

# 08

## CUISINIERS (S1Z40)

### LE PÉRIMÈTRE

- Ce métier comprend :
  - *Les cuisiniers.*
  - *Les commis de cuisine.*
- Ces professionnels qualifiés préparent des aliments destinés à être consommés dans un lieu de restauration (restaurant, hôtel-restaurant, restaurant de collectivité). Ils mettent en œuvre des techniques et des règles de fabrication rigoureuses. Ils peuvent composer des menus, élaborer de nouvelles recettes voire encadrer une équipe ou former des apprentis.
- Les aides de cuisine, apprentis cuisiniers, les employés polyvalents de la restauration, les chefs cuisiniers ainsi que les patrons de restaurant ne sont pas inclus dans ce métier à ce niveau de détail mais dans la famille professionnelle élargie. De même, la confection industrielle de plats cuisinés ne relève pas de ce métier.

**Note :** ce métier n'est pas répertorié dans la nomenclature d'Observia car en dehors du champ de l'observatoire mais connexe au champ des campus 3A et APC.

- ROME correspondant à cette FAP : G1602-Personnel de cuisine.
- 18 750 actifs en emploi dans ce métier en Provence - Alpes - Côte d'Azur (soit 1 % de l'emploi régional).
- Des emplois concentrés dans le secteur d'activité de l'hôtellerie-restauration (84 %), secteur en périphérie des campus 3A et APC. Une répartition des effectifs restant dans les collectivités (administration, enseignement, établissements médicaux et médicaux-sociaux).

### LA PROBLÉMATIQUE

- Il s'agit d'un métier :
  - *en tension structurelle forte sur dix ans ;*
  - *qui présente des difficultés de recrutement pressenties par les employeurs relativement élevées et inscrites dans la durée.*

### LES ENJEUX

Ils concernent :

- *les besoins de compétences ;*
- *la fidélisation de la main-d'œuvre ;*
- *la formation (volume de formés) et l'attractivité du métier.*

Principales sources mobilisées : Pôle emploi (BMO 2016-2018, liste R2F 2018, offres clôturées 2015) ; Pôle emploi, Direccte (OEE 2018, DEFM ABC au 31.09.2018) ; Insee (RP 2013-2017 millésimé 2015, DADS 2015, Enquête emploi en continu 2008-2012) ; ORM (base effectifs en formation 2016).

## DES ENJEUX LIÉS AUX BESOINS DE COMPÉTENCE

### **Des emplois marqués par la saisonnalité et la conjoncture économique**

**68 %** des projets de recrutement sont saisonniers (42 % tous métiers).

**-2,5 %** d'actifs en emploi entre 2007 et 2012 pendant la crise économique (+1,7 % tous métiers).

Différents facteurs peuvent expliquer cette diminution : baisse du pouvoir d'achat et inflexion de la consommation des ménages ; baisse de la fréquentation touristique, fragilisée par la conjoncture économique défavorable ; transformations dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, marqué par la concentration ou le renouvellement des établissements (disparition de petits restaurants traditionnels, concentration des établissements hôteliers)...

### **Une croissance de l'emploi envisagée pour l'avenir**

Une légère augmentation de l'emploi sur la période plus récente : **+0,7 %** entre 2010 et 2015 (+0,3 % tous métiers).

Des projets de recrutement en forte augmentation : **7 590 projets de recrutement** envisagés par les employeurs en 2018, soit +29 % en deux ans. Cette augmentation est à mettre en parallèle de projets d'installation de nouveaux établissements de gamme moyenne à haute, notamment dans les Bouches-du-Rhône.

Au plan national, les cuisiniers ont profité d'une dynamique relativement favorable bénéficiant de l'apparition de nouvelles enseignes et de formes diversifiées de restauration, notamment en matière de restauration rapide : prestations individualisées, de qualité et de proximité. Dans le prolongement de ces tendances, le nombre d'emplois devrait continuer à progresser. 43 000 nouveaux emplois (famille professionnelle élargie) seraient à créer en France sur la période 2012-2022.

