

# Les compétences professionnelles transférables et leur importance pour les diplômés en hôtellerie

Toronto  
Metropolitan  
University





# Notre nouveau chapitre

En avril 2022, l'université a annoncé son nouveau nom, qui est désormais l'Université métropolitaine de Toronto. Ce nom sera mis en œuvre selon une approche progressive. Vous pouvez en apprendre davantage sur notre prochain chapitre à l'adresse suivante : [torontomu.ca/next-chapter](https://torontomu.ca/next-chapter)

# Contexte de l'étude (1)

- La situation actuelle de la main-d'œuvre dans un contexte pandémique

HOME > ECONOMY

## A third of former hospitality workers won't return to the industry during the labor shortage because they want higher pay, better benefits, and a new work environment

Grace Dean Jul 8, 2021, 8:12 AM

THE GLOBE AND MAIL REPORT ON BUSINESS

SUBSCRIBE FROM \$1.99/WK REGISTER LOG IN AdChoices

CANADA WORLD BUSINESS INVESTING OPINION POLITICS SPORTS LIFE ARTS DRIVE REAL ESTATE PODCASTS WATCHLIST

## Restaurants across Canada face labour shortages as growing number of hospitality workers leave industry

HN hospitalitynet™

Home > Opinion Articles > Article

INDUSTRY UPDATE

OPINION ARTICLE 18 August 2021

### Labor Shortages and Increasing Labor Costs Post-COVID-19: How Future Hospitality Businesses are Going to Thrive?

By [Fred DeMicco](#), Executive Director and Professor in the School of Hotel and Restaurant Management at Northern Arizona University and [Luyi Liu](#), MBA student at Northern Arizona University

10 min 0 Comments

share this article

BBC Sign in Home News Sport Reel Worklife

## NEWS

Home | Coronavirus | Climate | Video | World | US & Canada | UK | Business | Tech | Science | Stories

Business | Market Data | New Economy | New Tech Economy | Companies | Entrepreneurship | Technology | Business of Sport

### Is there a solution to the hospitality staff crisis?

By [Michael Race](#)  
BBC Business reporter

20 July

# Contexte de l'étude (2)

- Les programmes de gestion du tourisme et de l'hôtellerie dans le milieu universitaire
  - Les étudiants perfectionnent des compétences et une aptitude au travail afin de se préparer à de futures carrières (Wang et Abukhalifeh, 2020).
  - Travailler pendant que l'on poursuit ses études permet de renforcer la confiance et les compétences nécessaires afin de trouver un emploi après l'obtention du diplôme (Mohd et autres, 2020).
  - Accord sur le perfectionnement de fortes compétences transférables chez les diplômés en gestion du tourisme et de l'hôtellerie afin de prendre en compte la nature de plus en plus souple des emplois et des carrières (Benckendorff et Zehrer, 2017).

La plupart des compétences en gestion du tourisme et de l'hôtellerie sont liées à d'autres secteurs de l'économie (Baum, 2002).

# Contexte de l'étude (3)

- On estime que la plupart des gens occuperont 12 emplois au cours de leur vie. Au cours de la dernière année, **32 % des personnes âgées de 25 à 44 ans ont envisagé un changement de carrière**. Depuis l'obtention de leur premier emploi après l'université, 29 % des personnes ont complètement changé de domaine d'activité.
- Seulement 24 % des Canadiens n'ont suivi qu'un seul cheminement de carrière dans leur vie.
  - 41 % ont connu trois changements de carrière ou plus dans leur vie.
  - 73 % des Canadiens ont déclaré qu'ils n'envisageaient pas d'occuper le même poste toute leur vie.
- Les personnes faisant partie de la génération Y occupent en moyenne quatre postes au cours des 10 premières années de leur carrière.
  - La durée moyenne d'occupation de chaque poste au cours de cette période est de 2,7 ans.

# Objectif de l'étude

- L'objectif de l'étude était d'identifier les compétences que les personnes concernées devaient mettre en avant afin d'évoluer vers un autre secteur, et de déterminer si ces mêmes personnes avaient connu un changement de carrière au cours de la pandémie de COVID-19.



