



Diagnostics métiers en tension

Cuisiniers – Chefs cuisiniers

Le présent diagnostic porte sur les métiers « Cuisiniers » et « Chefs cuisiniers ». Même si la plupart des données quantitatives et d'analyses relèvent des deux métiers, un accent est néanmoins mis sur les enjeux et les facteurs de tension qui touchent particulièrement les « Chefs cuisiniers ». Avec **22 410 emplois** en Provence – Alpes – Côte d'Azur, les « Chefs cuisiniers » et les « Cuisiniers » font partie des métiers en forte tension en région. Ils présentent par ailleurs des tensions structurelles sur les douze années observées et des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs interrogés en 2023 sur leurs intentions d'embauche.

Ce diagnostic, réalisé à la demande de la Dreets et du Conseil régional, mobilise un ensemble d'informations régionalisées, portant sur plusieurs dimensions : marché du travail, emploi, formation, insertion... Il permet notamment d'identifier des causes de difficultés de recrutement et propose plusieurs pistes d'actions, approfondies avec des acteurs socio-économiques.

Chiffres-clés emploi-formation en région

22 410 personnes exercent ces métiers, dont :

- 18 % de chefs cuisiniers. Sont pris en compte uniquement les emplois de cuisiniers et commis de cuisine, ainsi que les emplois en maîtrise de restauration (cuisine et production) et en management du personnel de cuisine.



- 28 % de femmes.
- Uniquement des emplois salariés dont 80 % en CDI.
- 14 % à temps partiel.
- 46 % ont un niveau de diplôme CAP-BEP ; 22 % un niveau bac ; 13 % un niveau supérieur au bac.
- 63 % des emplois dans le secteur « Hébergement et restauration »

- (majoritairement dans la restauration) ;
- 12 % dans la « Santé humaine et action sociale » ; 6 % dans l'« Enseignement ».

Des métiers qui s'exercent principalement dans des sociétés privées.

10 480 demandeurs d'emploi

pour ces métiers dont

- 16 % pour le métier de chef cuisinier.
- 50 % ont un niveau CAP-BEP ; 23 % un niveau bac ; 12 % un niveau supérieur au bac.



Des difficultés de recrutement importantes

- 10 880 projets de recrutement en 2023 (dont 16 % pour des chefs cuisiniers).
- 70 % des projets jugés *a priori* difficiles par les employeurs et 58 % sur des projets saisonniers.
- En tension forte dans tous les départements de la région en 2022 (hors territoires hauts-alpins pour les Chefs cuisiniers, où les données ne sont pas exploitables).



1 780 personnes inscrites en dernière année d'une formation certifiante

visant globalement ces métiers

- Majoritairement dans le domaine de formation « Agroalimentaire, alimentation, cuisine ».
- 45 % en formation initiale – voie scolaire ; 43 % en formation initiale – apprentissage ; 11 % en formation continue des demandeurs d'emploi.



Des enjeux emploi-formation liés à :

- La formation et aux besoins en compétences
- L'attractivité du métier et à l'insertion professionnelle
- La GRH, au recrutement et à la fidélisation de la main-d'œuvre

Sources : Dares, France Travail (Métiers en tension 2011-2022, DEFM ABC au 31.12.2022) ; Insee (RP 2018-2022 millésimé 2020) ; Carif-Oref PACA (Base effectifs en formation 2021) ; France Travail (BMO 2023) – Traitement Carif-Oref PACA.

1. Enjeux liés à la formation et aux besoins en compétences

Un lien relativement fort entre emploi et formation avec un niveau CAP-BEP prégnant

- 46 % des actifs en emploi exerçant ces métiers ont un diplôme de niveau CAP-BEP (contre 22 % tous métiers confondus). Cette part est plus précisément de 49 % pour les chefs cuisiniers.
- 61 % des personnes en dernière année d'une formation certifiante visant ces métiers suivent une formation de niveau CAP-BEP (9 % pour l'ensemble des formés).
- Par ailleurs, 42 % des personnes exerçant dans la famille de métiers élargie (qui englobe les chefs cuisiniers et les cuisiniers, mais aussi les aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration) sont diplômées d'une filière de formation en lien avec leurs métiers. Il s'agit des filières « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » et « Accueil, hôtellerie, tourisme ».

