

FORMATIONS AFPA EN LORRAINE EN 2006  
AU REGARD DES DONNÉES DE CADRAGE

hôtellerie, restauration, alimentation



# sommaire

## 4 HÔTELLERIE, RESTAURATION, ALIMENTATION

- 4 Caractéristiques et perspectives du domaine au plan national
- 7 Le domaine en région

## 8 [FAP S10] CUISINIERS,

- 8 Caractéristiques de la FAP S10 et de l'emploi au plan national
- 10 Perspectives de la FAP au plan national
- 10 Caractéristiques de la FAP S10 et de l'emploi en Lorraine
- 12 Les formations qualifiantes en Lorraine
- 16 Les enjeux de la formation

## 17 [FAP S20] EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION

- 18 Caractéristiques de la FAP S20 et de l'emploi au plan national
- 19 Perspectives de la FAP au plan national
- 20 Caractéristiques de la FAP S20 et de l'emploi en Lorraine
- 22 Les formations qualifiantes en Lorraine
- 28 Les enjeux de la formation

## 29 ANNEXES

## 34 GLOSSAIRE

### REMERCIEMENTS

*Nous remercions les membres du comité de pilotage ainsi que la DAET pour leur contribution. Nous remercions les structures ayant fourni les bases de données alimentant cette étude.*

- DRTEFP Lorraine
- Conseil Régional : Mission Formation professionnelle, Mission apprentissage
- AFPA - Lorraine
- D.A.E.T., délégation académique aux enseignements techniques
- ASSEDIC Lorraine
- ONISEP Lorraine
- INFFOLØR
- Réseau CARIFOREF pour l'utilisation de la Tacoref et du Certifinfo

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE  
L'EMPLOI, DE LA FORMATION  
ET DES QUALIFICATIONS

Centre d'Affaires Libération  
4 rue de la Foucotte / 54000 Nancy  
Tél. 03 83 98 37 37  
Fax 03 83 98 98 78  
www.orefq.fr  
contact@orefq.fr



**OREFQ**

dossier réalisé par  
OREFQ

conception graphique  
ajea / 03-83 35 60 63  
ajea@wanadoo.fr

impression  
Colin Frères Imprimeurs



Plateau de  
fruits de mer  
23€

1/2 Tourteau,  
Langoustines,  
Amandes, aboules,  
Palourdes, Bulots,  
Crevettes roses et grises,  
Huitres,  
2 personnes. 4





# Hôtellerie, & restauration, & alimentation

## CARACTERISTIQUES

### et perspectives du domaine au plan national

Les professionnels des métiers de bouche constituent un quart des effectifs de ce domaine, essentiellement des artisans. Les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration composant la seconde entité sont pour les trois quarts des salariés.

Le domaine est relativement stable en termes de nombre d'actifs bien qu'il y ait des disparités selon les familles professionnelles. Les salariés de l'hôtellerie et de la restauration (S10 et S20) accusent une faible baisse, autour de 4% chacun entre 2003 et 2005 alors que dans le même temps, les patrons et cadres progressent d'environ 5%.

### Répartition des effectifs dans le commerce par famille professionnelle

Familles professionnelles (FAP) du domaine S (en gras, les familles étudiées)	Emploi : actifs occupés	Part des femmes	Demandeurs d'emploi (cat. 1, 2 et 3)	Taux de chômage
S00 Bouchers, charcutiers, boulangers	263 107	16%	14 700	5,3%
<b>S10 Cuisiniers</b>	290 942	37%	59 800	17,0%
<b>S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration</b>	304 037	56%	55 900	15,5%
S30 Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants (HCR)	205 295	42%	12 600	5,8%
<b>DOMAINE HOTELLERIE, RESTAURATION, ALIMENTATION</b>	<b>1 063 381</b>	<b>38%</b>	<b>143 000</b>	<b>11,9%</b>

Sources : INSEE Enquête emploi en continu - ANPE DEFM catégories 1+2+3 (effectifs arrondis à la centaine) (Données 2005)

Ces métiers sont exercés plus souvent par des hommes, à l'exception des «*employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration*», dans lesquels les femmes sont majoritaires (56%).

Les populations les plus jeunes sont bien représentées. 17% des actifs ont moins de 25 ans, jusqu'à 23% si l'on écarte la FAP des «*patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurant*» s'adressant à des personnes plus expérimentées (47% y ont plus de 45 ans).

Le contrat d'apprentissage est plus couramment utilisé dans les métiers de bouche : il concerne 15% des contrats salariés contre 6,6% en moyenne pour le domaine.

Une forte mobilité caractérise les salariés de ces familles professionnelles, sauf dans la restauration collective, secteur où la prise de poste se fait aussi plus tardivement. Les salariés de l'hôtellerie restauration sont d'autant plus concernés par cette mobilité que leurs emplois sont saisonniers.

Le travail à temps partiel est le fait de 17% des actifs du domaine ; toutefois, cette modalité concerne 28% des «*cuisiniers*» et «*employés et agents de maîtrise*» réunis avec une variabilité selon le métier et l'entreprise.

Les personnes travaillant dans ce domaine représentent 79% des effectifs du secteur des «*hôtels et restaurants*»<sup>1</sup> en 2005. En outre, près de 60% des «*cuisiniers*», 91% des «*employés et agents de maîtrise*» et l'essentiel des «*patrons et cadres*» sont employés dans ce secteur. Ce dernier compte environ 197 000 entreprises dont 57% relèvent de la restauration<sup>2</sup>. Près de 90% des établissements ont moins de 10 salariés.

C'est un secteur qui reste dynamique en terme de création d'entreprises ; cependant, le taux de survie des entreprises à trois ans est l'un des plus faibles (60%). Si le nombre d'établissements avec salariés est en hausse (+11% en 12 ans), les établissements sans salarié suivent une courbe descendante (-36%), notamment les cafés tabac, du fait de plusieurs facteurs :

- l'absence de reprenneur au moment du départ à la retraite,
- la désertification rurale,
- les difficultés d'exploitation liées à la saisonnalité,
- les besoins de rénovation, trop lourds pour la gestion<sup>3</sup>.

En 2004, le nombre d'établissements de restauration collective observé est stable depuis une décennie ; cependant, les établissements sous contrat (gestion concédée) ont tendance à augmenter.

Une adéquation assez importante existe entre le métier et la spécialité de formation concernant les actifs des métiers de bouches et de cuisiniers. Les profils des «*employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration*» et des «*patrons et cadres HCR*» sont plus hétéroclites. Toutefois, 35% des patrons et cadres diplômés sont issus de filières spécialisées en «*agroalimentaire, alimentation, cuisine*» ou en «*accueil, hôtellerie, tourisme*», et 15% ont suivi différentes filières générales ou commerciales.

1 > Secteur de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) en 36 postes. Notons que les métiers de bouche alimentent très peu ce secteur (0,8%) et seuls 2,8% y travaillent.

2 > Source INSEE, Enquête Annuelle d'Entreprises, 2006.

3 > Cf. Portrait sectoriel, Observatoire de l'Hôtellerie et de la Restauration, 2006 (données 2004).

Le défi du secteur des hôtels restaurants est de garder le plus longtemps possible ses salariés. Ce secteur offre souvent des emplois de première insertion ; aussi on y retrouve une population salariée jeune conséquente, et en particulier des étudiants en quête d'un revenu d'appoint. Les cuisiniers exerçant dans la restauration commerciale et les serveurs quittent souvent le secteur (voire leur métier pour les serveurs) relativement tôt, d'où une moyenne d'âge relativement jeune. La possibilité d'accéder au statut d'indépendant pour les uns, les conditions de travail pour les autres (horaires décalés et découpés, intensité, salaires et perspectives de carrière) motivent ces départs.

En raison des difficultés à recruter et à ajuster offres et demandes d'emploi, les métiers de «cuisiniers» et «employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration» ont été intégrés au plan **«objectif 100 000 emplois»**<sup>1</sup> mis en œuvre en 2004 ; ce plan fixe des objectifs à l'ANPE et à l'AFPA afin de pourvoir davantage d'emplois dans des délais améliorés ; il prévoit la signature de conventions avec les branches pour améliorer l'attractivité des métiers concernés. Un accord cadre a été signé avec l'Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie (UMIH) en septembre 2003 et prolongé par avenant jusqu'en septembre 2007. Une campagne de valorisation de ces métiers a été mise en place pour **inciter les jeunes à s'orienter vers les métiers de l'hôtellerie-restauration**<sup>2</sup>.

Un partenariat entre l'ANPE et ELIOR, groupe assurant des activités de restauration sous contrat, a été formalisé par un accord signé en mars 2004. Cette collaboration renouvelée jusqu'en 2010, vise à **faire connaître les métiers de la restauration auprès des demandeurs d'emploi, les évolutions de carrière possibles et favoriser le développement des compétences dans ce secteur**<sup>3</sup>.