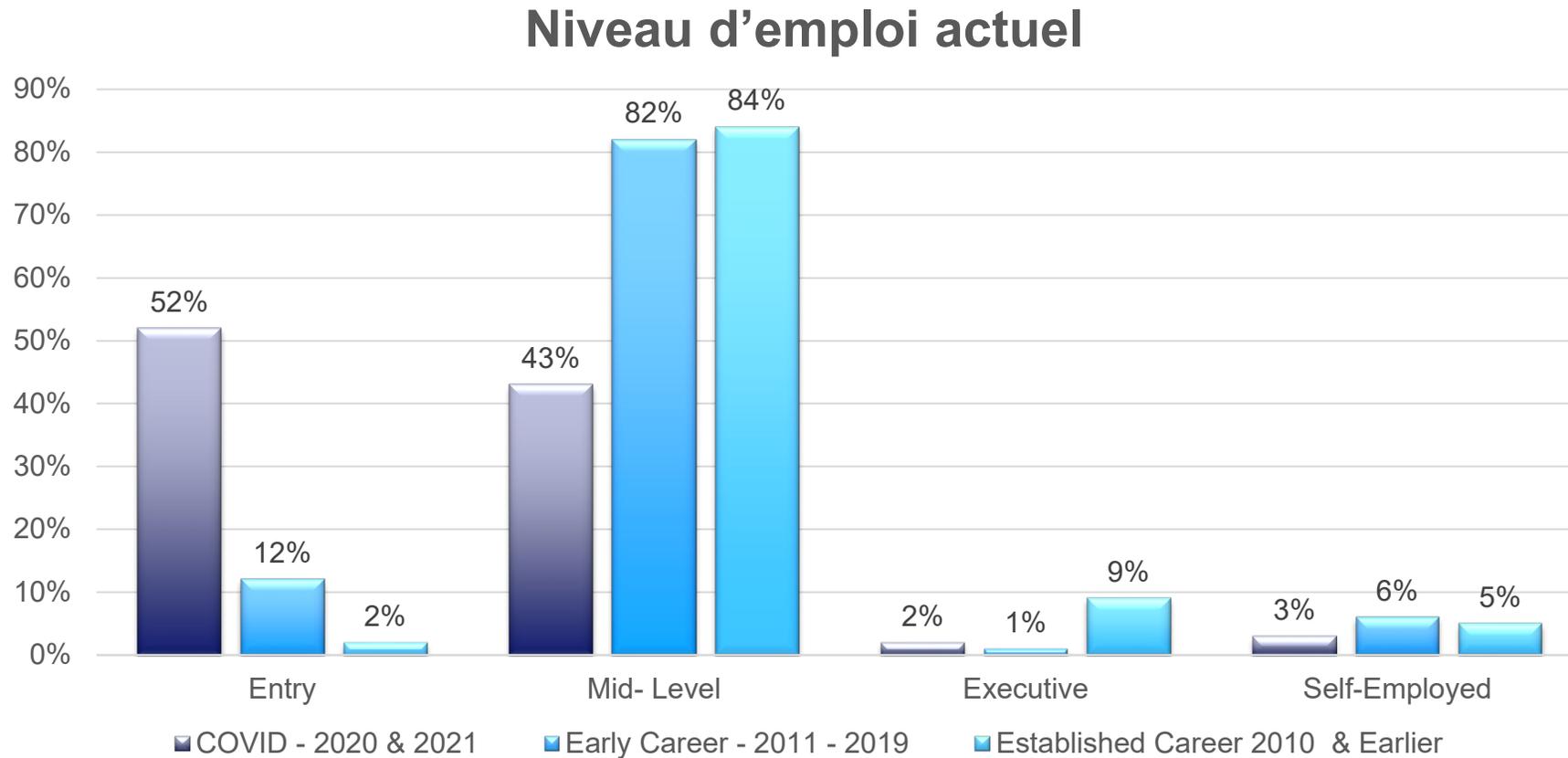
# Méthodes

- Cette recherche s'est concentrée sur les diplômés en hôtellerie des écoles de commerce aux États-Unis (N = 299) et au Canada (N = 301) qui avaient un profil sur LinkedIn.
  - Plage de 1995 à 2021
    - Trois groupes
      - COVID – Diplômés en 2020 et en 2021 (N = 157)
      - Début de carrière — Diplômé entre 2011 et 2019 (N = 332)
      - Carrière établie – 2010 et antérieurement (N = 96)
  - Le profil doit avoir été actif au cours des six derniers mois.
    - Par affichage ou mise à jour