### **Des exigences accrues en termes de compétences transversales**

Comme dans d'autres métiers, les compétences requises devraient évoluer vers davantage de polyvalence, notamment en termes de savoir-être (capacité à gérer le stress, à travailler en équipe, à s'organiser et à prioriser les tâches), d'hygiène ou de sécurité. S'agissant par exemple de la traçabilité des produits, des normes de sécurité ou des labels de qualité, cette profession, comme les autres métiers de l'hôtellerie-restauration, sera amenée à s'adapter aux évolutions réglementaires et à une clientèle toujours plus exigeante. Déjà à l'œuvre, ces tendances devraient impliquer des tâches de gestion et de contrôle accrues, avec un usage renforcé des technologies de l'information et de la communication (logiciels de réservation en ligne, de gestion des stocks, des commandes, du chiffre d'affaires ; équipements et technologies culinaires...).

→ **Un risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (d'un point de vue quantitatif et qualitatif).**

**PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Anticiper le renouvellement de la main-d'œuvre (mobilité professionnelle, turnover et création d'emplois).
- Sécuriser les parcours professionnels des saisonniers, par le biais de la formation continue (notamment en intersaison ou entre deux contrats) ou des groupements d'employeurs (en particulier entre les Hautes-Alpes et les Alpes-Maritimes).

**PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- 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 collectives de GPEC existantes et sur les actions d'accompagnement développées par les chambres consulaires et les organisations professionnelles.
- S'adosser aux actions et associations de promotion des groupements d'employeurs ou d'autres formes de coopération inter-entreprises (nouvelles formes d'emploi et d'organisations du travail).
- Prendre en compte plus largement sur les bonnes pratiques existantes en matière de gestion de la saisonnalité des emplois : CDI emploi-formation dans l'hôtellerie de plein air, CQP transversaux du secteur alimentaire...
- Rendre plus visible l'ensemble de ces actions.

## DES ENJEUX LIÉS A LA FIDÉLISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

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

8 560 demandeurs d'emploi sont positionnés sur ce métier à fin septembre.

60 % d'entre eux sont inscrits depuis moins d'un an à Pôle emploi (54 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

Au niveau national, 27 % des cuisiniers (famille de métiers élargie) exercent depuis moins d'un an dans leur entreprise (15 % tous métiers).

### Des conditions d'emploi et de travail peu favorables

17 % des salariés sont en CDD (10 % pour l'ensemble des salariés de la région).

49 % des offres d'emploi concernent des contrats courts de six mois ou moins (29 % pour l'ensemble des offres).

Un salaire mensuel net médian en équivalent temps plein de 1 780 € (1 850 € tous métiers confondus).

Un métier qui cumule horaires atypiques, intensité du rythme de travail, gestes répétitifs, postures contraignantes...

### Une forte concentration des emplois dans les TPE-PME

79 % des emplois sont situés dans des entreprises de moins de 20 salariés (contre 45 % tous métiers), plus précisément 62 % des emplois dans des TPE et 17 % dans des PME de dix à 19 salariés.

### Une part élevée de jeunes dans la demande d'emploi et en emploi

**37 %** des demandeurs d'emploi ont moins de 30 ans (27 % pour l'ensemble des demandeurs d'emploi en région).

**31 %** des professionnels en emploi appartiennent à cette même tranche d'âge (18 % tous métiers).

### Des demandeurs d'emploi expérimentés et qualifiés

**75 %** des demandeurs d'emploi ont au moins deux ans d'expérience dans le métier.

**65 %** sont ouvriers ou employés qualifiés (50 % tous métiers).

➔ **Enjeu de recrutement et du maintien du vivier de compétences dans l'entreprise.**

#### PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES

- 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).

#### PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES

- ➔ Professionnaliser les chefs d'entreprise/patrons de restaurant à la GRH.
- ➔ Former l'encadrement de proximité (chefs de cuisine, seconds) au management du personnel de cuisine et à l'organisation du travail.
- ➔ S'appuyer sur les dispositifs existants et mieux les faire connaître : prestation « conseil en ressources humaines » pilotée par la Direccte ; prestations RH co-financées par la Région pour les entreprises artisanales ; DEAR mis en œuvre par la CMAR...