Bien que les effectifs soient plus modestes, des difficultés de recrutement sont également perceptibles pour les métiers de bouche et les postes de cadres de l'hôtellerie et de la restauration, soit respectivement 67% et 63% des projets de recrutement déclarés par les entreprises en 2006<sup>4</sup>. De plus, l'indicateur de tension concernant la FAP des «bouchers, charcutiers, boulangers» reste élevé bien qu'en diminution par rapport à la moyenne observée sur les dix dernières années (0,85 contre 1,02). Il faut noter que l'offre d'emploi durable est plus importante dans cette FAP : 67,9% des offres d'emploi sont des contrats de plus de six mois contre 47,7% en moyenne pour le domaine de «l'hôtellerie, restauration, alimentation» (hors patrons et cadres HCR).

1 > Cf. «Les emplois difficiles à pourvoir : cinq métiers en exemple», Nicolas PROKOVAS et Xavier VINEY - DARES - Premières informations synthèses n° 50. 2, décembre 2004.

2 > Lancement d'une opération «Road Show» en 2005.

3 > Cette collaboration s'inscrit dans le cadre de la Charte de la diversité, de la Charte de l'apprentissage et de la Charte de l'égalité des chances dans l'Éducation. Elle « est caractérisée par des mesures spécifiques à destination des publics en difficulté, en particulier les jeunes, les seniors et les personnes handicapées.

4 > Source enquête BMO.

#### NOTA BENE

A lire également «Innover, créer, faire rêver : les défis de l'hôtellerie restauration», Thierry COSTES, avec le concours du C.A.S., ed. La documentation française, mars 2007.

## Une évolution inégale selon les familles professionnelles

Selon la prospective nationale<sup>1</sup>, 217 000 postes seraient à pourvoir entre 2005 et 2015 pour l'ensemble du domaine, soit 2,2% des postes par an de l'emploi moyen.

Les familles professionnelles des «*bouchers, charcutiers, boulangers*» et des «*patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants*» connaîtront une évolution plus faible que la moyenne du domaine. Elles devraient perdre respectivement 14 000 et 25 000 emplois en solde net. Les petites entreprises des métiers

de bouche souffrent de la concurrence exercée par la grande distribution. Les hôtels traditionnels ont plus de mal à s'imposer sur un marché conquis par de nouvelles formes d'hébergement (notamment les chaînes hôtelières, gîtes ruraux, et chambres d'hôtes). La famille professionnelle des «*cuisiniers*» affiche le renouvellement le plus important du domaine avec 80 000 postes à pourvoir d'ici 2015, soit 3,2% par an de l'emploi moyen.

## LE DOMAINE en région

### L'amorce d'un fléchissement de la tension sur l'emploi ?

En 2006, en Lorraine comme au niveau national, l'indicateur de tension sur l'emploi a diminué par rapport à la moyenne de la précédente décennie : 0,83 en région, soit moins 15 points. Le nombre des offres d'emploi enregistrées décline à peine, la demande d'emploi a tendance à s'accroître<sup>2</sup>. La part des contrats de plus de six mois dans l'offre d'emploi enregistrée, relativement stable, est bien plus élevée en Lorraine qu'au national : 60% en moyenne pour le domaine<sup>3</sup> ; ce pourcentage atteint près de 72% des offres d'emploi de «*bouchers, charcutiers, boulangers*».

### Les perspectives régionales

D'ici 2010, entre 4 500 et 5 700 emplois seraient à pourvoir, soit 2,2% à 2,8% de l'emploi moyen par an. Les créations nettes représenteraient environ 2 600 emplois<sup>4</sup>. Près de 60% de ces créations seraient le fait de la FAP des «*cuisiniers*» et 30% de la FAP des «*patrons et cadres HCR*».

Dans son portrait sectoriel, le FAFIH<sup>5</sup> rappelle que la croissance de l'emploi salarié en Lorraine dans le secteur des «*hôtels et restaurants*» est légèrement inférieure à celle observée au plan national. Par ailleurs, l'activité est davantage développée en Moselle et Meurthe et Moselle. Les départements des Vosges et de la Meuse dépendent d'une activité plus saisonnière.

1 > In «Les métiers en 2015», Olivier CHARDON (DARES), Marc Antoine ESTRADÉ (C.A.S.), La documentation Française, 2007.

2 > Soit 9 428 offres d'emploi enregistrées (OEE) et 11 331 demandes d'emploi enregistrées (DEE) en 2006. Remarques : les «*patrons et cadres HCR*» ne sont pas pris en compte ici.

3 > Rappel : 47,7% des offres d'emploi enregistrées au niveau national concernent des contrats de plus de six mois en 2006.

4 > Y compris «*patrons et cadres HCR*».

5 > Observatoire de l'hôtellerie et de la restauration. FAFIH.

# FAP

# S10

## Cuisiniers

Cette famille professionnelle se compose des **3 professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) suivantes** :

- ◆ Cuisiniers et commis de cuisine (65% des effectifs en 2005) ;
- ◆ Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration (30,4%) ;
- ◆ Maîtrise de restauration : cuisine-production<sup>1</sup> (4,6%).

### Les emplois-métiers (ROME)

traditionnellement affectés à cette famille sont :

- ◆ 13 211 Aide de cuisine ;
- ◆ 13 221 Employé polyvalent de restauration ;
- ◆ 13 212 Cuisinier ;
- ◆ 13 231 Chef de cuisine.

**1** > Chefs cuisiniers.

**2** > Soit 49,3% en 2006 (source : marché du travail).

**3** > Source : enquête BMO.

## CARACTÉRISTIQUES de la FAP S10 et de l'emploi au plan national

La famille professionnelle des cuisiniers, après une baisse modeste des effectifs de 4% entre 2003 et 2005, employait 290 942 actifs. Le chômage y est particulièrement élevé (17%) par rapport à la moyenne nationale.

Le nombre de demandes d'emploi enregistrées a tendance à s'accroître alors que le nombre d'offres d'emploi enregistrées tendrait à diminuer légèrement. Cependant, en 2006, l'indicateur de tension reste élevé (1,07). Par ailleurs, la part des offres d'emploi pérennes concerne moins d'une offre sur deux<sup>2</sup>, ces métiers étant particulièrement marqués par une activité saisonnière. 55% des projets de recrutement en moyenne visent des postes saisonniers d'une année à l'autre<sup>3</sup>.

Les métiers de cette FAP sont plus souvent occupés par des hommes (63%). Cependant, la part des femmes est plus importante dans la PCS des «*aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration*» (soit 59% de la PCS). Le temps partiel concerne 22% des salariés de cette famille professionnelle mais 42% des femmes.



## Répartition et part des emplois de la FAP S10 selon le secteur d'activité

Principaux secteurs d'activité <sup>1</sup>	Nbre d'actifs occupés	Part des actifs en %	Poids dans le total du secteur
<b>Total des actifs occupés dont :</b>	<b>290 942</b>	<b>100%</b>	
Hôtels et restaurants (P1)	173 971	59,8%	21,0%
Santé, action sociale (Q2)	45 779	15,7%	1,5%
Education (Q1)	25 777	8,9%	1,5%
Administration publique (R1)	12 699	4,4%	0,5%
Services opérationnels (N3)	7 709	2,6%	0,6%
Services personnels et domestiques (P3)	6 549	2,3%	0,7%
Commerce de détail, réparations (J3)	4 333	1,5%	0,2%
Activités associatives et extra-territoriales (R2)	3 177	1,1%	1,0%
Activités récréatives, culturelles et sportives (P2)	3 040	1,0%	0,7%
Industries agricoles et alimentaires (B0)	2 637	0,9%	0,4%

Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

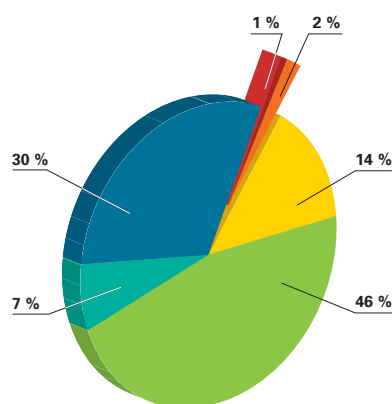
Le secteur des «hôtels et restaurants» est le principal secteur employeur soit près de 60% des effectifs recensés. Les secteurs de la «santé, action sociale», de l'«éducation» et de l'«administration publique» regroupent 29% des salariés<sup>2</sup>.

Les métiers de la cuisine permettent d'insérer de nombreux jeunes.

47% des salariés ont moins de 36 ans (53% des hommes) et 27% plus de 45 ans (37% des femmes, 21% des hommes).

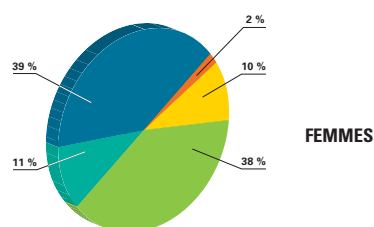
- 1 > Secteurs d'activité de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) en 36 postes. Les secteurs sont représentés lorsque les effectifs sont supérieurs à 2 000.
- 2 > La restauration en hôpital, les cantines scolaires, les restaurants d'entreprise et de collectivité font partie de la restauration collective.