# Méthodes

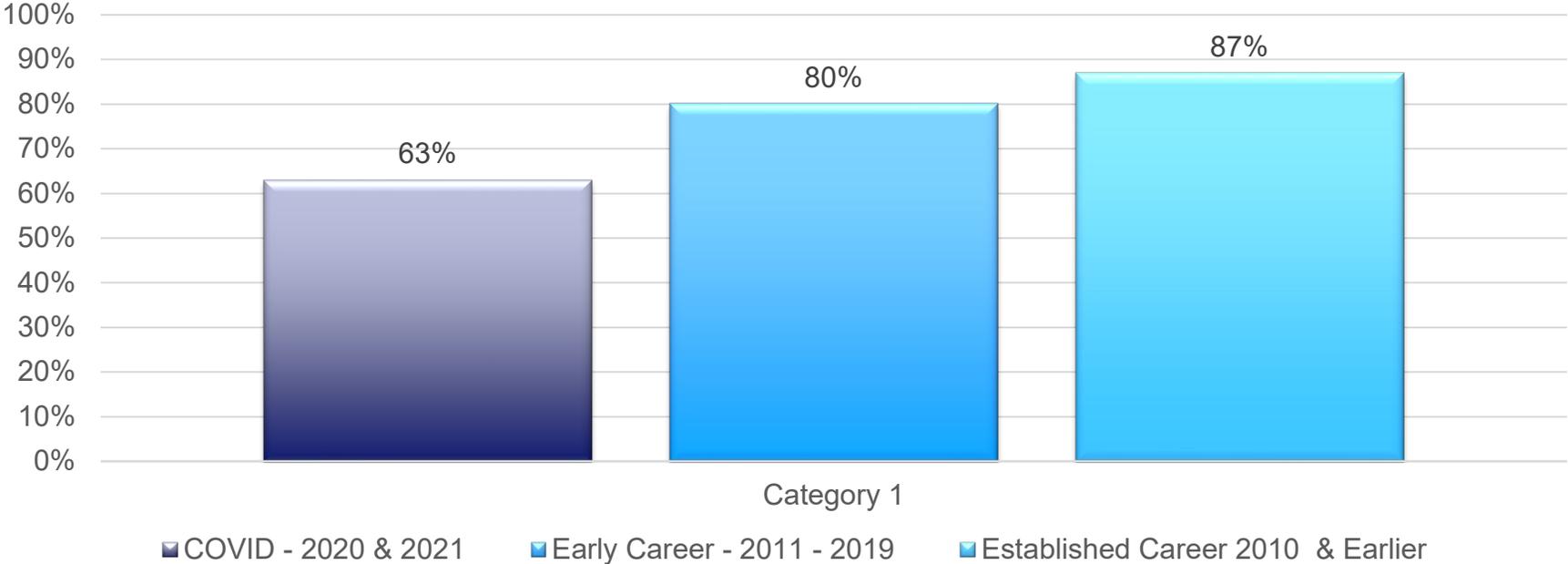
- Les données ont été recueillies en fonction des éléments suivants :
  - Date à laquelle la personne a obtenu son diplôme
  - Si la personne a travaillé dans l'hôtellerie après l'obtention de son diplôme ou non (si oui, pendant combien de temps)
  - Si la personne n'a pas directement travaillé dans le secteur de l'hôtellerie, le secteur dans lequel elle a travaillé
  - Les compétences indiquées sur son profil
  - Son expérience antérieure dans l'hôtellerie
  - Si la personne a quitté son poste au cours de la pandémie de COVID-19
- Proportions de colonnes comparées à l'aide du test Z avec la méthode Bonferroni appliquée.
- Les tests V de cramer et du chi carré ont été utilisés afin de déterminer les différences significatives entre les groupes.