## DES ENJEUX LIÉS À L'ATTRACTIVITÉ DU MÉTIER ET À LA FORMATION

### De forts volumes d'emplois et d'offres

**18 750 personnes** exercent ce métier, soit 1 % de l'emploi régional.

**10 660 offres d'emploi** ont été enregistrées par Pôle emploi sur un an, soit 3 % de l'ensemble des offres. À celles-ci s'ajoutent celles qui transitent par d'autres canaux moins formels : réseaux sociaux, réseaux professionnels, *sourcing* auprès des centres de formation.

**7 590 projets de recrutement** font de ce métier le 7<sup>e</sup> plus recherché en région en 2018. Le nombre de projets augmente depuis plusieurs années.

### Une filière de formation ciblée et un niveau CAP-BEP prégnant

**52 %** des actifs en emploi sont diplômés de la filière de formation « Agroalimentaire, alimentation cuisine ». Cette proportion atteint 67 % chez les jeunes actifs (moins de onze ans d'ancienneté).

**47 %** ont un niveau CAP-BEP (contre 23 % tous métiers confondus).

On constate, en outre, que le niveau de diplôme le plus souvent détenu par les actifs en emploi est le même entre les seniors et les jeunes : 50 % des 50 ans et plus ont un niveau CAP-BEP, 42 % chez les moins de 30 ans. En termes de prospective, le CAP devrait conserver un rôle majeur pour l'accès aux métiers de bouche.

### **Mais une élévation du niveau de formation chez les jeunes en emploi**

**26 %** des jeunes actifs sont titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat contre 11 % chez les seniors. Cet écart intergénérationnel est plus important que celui observé pour l'ensemble des métiers.

### **Un recours notable à la formation en alternance**

**2 150 personnes** sont inscrites en dernière année d'une formation certifiante visant « en théorie » ce métier telle que le CAP et le bac pro Cuisine (68 % des formés relevant du niveau CAP et 32 % du niveau bac).

**32 %** sont des apprentis.

**5 %** se forment par le biais d'un contrat de professionnalisation.

Ces constats témoignent d'un **lien emploi-formation relativement étroit voire croissant** dans ce métier, compte tenu de l'homogénéité des parcours de formation des personnes en emploi, notamment des jeunes, et des modalités de formation/insertion. Cette intensité plaide pour le maintien des modalités de formation actuelles (dispositif, niveau, filière...). Pour autant, si l'apprentissage, et plus largement les contrats en alternance, facilitent l'insertion des jeunes dans l'emploi, les travaux nationaux montrent que nombre d'entre eux quittent le secteur pour d'autres activités, pendant la période d'apprentissage ou peu après.

→ **Enjeu d'attractivité du métier pour maintenir le volume de formés compte tenu du risque de désajustement entre compétences attendues et compétences disponibles (sur un plan quantitatif).**

#### **PERSPECTIVES OPÉRATIONNELLES**

- Maintenir l'offre de formation sur des volumes importants et sur des niveaux CAP-BEP et bac.

#### **PISTES POUR METTRE EN ŒUVRE CES PERSPECTIVES**

- Renforcer davantage le recours aux dispositifs d'incitation des employeurs à l'embauche de personnes en contrat d'alternance afin de maintenir leur capacité à recruter et à former un volume important de personnes.
- Mobiliser les différents acteurs œuvrant dans le champ de l'orientation pour améliorer l'attractivité du métier.
- S'appuyer notamment sur le campus des Métiers et des Qualifications « Agrosociétés, agroalimentaire et alimentation », qui intègre l'attractivité des métiers de bouche dans son plan d'action et ses missions.
- Faciliter la découverte des métiers pour éviter les décrochages ultérieurs, en s'appuyant sur le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA, formation en alternance sous statut scolaire).
- Valoriser les proximités existantes en termes de compétences avec d'autres métiers comme celui de boucher.