## Le diplôme le plus élevé des actifs occupés de la FAP S10 en 2005

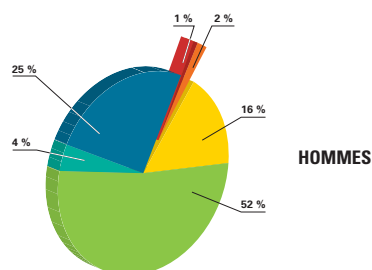


ENSEMBLE des actifs occupés

- Bac + 3 et au delà
- Bac + 2
- Bac, BP et autre diplôme niveau V
- CAP, BEP et autre diplôme niveau IV
- Brevet des Collèges
- Aucun diplôme ou CEP



FEMMES



HOMMES

Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

L'exercice de ces métiers reste ouvert aux personnes sans diplôme professionnel : 37% des actifs n'ont aucun diplôme ou seulement le BEPC. Cependant, la certification de niveau V reste la référence et concerne 46 % des salariés. Les **moins de 30 ans** détiennent de plus en plus souvent un bac technique. 64% des actifs ont été diplômés dans la filière «*agroalimentaire, alimentation, cuisine*», 9% dans «*l'accueil, l'hôtellerie et le tourisme*».

Le taux d'accès à la formation en cours d'emploi est de 5,5% en moyenne.

## PERSPECTIVES au plan national

D'après la prospective nationale<sup>1</sup>, 80 000 postes seront à pourvoir d'ici 2015, soit 3,2% par an de l'emploi moyen, comportant pour moitié des créations, pour moitié des remplacements de fins de carrière.

Les difficultés de recrutement sont structurelles, avec d'importantes tensions saisonnières.

1 > In «Les métiers en 2015», Olivier CHARDON (DARES), Marc Antoine ESTRADÉ (C.A.S.), La documentation Française, 2007.

## CARACTÉRISTIQUES de la FAP S10 et de l'emploi en Lorraine

### Actifs en emploi

En 1999, la famille professionnelle comptait 6 574 «*cuisiniers*» dont 31% de femmes. La moitié des effectifs avait moins de 35 ans. La part des actifs de niveau IV a été multipliée par cinq en dix ans et 26,5% des moins de 26 ans avaient un diplôme de niveau IV.

Le poids de cette famille était assez homogène pour l'ensemble des zones d'emploi, mais le nombre de cuisiniers avait fortement augmenté dans les zones transfrontalières.

En 2004, les établissements de 50 salariés et plus<sup>2</sup> enregistraient 886 entrées s'effectuant dans 76% des cas via le CDD. Par ailleurs, 57% des entrées concernaient des salariés de moins de 25 ans, soit 504 jeunes (relevant notamment de la PCS des «*aides et apprentis de cuisine*»). Les plus de 35 ans représentaient environ 60% des entrées pour la PCS des

«*cuisiniers et commis de cuisine*» (soit 149 personnes).

La fin de CDD et la démission constituaient l'essentiel des motifs de sortie soit respectivement 68% et 22% des 881 sorties en 2004.

### Demande d'emploi

Au 31 décembre 2006, 3141 demandeurs d'emploi étaient à la recherche d'un poste de cuisiniers et 80% d'entre eux étaient immédiatement disponibles (catégorie 1, 2 et 3).

Les demandeurs d'emploi de cette famille professionnelle représente 42% des actifs au chômage de ce domaine et la part des personnes inscrites au chômage depuis plus d'un an est supérieure à la moyenne du domaine mais reste en deçà de la moyenne nationale (30%)<sup>3</sup>.

Les plus jeunes ont un niveau de formation plus élevé que la moyenne des demandeurs d'emploi : 62% sont de niveau V et 19% de niveau IV.

2 > Source DMMO, 2004. Les entreprises de 50 salariés et plus ne sont pas les plus représentatives pour cette FAP. Pour rappel, le secteur des «*hôtels restaurants*» compte à peine 200 entreprises de plus de 20 salariés en 2006 (source DADS).

3 > Cf. tableau «DEFM et chômage de longue durée en 2006» en annexe p30.

## Niveau de formation et âge des demandeurs d'emploi (toutes catégories comprises)

	Niveau I à III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis ou VI	Total	Effectif	% non diplômés
Moins de 25 ans	2,9 %	19,4 %	62,1 %	15,6 %	100 %	<b>757</b>	42,9 %
25 - 34 ans	4,6 %	17,1 %	53,1 %	25,2 %	100 %	<b>782</b>	53,1 %
35 - 44 ans	2,8 %	6,2 %	56,0 %	35,1 %	100 %	<b>795</b>	62,3 %
45 - 54 ans	2,1 %	4,5 %	45,3 %	48,1 %	100 %	<b>715</b>	66,9 %
55 ans et plus	s.	s.	39,1 %	56,5 %	100 %	<b>92</b>	65,2 %
<b>Ensemble</b>	<b>3,1 %</b>	<b>11,6 %</b>	<b>53,8 %</b>	<b>31,5 %</b>	<b>100 %</b>	<b>3 341</b>	<b>56,4 %</b>
% non diplômés	39,6 %	34,2 %	36,7 %	—		<b>56,4 %</b>	

Source : Marché du travail, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité - Données 2006.

## Offre d'emploi<sup>1</sup>

Bien qu'en deçà du niveau national, les demandes d'emploi enregistrées tendent à augmenter ainsi que les offres (4 833 offres d'emploi enregistrées). Ces dernières à l'inverse amorcent une baisse au national. De plus, la proportion de contrats de plus de 6 mois est plus importante en Lorraine (58,4% contre 49,3% au niveau national).

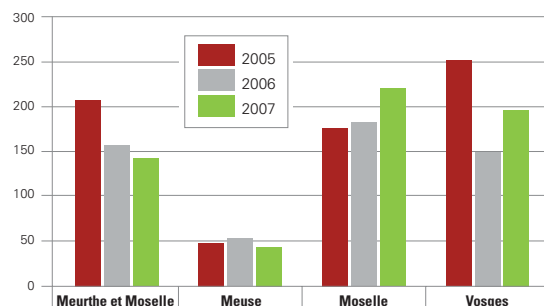
Les projets de recrutement sont régulièrement classés parmi les plus difficiles à pourvoir. Quant à la part de recrutements saisonniers, elle s'avère importante mais demeure inférieure au niveau national (58% en 2006 et 2007).

## Besoin de main d'œuvre - cuisiniers

Année	Nbre de projets de recrutement					Difficultés à recruter signalées par les entreprises repondantes	Emplois saisonniers
	M.-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Région		
<b>2005</b>	207	48	176	251	<b>682</b>	63,0%	40,0%
<b>2006</b>	156	53	182	149	<b>540</b>	65,5%	42,3%
<b>2007</b>	142	44	20	196	<b>603</b>	56,3%	51,9%

Source ASSEDIC : BMO 2005, 2006, 2007

## Evolution du nombre de projets de recrutement par département



Source Assédic : BMO 2005, 2006, 2007

## PERSPECTIVES régionales

2 000 à 2 250 emplois seraient à pourvoir en Lorraine d'ici 2010, soit 400 à 500 postes par an<sup>2</sup>.

Les créations nettes d'emploi représenteraient en moyenne trois quarts de ces postes.

1 > Il faut distinguer les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE qui sont des **offres effectives**, des intentions de recrutement exprimées par les entreprises dans l'enquête BMO réalisée par l'ASSEDIC qui sont des **offres potentielles**.

2 > Prospective 2005-2010, DRTEF SEPES.

## LES FORMATIONS qualifiantes en Lorraine

### Rapprochement entre les certifications préparées et les emplois-métiers visés selon la nomenclature ROME [FAP S10 Cuisiniers]

NSF	Certifications	Niveau	13211 aide de cuisine	13212 cuisinier	13221 - employé polyvalent de restauration	13222 - serveur en restauration	47112 préparateur en produits de pâtisserie* confiserie*
221	BP Cuisinier	IV	●	●			
221	<b>Titre professionnel cuisinier</b>	V	●	●			
221	CAP Agent polyvalent de restauration	V	●		●	●	
221	CAP Cuisine	V	●	●			
221	MC Cuisinier en desserts de restaurant	V	●	●			●

\* Emploi-métier usuellement affecté à la FAP S00 «Bouchers, charcutiers, boulangers»

Le Conseil Régional et l'ASSEDIC ont financé des places de formation pour préparer le CAP cuisine.

Par ailleurs, des financements ont été octroyés pour former à la méthode HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point). L'HACCP est une méthode qui consiste en l'analyse des dangers et points critiques en matière de sécurité des aliments : identification des dangers biologiques (virus, bactéries...), des dangers chimiques (pesticides, additifs...) et des dangers physiques (brisures de bois, verre...).