Une élévation du niveau de diplôme

- Parmi les actifs de moins de 30 ans exerçant ces métiers, 44 % ont un diplôme de niveau bac ou plus. Cette part est seulement de 19 % chez les seniors (50 ans ou plus).
- Ces écarts sont encore plus importants chez les chefs cuisiniers : 58 % des moins de 30 ans ont un niveau bac ou plus, contre 25 % des seniors.
- Au global, l'écart de niveau de diplôme entre générations est plus marqué chez ces professionnels que celui observé chez l'ensemble des actifs en emploi (tous métiers confondus).

Une évolution des emplois qui varie selon le métier

- Le nombre de cuisiniers en emploi a diminué de 3 % entre 2014 et 2020.
- À l'inverse, le nombre de chefs cuisiniers a augmenté de 10 % ; une hausse plus importante que pour l'ensemble des actifs en emploi en région (+ 4 % tous métiers).

Un besoin de compétences techniques et de savoir-faire spécifiques

- Une progression des compétences vers la qualification de chef cuisinier qui passe très souvent par un cursus progressif et hiérarchisé : commis, chef de partie, second de cuisine, chef de cuisine.
- Des métiers qui s'appuient sur une bonne maîtrise de techniques culinaires.
- La qualification de chef cuisinier mobilise également des compétences de gestion de la production culinaire (budget, stock, relation avec les fournisseurs), de management d'équipes (gestion RH) et de contrôle-qualité (sécurité alimentaire, hygiène).
- Une mobilisation des compétences techniques qui varie selon le type de restauration et les modes de préparation culinaire adoptés (traditionnelle, collective, secteur chaîné, service traiteur).

Des métiers impactés par les évolutions qui touchent le secteur de la restauration

- Changements dans les modes de consommation des publics (consommation végétarienne/végane, cuisines internationales...); exigences accrues des consommateurs.
- Des métiers particulièrement sensibles aux aléas conjoncturels, qu'ils soient d'origine économique, sociale, politique ou encore sanitaire.
- Les évolutions réglementaires et les exigences de la transition écologique nécessitent également une adaptation des compétences : économie circulaire/ circuits courts, gestion des déchets alimentaires et non alimentaires...

De cuisinier à chef cuisinier : une passerelle souvent statutaire mais qui dans la pratique nécessite l'acquisition d'expérience

La frontière entre ces deux métiers peut apparaître floue, et la terminologie « Chefs cuisiniers » employée dans la nomenclature métier des familles professionnelles (FAP) peut ne pas correspondre pleinement à la réalité des postes occupés. Selon les acteurs interviewés, cette terminologie renverrait plus souvent à une question de « statut », rattachée au niveau de rémunération des professionnels, à la classification des emplois dans les conventions collectives ou encore aux appellations utilisées par les employeurs lors du dépôt des offres d'emploi. Les professionnels en cuisine dans des petits établissements, par exemple, au-dessus d'un certain seuil de rémunération seraient catalogués en tant que chefs cuisiniers ; alors que sur le plan des activités mises en œuvre, ils n'exerceraient pas pleinement toutes les fonctions d'un chef cuisinier (absence de management du personnel ou gestions de stocks, par exemple).

Les données disponibles, issues de la statistique publique ne permettent pas d'avoir ce niveau de précision et confèrent une approche globale. Selon les professionnels rencontrés, cette approche est importante mais pourrait masquer l'hétérogénéité et la variété des situations de travail. En complément, des approfondissements (via des enquêtes spécifiques selon le type d'employeur, par exemple) permettraient de mieux appréhender ces spécificités et proposer des pistes d'actions additionnelles plus ciblées.