# Niveau du poste actuel

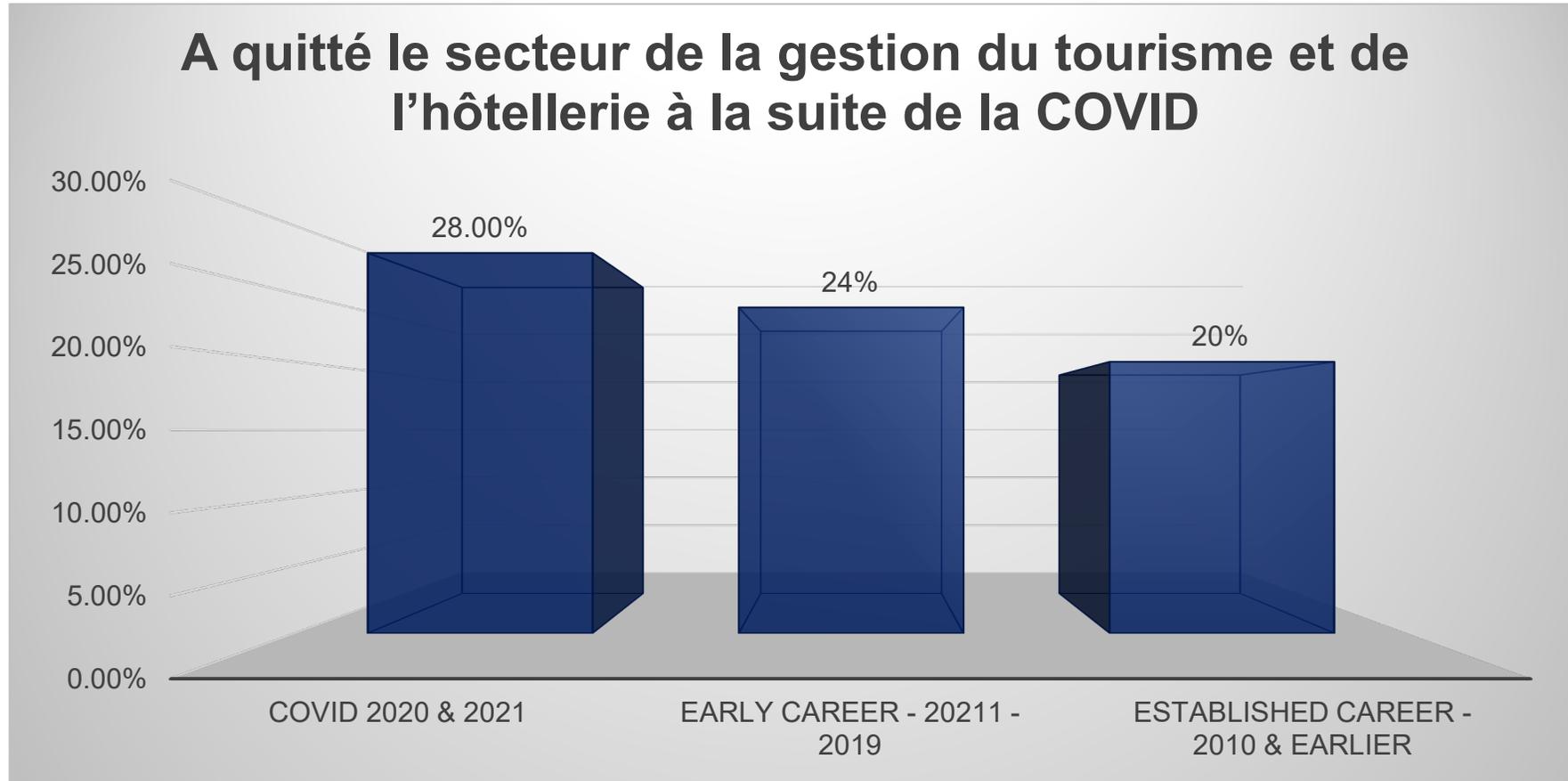


# Résultats – Personnes ayant travaillé dans le secteur de l’hôtellerie après avoir obtenu leur diplôme

Pourcentage de personnes ayant travaillé dans le secteur de la gestion du tourisme et de l’hôtellerie après avoir obtenu leur diplôme