Elle s'adresse à l'ensemble des professionnels travaillant avec des denrées alimentaires. Un professionnel peut faire certifier son système de gestion de la sécurité des aliments basé sur l'application des principes de l'HACCP, mais l'HACCP, n'est pas une norme certifiable *stricto sensu*. C'est une méthode reconnue et décrite par une organisation internationale, la commission du *Codex Alimentarius*<sup>1</sup>.

La formation dure deux jours en moyenne ; par conséquent, les effectifs formés ne sont pas cartographiés.

[ 1 > Cf. [http://www.haccp-guide.fr/reglementation\\_haccp3.htm](http://www.haccp-guide.fr/reglementation_haccp3.htm)



## Titre professionnel de cuisinier

Ce titre de niveau V se compose de cinq certificats de compétences professionnelles :

- > Préparer, cuire et dresser des hors d'œuvre et des entrées chaudes ;
- > Réaliser une production culinaire de «masse» en intégrant les techniques de la liaison froide ;
- > Préparer et cuire des mets au grill et à la rôtisserie ;
- > Préparer et cuire des plats chauds élaborés (hors poste grill et rôtisserie) ;
- > Elaborer des pâtisseries et entremets de restaurant.

L'entrée en formation peut se faire avec un niveau 4<sup>ème</sup> ou équivalent.

La procédure d'admission comprend un entretien et des tests.

**DURÉE :** 8 mois, soit 1 120 heures.

La formation comporte deux périodes d'alternance en entreprise (105 heures en restauration traditionnelle et 105 heures en restauration collective).

### EMPLOIS VISÉS :

- Cuisinier ;
- Commis de cuisine ;
- Second de cuisine ;
- Préparateur en produits de pâtisserie confiserie ;
- Grillardin ;
- Rôtisseur ;
- Entremétier ;
- Garde-manger ;
- Saucier ;
- Pâtissier de restaurant ;
- Poissonnier ;
- Chef de partie ;
- Chef tournant.

## BP Cuisinier

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique professionnelle ;
- > Technologies nouvelles et sciences de l'alimentation ;
- > Gestion ;
- > Mathématiques Sciences ;
- > Expression française et ouverture sur le monde ;
- > Langue vivante étrangère.

### EMPLOIS VISÉS :

- Cuisinier hautement qualifié.

Dans les entreprises de restauration classique, de restauration collective, de restauration des voyageurs, chez des traiteurs.

En 2006, l'**AFPA** permet de se former au métier de cuisinier via un titre de niveau V, également accessible par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

En Lorraine, trois diplômes de niveau V peuvent être préparés en **lycée professionnel ou en CFA**. Le BP cuisine (niveau IV) est accessible par la voie de l'apprentissage.

## CAP Agent polyvalent de restauration

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Production de préparations froides et de préparations chaudes ;
- > Mise en place de la distribution et service au client ;
- > Entretien des locaux, des matériels, des équipements ;
- > Français et histoire-géographie ;
- > Mathématiques et sciences ;
- > Education physique et sportive.

Les enseignements portent aussi sur :

- > Les techniques de stockage, d'entretien, de service, de vente et de préparation de plats simples ;
- > Les sciences de l'alimentation [la qualité nutritionnelle des produits alimentaires, leurs modes de conservation].

### EMPLOIS VISÉS :

- Employé de restauration ;
- Employé polyvalent de restauration ;
- Serveur ;
- Agent de préparation ;
- Commis ;
- Hôte de table.

Dans la restauration collective, restauration rapide, vente à emporter de repas.

### POURSUITE D'ÉTUDES :

- BEP Bioservices dominante agent technique d'alimentation ;
- BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie ;
- MC Employé traiteur ;
- MC Employé barman ;
- Bac pro Restauration ;
- Bac pro hygiène et environnement.

## CAP Cuisine

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Approvisionnement et organisation ;
- > Production culinaire ;
- > Commercialisation et distribution de la production culinaire ;
- > Français et histoire-géographie ;
- > Mathématiques-sciences ;
- > Vie sociale et professionnelle ;
- > Education physique et sportive ;
- > Langue vivante.

Les enseignements portent aussi sur :

- > Technologie professionnelle ;
- > Sciences appliquées, hygiène alimentaire ;
- > Connaissance de l'entreprise et de son environnement économique, juridique et social.

### EMPLOIS VISÉS :

- Commis cuisinier ;
- Cuisinier.

Dans la restauration commerciale, restauration collective, entreprises connexes à l'industrie hôtelière.

### POURSUITE D'ÉTUDES :

- BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie ;
- BP Cuisine ;
- MC Traiteur ;
- MC Cuisinier en desserts de restaurant ;
- MC Sommellerie ;
- Bac Pro Restauration.

## MC Cuisinier en desserts de restaurant

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique professionnelle ;
- > Technologie professionnelle, dessin appliqué à la profession.

### EMPLOIS VISÉS :

- Cuisinier en desserts ;
- Pâtissier de restaurant.

## Ensemble des formés en Lorraine

L'essentiel des formés en Lorraine a suivi une formation de niveau V :

- 42% d'entre eux ont été formés en Moselle.
- les élèves en année terminale des lycées professionnels représentent 40% des effectifs lorrains.

Les CFA ont préparé 259 élèves en année terminale, dont 21% au niveau IV.

La formation assurée par l'AFPA s'est déroulée sur le territoire des Vosges.

Par ailleurs, le Conseil Régional et l'ASSEDIC ont financé des actions sur les départements de la Meuse, de la Moselle et de la Meurthe-et-Moselle.

## Lieu et niveau de formation des stagiaires et des élèves formés en 2006

		Nombre de formés par DÉPARTEMENT				TOTAL
		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	
<b>Prescripteur ou financeur</b>	<b>Niveau IV</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>383</b>	<b>15</b>	<b>54</b>
	<b>en %</b>	<b>27,8</b>	<b>14,8</b>	<b>29,6</b>	<b>27,8</b>	<b>100,0</b>
<b>AFPA</b>		—	—	—	—	—
<b>Conseil Régional</b>		—	—	—	—	—
<b>Education nationale</b>		—	—	—	—	—
<b>Enquête 51 CFA</b>		15	8	16	15	<b>54</b>
<b>ASSEDIC</b>		—	—	—	—	—
	<b>Niveau V</b>	<b>170</b>	<b>65</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>513</b>
	<b>en %</b>	<b>32,5</b>	<b>12,8</b>	<b>35,0</b>	<b>19,7</b>	<b>100,0</b>
<b>AFPA</b>		—	—	—	32	<b>32</b>
<b>Conseil Régional</b>		—	13	13	—	<b>26</b>
<b>Education nationale</b>		74	11	86	34	<b>205</b>
<b>Enquête 51 CFA</b>		127	28	355	127	<b>235</b>
<b>ASSEDIC</b>		15	—	—	—	<b>15</b>
<b>Ensemble de la FAP - S10</b>		<b>185</b>	<b>73</b>	<b>194</b>	<b>115</b>	<b>567</b>
<b>en %</b>		<b>33,0</b>	<b>13,0</b>	<b>34,0</b>	<b>20,0</b>	<b>100,0</b>

Sources : données communiquées par la DRAFPA Lorraine - Direction de l'Apprentissage et Direction de la Formation Professionnelle du Conseil Régional - DAET de l'académie de Nancy-Metz - ASSEDIC Lorraine.

NB : le tableau ci-dessus agrège des données sur les sortants des formations AFPA en 2006, avec des données sur les élèves inscrits en année terminale d'apprentissage et de lycée professionnel en 2006.

## LES ENJEUX de la formation

En Lorraine, l'offre d'emploi est plus favorable que l'offre nationale avec une proportion de contrats de plus de six mois plus importante. Cependant, les difficultés pour recruter, trouver des profils adéquats restent récurrentes. Le nombre de personnes formées en 2006 équivalait tout juste aux besoins exprimés dans l'enquête BMO (l'offre d'emploi durable est 6 fois plus élevée que ces besoins exprimés). Aussi, la nécessité de former rapidement les personnes est souvent mise en avant par les professionnels qui, par ailleurs, cherchent à développer leurs propres outils (CQP ; cf. liste en annexe).

### Qualifier et certifier au niveau V

Le niveau de qualification de référence demeure le niveau V pour exercer ces métiers. Or, en Lorraine, on recensait 990 demandeurs d'emploi de niveau VI et environ 600 de niveau V non diplômés, soit près de 50% des effectifs au 31 décembre 2006. Qualifier ces demandeurs d'emploi de niveau VI s'avère prioritaire dans ces métiers où la main d'œuvre est volatile.