En situation de travail, l'expertise culinaire et le passage de cuisinier à chef cuisinier nécessitent l'acquisition de nouvelles compétences et de plusieurs années d'expérience. Les acteurs rencontrés soulignent la nécessité de renforcer et promouvoir davantage l'offre de formation « traditionnelle » en CAP ou Bac pro cuisine, jugée suffisante pour acquérir le socle indispensable des gestes techniques de base. La formation continue serait à prioriser dans le cadre des postes de chef cuisinier en complément de l'acquisition d'expérience par la pratique, et pourrait être enrichie par des modules complémentaires en lien avec le management, la gestion RH des équipes, les questions réglementaires ou encore l'usage renforcé des technologies de l'information et de la communication (logiciels de réservation en ligne ; gestion des stocks, du chiffre d'affaires ; équipements numériques et technologies appliqués au domaine culinaire...).

Sources : études de l'Observatoire des métiers de l'hébergement et des restaurations ; entretiens complémentaires.



Pistes d'action préconisées

- **Adapter le contenu de l'offre de formation** pour prendre en compte les évolutions en cours et à venir dans le secteur de la restauration (liées à la transition écologique, aux modes de consommation, aux réglementations...).
- **Maintenir et renforcer l'offre de formation aux niveaux CAP et Bac pro** cuisine (qui restent les niveaux de référence à l'embauche) et continuer à promouvoir l'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), la pratique et l'expérience en situation de travail étant essentielles pour adopter les gestes professionnels.
- **Favoriser l'accès à la formation continue et l'acquisition de certifications** ou habilitations spécifiques, permettant de développer de nouvelles compétences, surtout celles en lien avec le management, la gestion des équipes et le contrôle-qualité (hygiène, sécurité alimentaire).
- **Mettre à profit l'intensité du lien emploi-formation et la concentration sectorielle du métier** (propices à une moindre « déperdition » des professionnels) pour mobiliser davantage les acteurs autour de ces perspectives.
- **S'appuyer sur les actions et les associations de promotion des groupements d'employeurs** ou d'autres formes de coopération interentreprises (nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail).
- **Prioriser des sessions de formations plus courtes** et mener une réflexion sur la saisonnalité et le calendrier des formations : repérage en amont des candidats, adaptation du contenu de l'offre en fonction des besoins, périodes de formation intersaison...

2. Enjeux liés à l'attractivité du métier et à l'insertion professionnelle

Des difficultés de recrutement persistantes

- Avec 10 880 projets de recrutement (dont 84 % pour des cuisiniers), ces métiers se positionnent au 4^e rang des métiers les plus recherchés en région.
- 70 % des projets de recrutement sur ces métiers sont jugés *a priori* difficiles par les employeurs (63 % tous métiers). Cette part est plus précisément de 72 % pour les chefs cuisiniers.
- La part des projets jugés difficiles augmente en 2022.

Une forte intensité d'embauche

- Près de 24 500 offres d'emploi diffusées en 2022, soit une hausse de 25 % en un an.
- Le volume d'offres d'emploi apparaît élevé au regard de l'emploi salariés (22 410 professionnels).
- Ces indicateurs témoignent des tensions sur ces métiers qui seraient en partie liées à une forte intensité des embauches.
- Par ailleurs, le vivier de main-d'œuvre semble limité (près de 10 480 demandeurs d'emploi) au regard des offres d'emploi.

Des reconversions orientées vers ce domaine de formation

- Le domaine « Agroalimentaire, alimentation, cuisine » figure parmi les 15 premiers domaines de formation suivis par les salariés en reconversion en région.

Des postes de chef cuisinier peu accessibles pour les publics jeunes

- 12 % des actifs exerçant en tant que chef cuisinier ont moins de 30 ans (17 % tous métiers).
- Seulement 8 % des demandeurs d'emploi cherchant à accéder à cette fonction ont moins de 30 ans (25 % tous métiers). Cette part est de 30 % pour les cuisiniers.

Une filière de formation ciblée et un recours notable à l'apprentissage

- 1 780 personnes sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant ces métiers.
- Les certifications visent principalement le métier de cuisinier, le poste de chef cuisinier étant plus souvent accessible après plusieurs années d'expérience dans la restauration.
- 89 % des personnes en formation pour ces métiers relèvent de la filière de formation « Agroalimentaires, alimentation, cuisine ».
- 70 % préparent un diplôme CAP cuisine ou Bac pro cuisine.
- 43 % des effectifs sont en formation initiale par apprentissage (22 % pour l'ensemble des formés).
- Par ailleurs, 4 % des salariés exerçant ces métiers sont en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (2 % tous métiers).