# Résultats – La personne a-t-elle quitté le secteur à la suite de la COVID?



# Secteur dans lequel la personne est employée actuelle

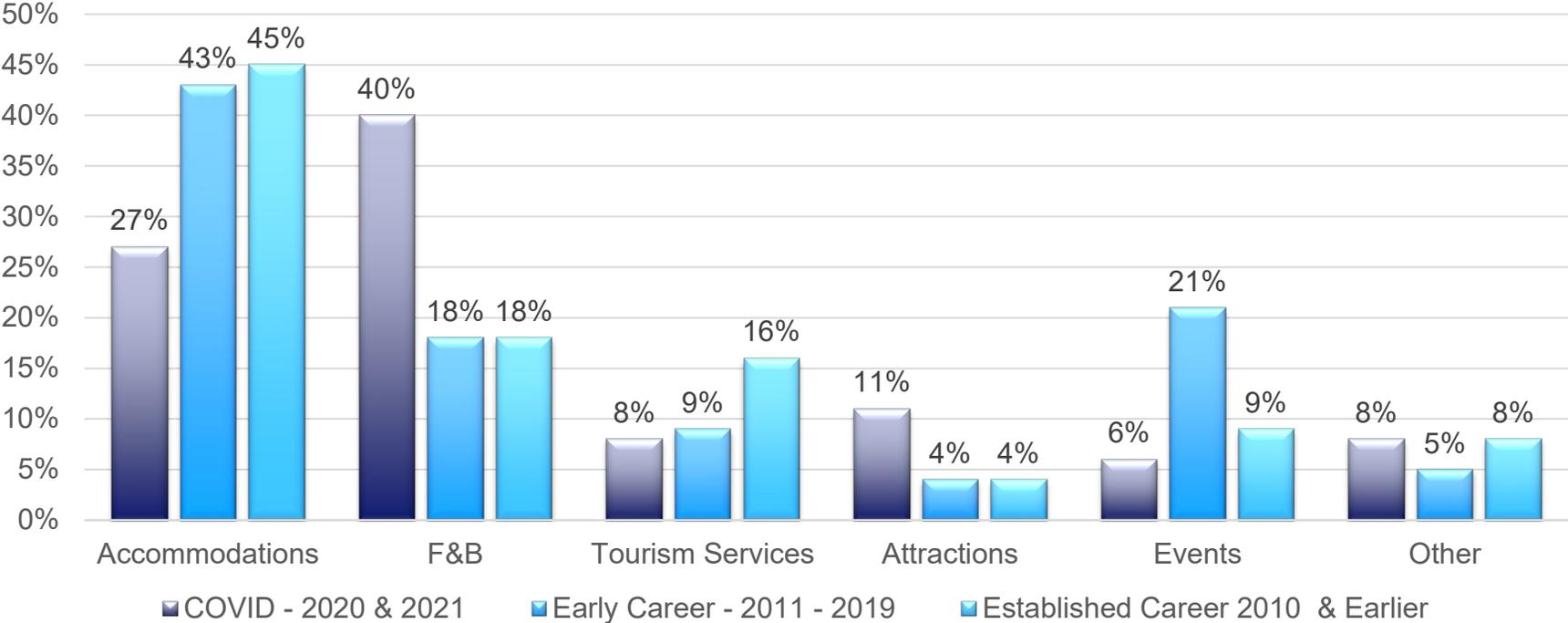
## Crosstab

		Graduation Group							
		COVID 2020 & 2021		Early Career - 2011 -2019		Established Career - 2010 and earlier		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Current Industry	Hospitality & Tourism	64 <sup>a</sup>	62.1%	115 <sup>b</sup>	36.7%	37 <sup>b</sup>	39.4%	216	42.4%
	Education	3 <sup>a</sup>	2.9%	26 <sup>a</sup>	8.3%	21 <sup>b</sup>	22.3%	50	9.8%
	Government/ Not-For-Profit	3 <sup>a</sup>	2.9%	16 <sup>a</sup>	5.1%	4 <sup>a</sup>	4.3%	23	4.5%
	Human Resources/ Recruitment	0 <sup>a</sup>	0.0%	11 <sup>a</sup>	3.5%	2 <sup>a</sup>	2.1%	13	2.5%
	Real Estate	3 <sup>a</sup>	2.9%	24 <sup>a</sup>	7.7%	5 <sup>a</sup>	5.3%	32	6.3%
	Information Technology	11 <sup>a</sup>	10.7%	45 <sup>a</sup>	14.4%	11 <sup>a</sup>	11.7%	67	13.1%
	Insurance/Financial Services	4 <sup>a</sup>	3.9%	23 <sup>a</sup>	7.3%	2 <sup>a</sup>	2.1%	29	5.7%
	Retail/Sales/Logistics	9 <sup>a</sup>	8.7%	18 <sup>a</sup>	5.8%	7 <sup>a</sup>	7.4%	34	6.7%
	Healthcare	3 <sup>a</sup>	2.9%	20 <sup>a</sup>	6.4%	3 <sup>a</sup>	3.2%	26	5.1%
	Other	3 <sup>a</sup>	2.9%	15 <sup>a</sup>	4.8%	2 <sup>a</sup>	2.1%	20	3.9%
Total		103	100.0%	313	100.0%	94	100.0%	510	100.0%