### Encourager la VAE

Un grand nombre d'actifs ont débuté sans qualification professionnelle, voire sans diplôme, dans le métier. La reconnaissance de leurs compétences acquise avec l'exercice du métier via la VAE leur permettrait d'élargir le champ des évolutions professionnelles possibles dans et hors de l'entreprise pour les actifs en emploi et de favoriser le retour durable dans l'emploi pour les actifs au chômage.

### Polyvalence

Le contenu des métiers s'est diversifié avec la multiplication des formes de restauration (collective, rapide, cuisines étrangères ou exotiques) et des modes d'accueil (brasserie, self-service, petite restauration...). De ce fait, la structure de l'emploi en matière de compétences change. Cependant, les contenus des diplômes n'ont pas accompagné ces évolutions.

En effet, la cuisine traditionnelle et la cuisine en restauration collective supposent des savoir-faire distincts et des obligations différentes. Toutefois, des passages réels existent entre ces modes de restauration au cours de la vie professionnelle. Par ailleurs, de la cuisine traditionnelle, à la cuisine exotique en passant par la « *nouvelle cuisine* », les variétés culinaires se sont élargies ; aussi, cela nécessite, dans certaines structures, pour les professionnels de posséder différentes cordes à leur arc.

Dans certains emplois de cuisiniers, la distinction entre cuisine et salle s'estompe, notamment dans les petites structures de restauration et de façon encore plus marquée dans la restauration rapide. Dans ces cas, la polyvalence s'impose.

Il convient de noter que la préparation des repas est abordée très diversement selon les établissements. Cette activité est souvent accessible à d'autres populations que les professionnels formés comme cuisiniers, notamment dans la restauration rapide et certaines « *entreprises* » familiales.

### Répondre aux exigences des normes

Une réglementation de plus en plus stricte en terme d'hygiène et de sécurité nécessite de se former plus systématiquement en la matière (exemple de la méthode HACCP).



# FAP

# S20

FAP  
S20

## Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration



Cette famille professionnelle se compose  
des **5 professions et catégories**

**socioprofessionnelles (PCS)** suivantes :

- ◆ Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant) (64,6%) ;
- ◆ Maîtrise de restauration : salle et service (12,7%) ;
- ◆ Employés de l'hôtellerie : réception et hall (10,7%) ;
- ◆ Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie (8%) ;
- ◆ Maîtrise de l'hébergement : hall et étages (4,1%).

### Les emplois-métiers (ROME)

traditionnellement affectés à cette famille  
sont :

- ◆ 13111 Employé d'étage ;
- ◆ 13121 Employé du hall ;
- ◆ 13122 Réceptionniste en établissement hôtelier ;
- ◆ 13222 Serveur en restauration ;
- ◆ 13224 Barman ;
- ◆ 13311 Employé de café, bar-brasserie ;
- ◆ 13223 Sommelier ;
- ◆ 13232 Maître d'hôtel ;
- ◆ 13131 Gouvernant en établissement hôtelier ;
- ◆ 13132 Concierge d'hôtel ;
- ◆ 13133 Chef de réception.

## CARACTÉRISTIQUES

### de la FAP S20 et de l'emploi au plan national

En 2005, la famille professionnelle des «employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration» se stabilise autour de 304 037 salariés, après une baisse mineure de 4,6% par rapport à 2003.

Le chômage est très élevé mais les recrutements sont difficiles compte tenu des conditions de travail.

Les demandes et les offres d'emploi enregistrées en 2006 affichent une tendance à la hausse par rapport à la moyenne observée sur les dix dernières années ; la part des contrats de plus de six mois régressant légèrement (41% des OEE).

Le CDI reste la norme et concerne 75% des contrats salariés en 2005. Et l'intérim est très peu usité.

### Répartition et part des emplois de la FAP S20 selon le secteur d'activité

Principaux secteurs d'activité <sup>1</sup>	Nbre d'actifs occupés	Part des actifs en %	Poids dans le total du secteur
<b>Total des actifs occupés dont :</b>	<b>304 037</b>	<b>100%</b>	
Hôtels et restaurants (P1)	277 553	91,3%	33,5%
Santé, action sociale (Q2)	6 845	2,3%	0,2%
Services personnels et domestiques (P3)	4 612	1,5%	0,5%
Administration publique (R1)	3 277	1,1%	0,1%
Services opérationnels (N3)	2 659	0,9%	0,2%
Industries agricoles et alimentaires (B0)	2 036	0,7%	0,3%

Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

Les effectifs en emploi sont très fortement concentrés sur le secteur d'activité «Hôtels et restaurants», secteur pour lequel la FAP représente un tiers des emplois.

La famille professionnelle est jeune. La proportion d'actifs de moins de 36 ans frôle 59% contre 42% en moyenne pour le domaine<sup>2</sup>. Et la part des plus de 45 ans est la plus faible du domaine (20%).

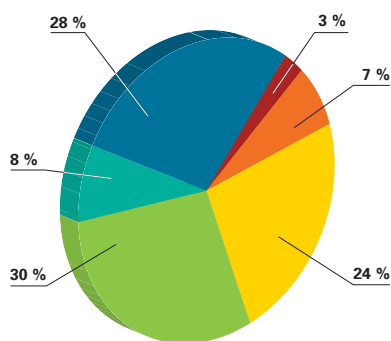
Le métier est féminisé (56%), souvent exercé à temps partiel (33% des actifs et 43% des femmes).

La maîtrise de restauration (salles et services) est plus souvent exercée par des hommes (72% des actifs de la PCS) alors que les employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie sont en majorité des femmes (79% des actifs de la PCS).

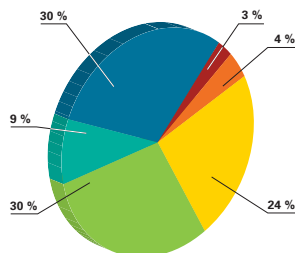
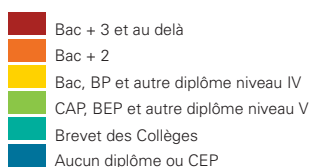
1 > Secteurs d'activité de la Nomenclature Economique de Synthèse (NES) en 36 postes. Les secteurs sont représentés lorsque les effectifs sont supérieurs à 2 000.

2 > Les actifs de moins de 25 ans représentent 28% des effectifs de la FAP (cf. tableau en annexe)

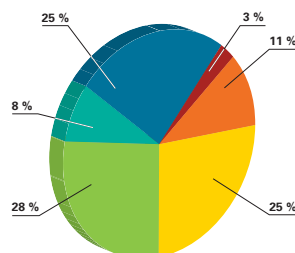
## Le diplôme le plus élevé des actifs occupés de la FAP S20 en 2005



ENSEMBLE des actifs occupés



FEMMES



HOMMES

Données 2005, source INSEE Enquête Emploi

## PERSPECTIVES de la FAP au plan national

36 % des actifs n'ont aucun diplôme professionnel, mais la part des bacheliers s'est accrue chez les plus jeunes. Les actifs de niveau IV et plus représentent 34% des effectifs.

28% des diplômés sont issus de formations spécialisées en «*accueil, hôtellerie et tourisme*». Les filières spécialisées en «*agroalimentaire, alimentation, cuisine*» ont été suivies par 11% des certifiés et la spécialité commerciale concerne 7% des détenteurs d'un diplôme.

Le taux d'accès à la formation en cours d'emploi est de 4,2% en moyenne.

Selon les études prospectives<sup>1</sup>, 78 000 emplois seraient à pourvoir dans cette famille professionnelle d'ici 2015, soit 2 % par an de l'emploi moyen ; 28 000 seront des créations d'emploi, 51 000 des remplacements de fin de carrière.

**1** > In « Les métiers en 2015 », Olivier CHARDON (DARES), Marc-Antoine ESTRADA (C.A.S.), La documentation française, 2007.

# CARACTÉRISTIQUES

## de la FAP S20 et de l'emploi en Lorraine

### Actifs en emploi

La famille professionnelle comptait 14 427 actifs en Lorraine en 1999.

Deux tiers des actifs de la FAP étaient des femmes. Dans cette famille particulièrement jeune<sup>1</sup>, les qualifications étaient faibles. Cependant, 38% des actifs avaient un CAP (ou équivalent). Près de 26% des moins de 26 ans détenaient un diplôme de niveau IV contre environ 15% de l'ensemble de actifs. 13% des actifs travaillaient à l'étranger.

En 2004, dans les entreprises de 50 salariés et plus<sup>2</sup>, le nombre de sorties enregistrées (541) excède le nombre d'entrées (525). Plus de 70 % de ces mouvements concernent des jeunes de moins de 25 ans. Le CDD représente 76% des entrées. Les motifs de sortie sont essentiellement les fins de CDD (67%) et les démissions (22%).

### Demande d'emploi

Au 31 décembre 2006, 2429 demandeurs d'emploi sont enregistrés en Lorraine dont 83% dans les catégories 1, 2 et 3 (personnes immédiatement disponibles).

62 % des demandeurs ont moins de 35 ans. Le nombre de niveau V est particulièrement élevé (plus de moitié), cependant 40% ne possèdent pas le diplôme correspondant.