Des leviers à mobiliser pour valoriser ces métiers

- Des métiers qui peuvent susciter une vraie vocation : plaisir de proposer une alimentation avec des produits sains et de qualité, d'apprendre progressivement des techniques de plus en plus complexes et sophistiquées ; recours à la créativité, au sens de l'esthétique, à l'intelligence sensorielle (le goût, la vue, l'odorat, le toucher) et émotionnelle (souvenirs d'enfance)..
- Des passerelles étroites entre les métiers de bouche et ceux de la restauration qui peuvent être mobilisées.
- Des métiers qui peuvent permettre une ascension sociale rapide (accès à une nouvelle voie et parcours de reconversion professionnelle) et à des niveaux de rémunération plus élevés.

Une part importante de professionnels issus de l'immigration

- 21 % des actifs exerçant ces métiers en région sont immigrés (personnes nées étrangères à l'étranger et résidant en France).
- Le métier de cuisiniers figure ainsi parmi les 10 premiers métiers où la part d'immigrés est la plus élevée en région.
- Outre des formalités administratives, permettre une formation au français de ces personnels, nombreux à se tourner vers ces métiers, afin qu'ils puissent interagir avec l'équipe, les clients, suivre des instructions ou recettes... peut donc s'avérer nécessaire pour les employeurs pour élargir leur vivier de main-d'œuvre.

Pistes d'action préconisées

- **Promouvoir, déployer les dispositifs de reconversion** et de réinsertion existants (POEC, Pro-A, Transition collective, projet de transition professionnelle...).
- **Renforcer le recours à l'apprentissage**, avec un parcours de formation complet (CAP cuisine, Bac pro cuisine) afin de faciliter l'insertion professionnelle et l'acquisition d'expérience.
- **Mutualiser et rendre visible l'offre de formation pour les actifs**, en particulier pour les demandeurs d'emploi.
- **Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'information et de l'orientation** pour faciliter la découverte des métiers et améliorer leur attractivité (information sur les évolutions du secteur et du métier de cuisinier vers chef cuisinier, ses différentes activités, son niveau de responsabilité...).
- **Promouvoir la validation des acquis de l'expérience (VAE)** afin de reconnaître officiellement les savoir-faire et compétences ou envisager une évolution professionnelle (cuisinier vers chef de cuisine).
- **Poursuivre les actions de communication sur les métiers** (vidéos métiers, témoignages, *job datings*, détection de potentiel) et informer sur les dispositifs existants, comme le dispositif « Mission Jeunes », afin de diversifier le vivier des candidats, notamment auprès du public jeune.



Le dispositif « Mission Jeunes »

Mission Jeunes est un programme de la branche du Travail Temporaire, et étendu en 2024 à la branche Hôtellerie-café-restauration (HCR). Il a pour objectif de rapprocher les jeunes de moins de 26 ans et les entreprises de ces branches professionnelles afin de faciliter leur accès à l'emploi durable et à la qualification, notamment via des missions d'intérim et une offre de services d'accompagnement et d'actions concrètes (*coaching, job dating, visite d'entreprise, mise en situation...*). Il s'agit d'une démarche partenariale entre les missions locales et les entreprises pour accompagner les jeunes vers l'emploi.

Cette initiative s'inscrit également dans la volonté de renforcer le dispositif du Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA) et du Contrat engagement jeune (CEJ).



Le dispositif Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

La POEC (POE collective) et la POEI (POE individuelle) sont des dispositifs destinés à pallier les difficultés de recrutement. La POEC permet à plusieurs demandeurs d'emploi d'acquérir, via une formation financée par l'État dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences, les compétences requises pour occuper des postes correspondant à des métiers « en tension » ou porteurs. À la différence de la POEI, ces métiers ne sont pas identifiés par l'entreprise mais par les branches professionnelles ou leur OPCO : le dépôt d'une offre d'emploi auprès de France Travail (ex-Pôle emploi) n'est donc pas un prérequis.

En s'appuyant sur les relations avec France Travail au niveau régional, certains OPCO sont en mesure de proposer également aux adhérents du territoire des POEI financées par France Travail. La programmation des POE est présentée pour chaque région afin que les employeurs en besoin de recrutement puissent se mettre en relation avec les organismes de formation concernés.

