes motivés ou des salariés en reconversion
« Oui, c'est pour ça que je prends des jeunes et je les forme, déjà un écailler, son salaire minimum c'est 2 000 euros... Un écailler, même si vous galérez avec lui un mois, le temps de lui apprendre un minimum, vous allez être content après au niveau de la base salariale, c'est bien. »
- une carence qui met en exergue les « crises de vocation » et rend pessimiste sur l'avenir du métier
« À mon avis, l'écaillage va disparaître dans 10 ans. Parce que les gens ne veulent pas faire ça. »

- **Un turn over régulier :**

- les rémunérations restent élevées pour attirer et fidéliser les écaillers
- les écaillers changent d'établissement pour accroître leur rémunération
- tous les établissements ont des besoins réguliers de recrutement

- **De grosses difficultés pour les employeurs en recherche d'écaillers :**

- on fait appel à ses fournisseurs pour trouver des écaillers
« Les deux jeunes, là, c'est par un transporteur que je connais. Je lui ai demandé s'il connaissait des jeunes motivés par ce métier. »
- les fournisseurs d'huîtres (à Rungis) proposent aujourd'hui un service de placement d'écaillers en « extra »
« Si tu as besoin d'un écailler, tu téléphones à Rungis, au fournisseur des huîtres, c'est eux qui donnent les places. Parce que eux, ils savent bien où est-ce qu'on manque d'écaillers, parce que c'est eux qui fournissent les produits aux restaurants. »

- le souhait des employeurs : créer une école spécifique d'écaillers (ou une formation spécifique au sein d'une école spécialisée)

« Ce qui serait bien c'est qu'il y ait déjà une école. Ou alors avoir une branche au niveau de l'école de poissonnerie, ou l'école hôtelière, comme les jeunes là, ils ont fait l'école maritime, ils ont déjà des bases, ils savent combien de temps on cuit les produits, les régions,... »

- **Les perspectives d'évolution du métier :**

- aucune évolution qualitative n'est envisagée, ni souhaitée, pour le métier d'écailler

« Ça doit rester comme ça. »

- le métier peut se raréfier, mais ne risque pas de disparaître : on aura toujours besoin de professionnels pour ouvrir des huîtres dans les brasseries et restaurants

- **En conclusion :**

- un rôle de spécialiste dans des établissements spécialisés
- un métier intéressant si on aime « les choses de la mer », mais pénible
- la possibilité de travailler et de bien gagner sa vie sans aucun bagage préalable
- des rémunérations rapidement très élevées et un emploi garanti à vie
- une population vieillissante avec un fort besoin de renouvellement dans les prochaines années



Notes

A series of horizontal dotted lines for taking notes, spanning the width of the page.



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

OPCA Fafih

Observatoire de l'Hôtellerie, la Restauration et les Activités de loisirs

3, rue de la Ville l'Évêque

75008 Paris

Tél. : 01 40 17 20 20 - Fax : 01 40 17 20 24

observatoire@fafih.com

Pour en savoir plus :

www.fafih.com