Près de 80 % des demandeurs d'emploi ont une ancienneté au chômage inférieure à 1 an.

### Niveau de formation & âge des demandeurs d'emploi (toutes catégories comprises)

	Niveau I à III	Niveau IV	Niveau V	Niveau Vbis ou VI	Total	Effectif	% non diplômés
Moins de 25 ans	5,1 %	24,6 %	54,9 %	15,4 %	100 %	<b>745</b>	47,2 %
25 - 34 ans	10,5 %	25,0 %	49,6 %	14,9 %	100 %	<b>760</b>	48,9 %
35 - 44 ans	5,2 %	13,0 %	59,4 %	22,3 %	100 %	<b>461</b>	53,4 %
45 - 54 ans	2,1 %	10,0 %	43,3 %	44,6 %	100 %	<b>379</b>	66,8 %
55 ans et plus	s.	11,9 %	27,4 %	56,0 %	100 %	<b>84</b>	69,0 %
<b>Ensemble</b>	<b>6,3 %</b>	<b>19,8 %</b>	<b>51,3 %</b>	<b>22,5 %</b>	100 %	<b>2 429</b>	<b>52,7 %</b>
% non diplômés	47,4 %	33,3 %	40,2 %	—		<b>52,7 %</b>	

Source : Marché du travail, Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité - Données 2006.

**1** > 30% des actifs avaient moins de 26 ans en 1999.

**2** > Source DMMO. Ces entreprises ne sont pas les plus représentatives en termes de structures employeurs. Pour rappel, le secteur des « hôtels restaurants » compte à peine 200 entreprises de plus de 20 salariés en 2006 (source DADS).

## Offre d'emploi'

La tension sur l'emploi en Lorraine chute par rapport à la période antérieure (0,74 en 2006 contre 0,89 sur les dix dernières années) ; les demandes d'emploi enregistrées tendent à augmenter tout comme au national alors que les offres d'emploi enregistrées, soit 3 295 OEE, sont marquées par une diminution en région uniquement. Cependant, la part des contrats de plus de 6 mois demeure stable à 58,8% et largement au dessus des chiffres nationaux (41,4%).

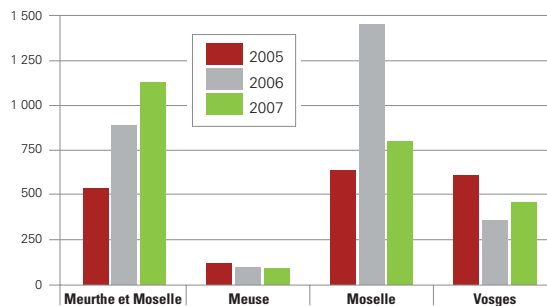
## Besoin de main d'œuvre : Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel...)

Année	Nbre de projets de recrutement					Difficultés à recruter signalées par les entreprises redondantes	Emplois saisonniers
	M.-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Région		
2005	544	123	642	613	1922	38,0%	41,0%
2006	893	99	1463	361	2815	27,1%	35,4%
2007	1138	94	805	464	2501	27,7%	37,4%

Source ASSEDIC : BMO 2005, 2006, 2007

Les « employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie » sont parmi les quatre métiers les plus recherchés chaque année en Lorraine (et le plus recherché au niveau national). Les entreprises signalent peu de difficultés de recrutement. Les emplois saisonniers représentent moins de deux emplois sur cinq en 2006 et 2007, bien en deçà des proportions observées au niveau national, soit en moyenne trois sur cinq. Cette situation résulte partiellement du faible attrait touristique de la région.

## Evolution du nombre de projets de recrutement par département



Source Assedic : BMO 2005, 2006, 2007

1 > Il faut distinguer les offres d'emploi enregistrées par l'ANPE qui sont des **offres effectives**, des intentions de recrutement exprimées par les entreprises dans l'enquête BMO réalisée par l'ASSEDIC qui sont des **offres potentielles**.

2 > Prospective 2005-2010, DRTEFP – SEPES.

## PERSPECTIVES régionales

Les hypothèses prospectives<sup>2</sup> retenues tablent sur une stagnation de la famille professionnelle. A peine 200 à 540 emplois seraient à pourvoir d'ici 2010 en Lorraine.

## LES FORMATIONS qualifiantes en Lorraine

### Rapprochement entre les certifications préparées et les emplois-métiers visés selon la nomenclature ROME [FAP S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration]

NSF	Certifications	Niveau	13111 - employé d'étage	13311 - employé de café bar-brasserie	13222 - serveur en restauration	13133 - chef de réception	13232 maître d'hôtel
334	BTS Hôtellerie restauration, option A : mercatique et gestion hôtelière	III				●	
334	BTS Hôtellerie restauration, option B : art culinaire, de la table et du service	III			●		●
334	Bac pro restauration	IV			●		
334	BP Restaurant	IV			●		
334	<b>Titre professionnel agent de restauration</b>	V		●	●		
334	BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie	V	●				
334	CAP Services hôteliers	V	●				
334	CAP restaurant	V			●		
334	CAP services en café brasserie	V		●	●		

### Rapprochement entre les certifications préparées et les emplois-métiers visés selon la nomenclature ROME [autres affectations]

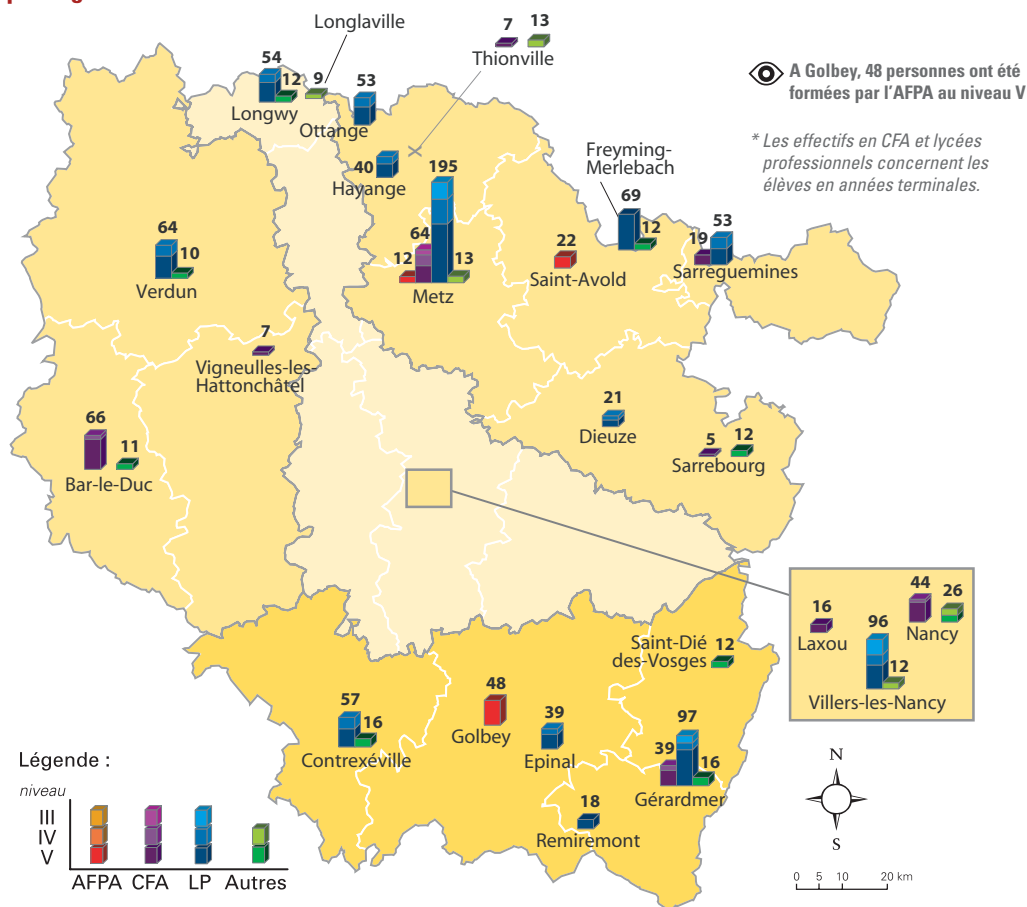
NSF	Certifications	13211 - aide de cuisine	13212 - cuisinier	13221 - employé polyvalent de restauration	13231 - chef de cuisine	13234 - directeur de restaurant	13235 - exploitant de restaurant	13134 - directeur d'hébergement	13135 - exploitant d'hôtel
334	BTS Hôtellerie restauration, option A : mercatique et gestion hôtelière							●	●
334	BTS Hôtellerie restauration, option B : art culinaire, de la table et du service				●	●	●		
334	Bac pro restauration		●						
334	<b>Titre professionnel agent de restauration</b>			●					
334	BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie	●							
334	CAP services en café brasserie			●					

## Rapprochement entre les certifications préparées et les emplois-métiers visés selon la nomenclature ROME [FAP S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration]

NSF	Certifications	Niveau	13122 réceptionniste en établissement hôtelier	13223 - sommelier	13224 - barman
334	Mention complémentaire organisateur de réception	IV	●		
334	Mention complémentaire accueil réception	IV	●		
334	Mention complémentaire employé barman	V			●
334	Mention complémentaire sommellerie	V		●	

**FAP  
S20**

### Effectifs formés\* en Lorraine sur des actions certifiantes visant les métiers de la [FAP S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration] par organisme et niveau de formation



Sources : DRAFFPA Lorraine - Direction de l'apprentissage du CRL Lorraine - Direction de la formation professionnelle du CRL Lorraine  
- DAET de l'académie de Nancy-Metz - ASSEDIC (Données 2006)  
© OREFQ - Arcview - IGN GéoFla

En Lorraine, l'**AFPA** permet de préparer un titre de niveau V, également accessible par la voie de l'alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

En 2006, trois CAP, un BEP, un BAC et un BTS (deux options) visant les métiers de l'hôtellerie restauration peuvent être préparés en **lycée professionnel** ou en **CFA**.