3. Enjeux liés à la GRH et à la fidélisation de la main-d'œuvre

Des projets de recrutement marqués par la saisonnalité

- 58 % des projets de recrutement sont saisonniers (38 % tous métiers).
- Cette part est toutefois en recul depuis plusieurs années. Elle était notamment de 73 % en 2021.

Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

- Les chefs cuisiniers et cuisiniers sont principalement employés dans des entreprises de moins de 50 salariés.
- Plus précisément : 55 % des postes se situent dans des TPE de moins de 10 salariés (29 % tous métiers), et 34 % dans des PME entre 10 et 49 salariés (26 % tous métiers).

Des demandeurs d'emploi qualifiés et plus âgés pour les chefs cuisiniers

- 50 % des demandeurs d'emploi positionnés sur ces métiers ont un niveau de diplôme CAP-BEP (30 % tous métiers).
- 59 % ont un niveau d'employés qualifiés (47 % tous métiers).
- Parmi les demandeurs d'emploi positionnés plus précisément sur le métier de chef cuisinier, 35 % ont un niveau d'agents de maîtrise ou cadres (13 % tous métiers) et 37 % ont 50 ans ou plus (29 % tous métiers).

Une rotation importante de la main-d'œuvre sur le marché du travail

- 67 % des demandeurs d'emploi sont inscrits à France Travail (ex-Pôle emploi) depuis moins d'un an (58 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi).
- Plus précisément, 38 % inscrits depuis moins de 3 mois (25 % pour l'ensemble de demandeurs).
- Une concurrence interentreprises accrue pour l'embauche du personnel.

Des conditions d'emploi et de salaire qui varient selon le métier

- 80 % des salariés sont en CDI (85 % tous métiers). Cette part est de 89 % pour les chefs cuisiniers. Pour les cuisiniers, la part des emplois à durée limitée (CDD, contrats courts, saisonniers) est plus importante (16 %, contre 10 % pour les chefs cuisinier).
- Un salaire mensuel médian relativement élevé pour les chefs cuisiniers : 2 120 euros net à temps plein (1 710 euros pour les cuisiniers ; 1 800 euros tous métiers).
- Pour les chefs cuisiniers, des rémunérations attrayantes et négociables avec l'employeur pour les professionnels ayant acquis une expérience valorisable.

Des modalités d'exercice exigeantes

- À l'échelle nationale, 59 % des personnes exerçant ces métiers travaillent le samedi (39 % tous métiers) et 43 % le dimanche (21 % tous métiers).
- Des modalités d'exercice exigeantes en lien avec le travail en cuisine (travail debout, exposition à la chaleur, horaires décalés) mais aussi avec la gestion (management d'équipes, stress, forte pression lors des services, capacité d'agir en cas de crise...).
- Des métiers à forte technicité pour lesquels la maîtrise des techniques culinaires est longue à acquérir.

Un besoin de réactivité et de concertation des acteurs de l'emploi-formation pour faire face aux problématiques de recrutement

Le secteur de la restauration pâtit des difficultés de recrutement et d'un déficit d'attractivité dont les effets impactent directement la gestion de ressources humaines :

- nombre de candidats et d'élèves jugé insuffisant par rapport aux besoins de recrutement ;
- turn-over important des salariés qui restent relativement peu de temps sur leur poste, voire qui sont tentés de quitter le secteur une fois confrontés à la réalité du métier.

Les acteurs interviewés évoquent des difficultés à sourcer les demandeurs d'emploi, et l'annulation subséquente de sessions de formation, par exemple, dans le cadre du dispositif de Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), jugé prioritaire pour former et répondre aux besoins de personnel des entreprises pour ces métiers. Ils pointent principalement des conditions de prise en charge des demandeurs d'emploi contraignantes (délais de gestion et de suivi des dossiers par les opérateurs de l'emploi jugés trop longs), ainsi qu'une durée des formations jugée trop longue dans un contexte de besoins de main-d'œuvre rapidement disponible.