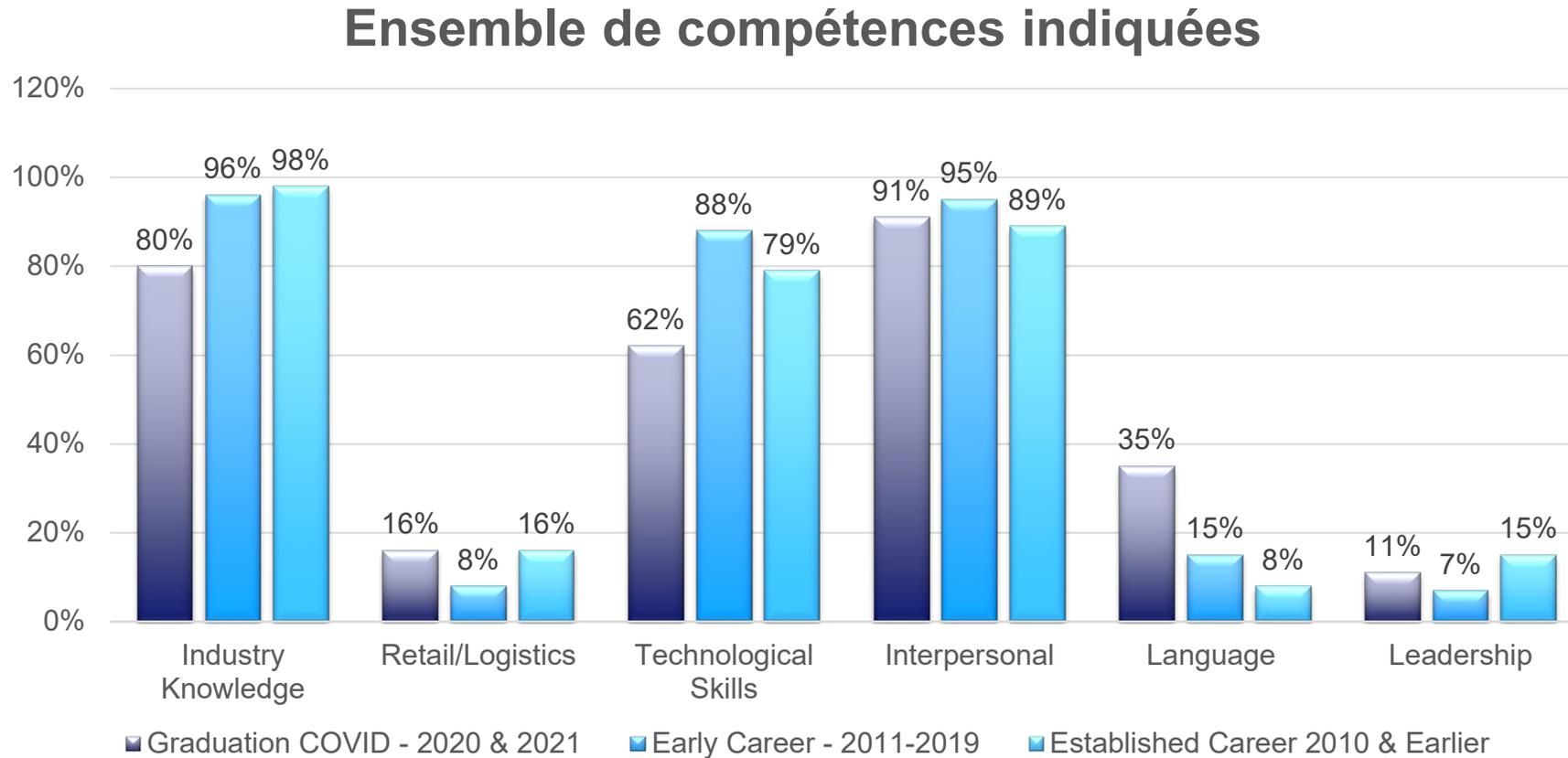
Each subscript letter denotes a subset of Graduation Group categories whose column proportions do not differ significantly from each other at the .05 level.

# Secteur de la gestion du tourisme et de la gestion hôtelière pour les personnes travaillant actuellement

## Secteur de la gestion du tourisme et de la gestion hôtelière



# Ensemble de compétences indiquées



# Conclusions

- Les programmes de gestion du tourisme et de l'hôtellerie doivent préparer les étudiants à de multiples carrières.
- Les programmes doivent mettre l'accent sur les compétences professionnelles transférables.
- Le secteur doit définir des stratégies pour répondre aux besoins des travailleurs en début de carrière.
- Les ventes et le leadership sont liés.

# Nous vous remercions!

Wayne Smith

[Wayne.Smith@Ryerson.ca](mailto:Wayne.Smith@Ryerson.ca)

et

Frédéric Dimanche

[Fdimanche@Ryerson.ca](mailto:Fdimanche@Ryerson.ca)

Toronto  
Metropolitan  
University