### Titre professionnel agent de restauration

Ce titre de niveau V se compose de cinq certificats de compétences :

- > Préparer et dresser en assemblage des hors d'œuvre et des desserts ;
- > Réaliser des grillades minutes en intégrant la remise en température des plats cuisinés à l'avance ;
- > Approvisionner, accueillir et distribuer en restauration self service ;
- > Préparer et assurer un service à table simplifié ;
- > Réaliser la plonge batterie à la main et la plonge vaisselle en machine.

**DURÉE** : 6 mois, soit 875 h.

La formation comporte deux périodes d'alternance en entreprise (140 heures en self service, 140 heures en brasserie).

Le niveau demandé pour l'accès à la formation est le niveau 5<sup>ème</sup> - 4<sup>ème</sup> ou équivalent.

La procédure d'admission comprend un entretien de confirmation du besoin de formation, des tests, un entretien.

#### EMPLOIS VISÉS :

- Employé polyvalent de restauration ;
- Aide de cuisine ;
- Etager de self ;
- Equipier polyvalent de restauration rapide ;
- Agent de préparation ;
- Serveur de bar brasserie ;
- Employé de café bar brasserie ;
- Employé polyvalent de restauration.

### CAP Services hôteliers

#### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Entretien des unités d'hébergement et service du linge ;
- > Service du petit déjeuner ;
- > Français et histoire géographique ;
- > Mathématiques-sciences ;
- > Education physique et sportive ;
- > Vie sociale et professionnelle ;
- > Langue vivante étrangère.

Les enseignements professionnels portent sur :

- > Les techniques d'entretien des locaux (dépoussiérage, aspiration, réfection d'un lit) et du linge (distribution du linge propre, lavage, repassage, pliage)
- > La préparation et le service du petit-déjeuner (mise en place de la salle, du buffet, des plateaux)
- > La communication commerciale (accueil du client, prise de la commande, présentation de la note).

#### EMPLOIS VISÉS :

- Femme de chambre ou valet ;
- Equipier ;
- Employé(e) d'étage ;
- Aide hôtelier
- Employé(e) de services hôteliers ;
- Linger (ère).

Dans les hôtels, résidences hôtelières, résidences médicalisées, maisons de retraite, centres de cures, centres de loisirs, entreprises prestataires de services.

#### POURSUITE D'ÉTUDES :

- BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie dominante production de services ;
- MC Accueil réception ;
- BP gouvernante.

### CAP restaurant

#### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Commercialisation et prise de commande ;
- > Mise en place et service des mets et boissons ;
- > Technologie, sciences appliquées et connaissance de l'entreprise ;
- > Expression française ;
- > Mathématiques ;
- > Langue vivante étrangère ;
- > Vie sociale et professionnelle ;
- > Education physique et sportive.

Les enseignements portent sur :

- > Technologie de service [l'organisation d'un restaurant, la structure d'une équipe, la répartition des tâches, l'utilisation des locaux. Les arts de la table, les coutumes françaises et celles des principales clientèles étrangères. Les boissons, les produits les plus courants et leur origine] ;
- > Sciences appliquées à l'alimentation, à l'hygiène et aux équipements ;
- > Communication et vente ;
- > Connaissance de l'entreprise et de son environnement économique, juridique et social.

#### EMPLOIS VISÉS :

- Serveur (se) ;
- Hôte/hôtesse de restaurant.

Dans le secteur de la restauration commerciale, les entreprises connexes offrant un service à table, au bar et au buffet.

#### POURSUITE D'ÉTUDES :

- MC Employé barman, MC Sommellerie ;
- BEP Métiers de la restauration et de l'hôtellerie dominante production culinaire, dominante production de services ;
- BP Restaurant ou sommelier.

### Mention complémentaire (MC) sommellerie (niveau V)

#### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique professionnelle ;
- > Technologie professionnelle, connaissance des vignobles et vins.

#### EMPLOIS VISÉS :

- Sommelier ;
- Commis sommelier.

Dans les établissements de restauration.



## CAP services en café brasserie

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Approvisionnement et préparations spécifiques ;
- > Service des boissons et des mets ;
- > Communication -Vente ;
- > Français, histoire - géographie ;
- > Mathématiques - sciences ;
- > Education physique et sportive.

#### Les enseignements portent sur :

- > La réglementation spécifique aux cafés brasseries ;
- > Les sciences appliquées à l'alimentation et à l'hygiène (microbiologie, parasitologie, biochimie des aliments) ;
- > Les équipements et installations des locaux professionnels ;
- > L'entreprise, l'environnement économique, juridique et social.

#### La formation technologique et professionnelle met l'accent sur :

- > Les règles d'hygiène ;
- > Les techniques de préparation, présentation et distribution de plats simples et de boissons ;
- > Les techniques de vente et de commercialisation ;
- > L'accueil, le conseil aux clients ;
- > La gestion des stocks et des approvisionnements.

### EMPLOIS VISÉS :

- Barman ;
- Serveur (se).

Dans les cafés ; bars ; brasseries ; établissements de restauration rapide.

### POURSUITE D'ÉTUDES :

- MC Sommelier ;
- MC Employé barman ;
- BEP Métiers de l'hôtellerie et de la restauration ;
- BP Barman ;
- Bac Pro Restauration.

## Mention complémentaire (MC) employé barman (niveau V)

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique professionnelle ;
- > Technologie.

### EMPLOIS VISÉS :

- Barman ;
- Barmaid ;
- Employé barman.

Dans les hôtels, bars à thèmes et discothèques.

De plus, les **lycées professionnels** proposent trois Mentions Complémentaires (MC) : deux au niveau V et une de niveau IV ; le BP restaurant (niveau IV) est accessible par la voie de l'apprentissage.

## BEP métiers de la restauration et de l'hôtellerie

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique et techniques professionnelles ;
- > Technologies professionnelles et sciences appliquées ;
- > Environnement économique, juridique et social de l'entreprise hôtelière ;
- > Français ;
- > Mathématiques ;
- > Histoire Géographie ;
- > Langue vivante étrangère ;
- > Education physique et sportive.

#### Les enseignements portent sur :

- > Les réalisations culinaires commercialisables ;
- > Les techniques de cuisine (produits, préparations, cuissons) ;
- > Les techniques de restaurant (mise en place du couvert, types de service, découpage des mets à la table, boissons).

#### En production de services, l'enseignement porte sur :

- > La préparation et la distribution ;
- > La vente et la commercialisation ;
- > L'accueil et le service.

### EMPLOIS VISÉS :

- Commis de cuisine ou de restaurant ;
- Employé de réception ;
- Femme ou valet de chambre.

Dans les restaurants, restauration collective, hôtels, résidences hôtelières, établissements d'hébergement parahôtelières (maisons de retraite, centres de loisirs...).

### POURSUITE D'ÉTUDES :

- Bac pro Restauration ;
- MC Cuisinier en dessert de restaurant ;
- MC Employé barman ;
- MC Employé traiteur ;
- MC Sommelier ;
- MC Accueil réception ;
- BP Restaurant ;
- BP Barman ;
- BP Sommelier ;
- BP Gouvernante ;
- Bac techno hôtellerie, après une première d'adaptation.

## Bac pro restauration

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Epreuve technologique ;
- > Economie, gestion de l'entreprise et mathématiques ;
- > Synthèse des activités en entreprise ;
- > Langue vivante ;
- > Français - Histoire géographie ;
- > Education artistique - Arts appliqués ;
- > Education physique et sportive.

### EMPLOIS VISÉS :

- Premier commis ;
- Chef de partie ;
- Chef de rang ;
- Adjoint du directeur de restaurant ;
- Adjoint au gérant en restauration sociale.

Dans les restaurants traditionnels, de chaînes, ou à thème ; restaurants d'entreprise ; restauration collective.