Il est également mentionné la nécessité d'une meilleure concertation entre les acteurs de l'emploi-formation, les branches professionnelles et les pouvoirs publics (État, Région, France Travail). Ce dialogue permettrait de surmonter certaines difficultés évoquées en lien avec la formation (sourcing, coûts de formation, concurrence entre organismes formateurs, difficultés de prise en charge, démultiplication d'interlocuteurs pour financer les formations...), le recrutement (informations sur les besoins des entreprises, anticipation des besoins de main-d'œuvre...) et l'orientation de publics (manque de lisibilité, démultiplication des dispositifs et actions d'orientation ou d'accompagnement). Plus globalement, les acteurs rencontrés soulignent l'intérêt d'une réflexion partagée sur l'élaboration d'un contrat sectoriel de la restauration afin d'impliquer l'ensemble des acteurs dans les évolutions du secteur et rapprocher la demande de l'offre d'emploi pour répondre aux besoins des entreprises. Des initiatives sont portées à l'échelle nationale pour faire face à la problématique de recrutement, comme le « Plan saisonniers », mais ces efforts sont encore diffus et/ou en décalage vis-à-vis de la temporalité des activités et des besoins du secteur.



Enfin, conscients de ces difficultés, la branche professionnelle et les acteurs de l'emploi-formation (Opco, France Travail) cherchent à actionner différents leviers pour renforcer la visibilité comme l'attractivité des emplois et attirer de nouveaux candidats. Ces actions et réflexions, à poursuivre et à consolider, portent notamment sur l'actualisation des contenus de communication, la promotion des métiers et des diplômes, le déploiement de dispositifs clés de reconversion/réinsertion...

Source : entretiens complémentaires.

Pistes d'action préconisées

- **Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre** (en prenant en compte les différents flux liés à la mobilité professionnelle, au turn-over et aux créations d'emploi).
- **Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers**, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats).
- **Accompagner les TPE-PME sur le volet RH**, notamment en termes d'amélioration des conditions de travail et de fidélisation de la main-d'œuvre (intégration des jeunes, maintien dans l'emploi des seniors, promotion salariale, évolution de carrière).
- **S'appuyer sur les aides et dispositifs existants** et mieux les faire connaître : prestations conseil en ressources humaines (PCRH) ; services d'accompagnement du service formation de l'UMIH ; d'AKTO.
- **Informier, accompagner et soutenir les salariés** souhaitant développer leurs compétences afin de permettre leur maintien sur le poste de travail et leur évolution de carrière.
- **Organiser et accompagner le transfert des compétences** à travers des dispositifs favorisant la transmission des savoirs des professionnels plus expérimentés : formation en situation de travail, développement du tutorat.
- **Développer la formation destinée à l'encadrement de proximité** (chefs de cuisine, seconds) en matière de management du personnel de cuisine et d'organisation du travail.



Dispositif PCRH

La prestation de conseil en ressources humaines (PCRH) permet à l'entreprise ou à un collectif d'entreprises de bénéficier d'un accompagnement en ressources humaines réalisé par un prestataire et cofinancé par l'État. Elle s'adresse en priorité aux PME-TPE non dotées d'un service de ressources humaines (RH). L'accompagnement proposé s'adapte aux besoins des entreprises. Il doit être réalisé sur une période de 12 mois et ne peut excéder 30 jours. L'employeur doit contacter son OPCO ou la Dreets pour bénéficier de la prestation.



Plan « saisonniers » 2023-2025 : une feuille de route pour soutenir l'emploi saisonnier

Face aux difficultés de recrutement et à la désaffection des emplois dans le secteur du tourisme, le ministère du Travail, en collaboration avec les acteurs du tourisme (UMIH, GHR et Confédération des acteurs du tourisme) a proposé une feuille de route à l'horizon 2023-2025 comportant 15 mesures pour soutenir l'emploi saisonnier. Ce plan est articulé autour de trois axes : mieux orienter et accompagner les saisonniers dans leur recherche d'emploi et des formations ; recruter et former plus efficacement ; faciliter l'accès à un logement à prix raisonnable avec les organismes de formation concernés.

Nomenclatures et sources statistiques :

La nomenclature métier utilisée est celle des familles professionnelles (FAP) en 225 postes (niveau le plus fin). Elle permet une analyse conjointe sur l'emploi et le chômage par métier (articulation de sources Insee, France Travail, Dares...). Les FAP correspondant à ces métiers sont « S1Z80 – Chefs cuisiniers » et « S1Z40 – Cuisiniers ». Celles-ci renvoient de manière pleine et entière aux PCS « 488a – Maîtrise restauration : cuisine/production » et « 636d – Cuisiniers et commis de cuisine », ainsi qu'aux ROME « G1601 – Management du personnel de cuisine » et « G1602 – Personnel de cuisine ».

Les sources mobilisées permettent d'élaborer un diagnostic portant sur plusieurs dimensions d'analyse :

Tension : indicateurs composites calculés par la Dares et France Travail (Métiers en tension 2011-2022).

Marché du travail : demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (Dares, France Travail – STMT, DEFM ABC au 31.12.2022) ; offres d'emploi diffusées (France Travail – Offres diffusées 2018-2022) ; enquête sur les besoins de main-d'œuvre (France Travail – BMO de 2018 à 2023).

Emploi : actifs en emploi selon le recensement de la population (Insee – RP 2012-2016 millésimé 2014 et RP 2018-2022 millésimé 2020) ; types d'établissements employeurs (Insee – Base tous salariés millésimée 2021).

Formation : effectifs en dernière année de formation initiale ou en formation continue (Depp, Dirm, Draaf, Drees, France Travail – Base Carif-Oref PACA, effectifs en formation 2021).

Acteurs « clés » pour ce métier (liste non exhaustive) :

Branches professionnelles et autres organisations paritaires : Branche d'hôtels, cafés, restaurants ; Branche de restauration collective ; Branche de restauration rapide ; Branche de cafétérias ; Observatoire des métiers de l'hébergement et des restaurations ; AKTO

Organisations patronales et cluster : Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) ; Union des entreprises de proximité PACA (U2P)

Organismes consulaires : Chambre de commerce et d'industries (CCI)

Acteurs publics et prescripteurs : Conseil régional ; Dreets ; rectorats ; France Travail ; Missions locales...

Pour aller plus loin :

Études de l'Observatoire des métiers de l'hébergement et des restaurations :

<https://www.observatoire-hotel-resto.fr/>

Travaux d'AKTO :

<https://www.akto.fr/articles/>

Études du Carif-Oref sur le secteur de l'hôtellerie et la restauration :

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Quels-enjeux-emploi-formation-competences-pour-les-metiers-emblematises-de-l>

<https://publications.cariforef-provencealpescotedazur.fr/Quels-metiers-porteurs-dans-les-filières-economiques-en-Provence-Alpes-Cote-d>

Liste et présentation des Engagements développement de l'emploi et des compétences (EDEC) :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/edec_tourisme.pdf



Diagnostics métiers en tension

Cuisiniers - Chefs cuisiniers

La thématique des métiers en tension constitue un axe majeur pour le Carif-Oref en termes d'observation et d'accompagnement des acteurs.

Début 2023, grâce à la méthodologie d'analyse des tensions élaborée au niveau national par la Dares et France Travail (ex-Pôle emploi), le Carif-Oref a dressé un panorama synthétique des 123 métiers en tension sur le marché du travail régional (*Diagnosics métiers en tension. Les métiers en tension en région en 2021, « Hors collection », mai 2023*). Ce panorama livre une lecture dynamique des tensions en 2021 (année caractérisée par une reprise économique progressive au sortir de la crise liée à la Covid-19) et des évolutions constatées depuis 2019.

Le présent document s'intègre dans le cadre de la série de publications consacrées aux métiers en tension. Pour chaque métier analysé, un diagnostic opérationnel et des pistes d'action sont proposés. Ils articulent une approche statistique et une approche qualitative, enrichies par l'apport d'experts (branches professionnelles, OPCO, acteurs de l'AIO...).

**Directrice
de publication**
Géraldine Daniel

Réalisation
Liliana Rojas
(Auteure)
Fanny Bremond
Pauline Gay-Fragneaud
(Cheffes de projet)

Conception - PAO
www.gachwell.com
Marie-Louise Mendy

Mars 2024