### POURSUITE D'ÉTUDES :

- MC sommellerie ;
- MC Cuisinier en dessert de restaurant ;
- MC Employé traiteur ;
- MC accueil réception.

## BP Restaurant

### COMPOSANTES DE CERTIFICATION :

- > Pratique professionnelle ;
- > Technologie ;
- > Gestion appliquée ;
- > Anglais ;
- > Expression française et ouverture sur le monde.

### EMPLOIS VISÉS :

- Chef de rang.

Dans les entreprises de restauration classique, restaurants, brasseries.

FAP  
S20

Par ailleurs, le **Conseil Régional** a financé des places de formation pour le CAP restaurant, pour la MC organisateur de réception et pour une qualification de réceptionniste en établissement hôtelier.

### **Mention complémentaire (MC) accueil réception**

(niveau IV)

#### **COMPOSANTES DE CERTIFICATION :**

- > Pratique professionnelle accueil réception en français et en anglais ;
- > Epreuve technologique ;
- > Langue vivante étrangère (autre que l'anglais).

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Réceptionniste.

Dans les hôtels et résidences hôtelières, centres d'hébergement para-hôtelières (résidences médicalisées, centres de loisirs...).

### **Mention complémentaire (MC) organisateur de réception** (niveau IV)

#### **COMPOSANTES DE CERTIFICATION :**

- > Etude technique de réceptions ;
- > Commercialisation d'un concept de réception innovant ;
- > Activités en milieu professionnel.

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Coordinateur de réceptions, logisticien, assistant commercial, responsable d'événements, responsable des réceptions.

Dans les entreprises organisatrices de réceptions, traiteurs, centres de congrès, hôtels, restaurants, espaces de réception, agences événementielles.

### **BTS Hôtellerie restauration, art culinaire, de la table et du service**

#### **COMPOSANTES DE CERTIFICATION :**

- > Etudes et réalisations techniques: analyse de réalisations techniques ;
- > Etudes et réalisations techniques : résolution de problèmes techniques ;
- > Etude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière ;
- > Conduite et présentation d'études techniques ;
- > Sciences appliquées ;
- > Français ;
- > Langue vivante étrangère A ;
- > Langue vivante étrangère B.

*Les enseignements portent sur :*

- > Mercatique ;
- > Sciences appliquées [microbiologie, parasitologie et toxicologie alimentaires ; Ergonomie ; Hygiène et entretien... ;
- > Génie culinaire ;
- > Restauration et connaissance des boissons ;
- > Hébergement et communication professionnelle.

En seconde année, l'option art culinaire, art de la table et du service est axée sur les techniques de production culinaire et de distribution en cuisine et en salle, sur l'économie d'entreprise, l'hygiène, la sécurité, la nutrition, la diététique, ainsi que sur les langues vivantes.

*Cette formation comporte un stage de 16 à 20 semaines dont 12 consécutives en fin de première année.*

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Chef de partie ;
- Chef cuisinier ;
- Directeur de restaurant ;
- Manager de restaurant ;
- Restaurateur ;
- Directeur de fabrication ;
- Maître d'hôtel ;
- Chef de rang.

Dans l'hôtellerie-restauration, industries agro-alimentaires.

### **BTS Hôtellerie restauration, mercatique et gestion hôtelière**

#### **COMPOSANTES DE CERTIFICATION :**

- > Etudes et réalisations techniques: analyse de réalisations techniques ;
- > Etudes et réalisations techniques : résolution de problèmes professionnels ;
- > Etude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière ;
- > Analyse et présentation d'une situation commerciale hôtelière ;
- > Conduite et présentation d'études techniques ;
- > Français ;
- > Communication en langue vivante étrangère A ;
- > Communication en langue vivante étrangère B.

*Les enseignements portent aussi sur :*

- > Mercatique ;
- > Sciences appliquées [microbiologie, parasitologie et toxicologie alimentaires ; Ergonomie ; Hygiène et entretien... ;
- > Génie culinaire ;
- > Restauration et connaissance des boissons ;
- > Hébergement et communication professionnelle.

En seconde année, l'option mercatique et gestion hôtelière approfondit la gestion financière ainsi que les techniques hôtelières (réservations, étude des phénomènes et des flux touristiques, techniques de recherche, d'accueil et de traitement des différents types de clientèle).

#### **EMPLOIS VISÉS :**

- Chef de réception ;
- Chef de réservation ;
- Directeur de l'hébergement ;
- Directeur d'hôtel ;
- Directeur de résidence.

Dans l'hôtellerie-restauration, structures d'hébergement (centres de vacances, villages de vacances, résidences hôtelières).

## Ensemble des formés en Lorraine en 2006

1 379 personnes ont été formées aux métiers d'employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration sur les niveaux V, IV et III. Le niveau V représente près des trois quarts des effectifs formés ; 82 stagiaires ont préparé un titre de ce niveau à l'AFPA.

Par ailleurs, la proportion de BTS reste modeste (6%).

Le Conseil Régional a financé des formations de niveau V (CAP restaurant) et IV (MC organisateur de réception, qualification de réceptionniste en établissement hôtelier) pour 174 personnes.

La Moselle regroupe le plus important volume de formés (44%) ; elle est suivie du département des Vosges (25%).

**FAP  
S20**

### Lieu et niveau de formation des stagiaires et des élèves formés en 2006

		Nombre de formés par DÉPARTEMENT				TOTAL
		Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	
Prescripteur ou financeur	Niveau III	30	—	43	14	87
	en %	34,5	—	49,4	16,1	100,0
AFPA		—	—	—	—	—
Conseil Régional		—	—	—	—	—
Education nationale		30	—	33	14	77
Enquête 51 CFA		—	—	10	—	10
ASSEDIC		—	—	—	—	—
	Niveau IV	76	29	157	55	317
	en %	24,0	9,1	49,5	17,4	100,0
AFPA		—	—	—	—	—
Conseil Régional		34	—	26	—	60
Education nationale		36	21	110	46	213
Enquête 51 CFA		6	8	21	9	44
ASSEDIC		15	—	—	—	—
	Niveau V	163	129	410	273	975
	en %	16,7	13,2	42,1	28,0	100,0
AFPA		—	—	34	48	82
Conseil Régional		25	21	24	44	114
Education nationale		84	43	288	151	566
Enquête 51 CFA		54	65	64	30	213
ASSEDIC		—	—	—	—	—
Ensemble de la FAP - S20		269	158	610	342	1 379
en %		19,5	11,5	44,2	24,8	100,0

Sources : données communiquées par la DRAFPA Lorraine - Direction de l'Apprentissage et Direction de la Formation Professionnelle du Conseil Régional - DAET de l'académie de Nancy-Metz - Assédic Lorraine.

NB : le tableau ci-dessus agrège des données sur les sortants des formations AFPA en 2006, avec des données sur les élèves inscrits en année terminale d'apprentissage et de lycée professionnel en 2006.

## LES ENJEUX de la formation

Les compétences à mobiliser dans ces nombreux métiers (employé d'étage, serveur en restauration, employé de café bar-brasserie, chef de réception, maître d'hôtel,...) sont hétérogènes et sont souvent fonction des structures et des territoires concernés. Les besoins en formation diffèrent compte tenu de cette variété : thermalisme dans l'ouest vosgien, sports d'hiver et accueil d'été dans les hautes Vosges, accueil d'une clientèle frontalière dans les zones concernées, clientèle professionnelle dans les pôles urbains.

### Qualifier les actifs

Ces métiers de la famille professionnelle des «employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie restauration» sont largement ouverts aux personnes sans qualification professionnelle. Cependant, il est réputé que les débutants sans formation initiale dans cette spécialité occupent des postes plus standardisés ; ils ont des trajectoires d'insertion beaucoup plus marquées par le chômage ou l'inactivité et occupent ces postes par défaut<sup>1</sup>. Par conséquent, la qualification des actifs de faibles niveaux apparaît comme un véritable enjeu : en Lorraine, environ 550 demandeurs d'emploi sont de niveau VI ; de plus, près de 500 chômeurs de niveau V ne détiennent pas le diplôme correspondant à ce niveau.

### Mobilité et saisonnalité

Garder le plus longtemps possible les salariés dans l'entreprise est un véritable enjeu. La tension, même si elle est en baisse, reste élevée. L'emploi saisonnier est une constante dans ce type de profession, ainsi que le temps

partiel. Il existe une forte mobilité des salariés notamment des étudiants exerçant ces activités à titre temporaire. La formation en emploi serait un moyen de stabiliser un certain nombre de salariés.

La saisonnalité nécessite souvent pour ces actifs de changer de région, et induit, pour les moins mobiles géographiquement parlant, une mobilité professionnelle s'ils souhaitent bénéficier d'une activité toute l'année. Par conséquent, cette mobilité professionnelle peut entraîner des besoins en formation pour ces actifs, conditionnés par les opportunités offertes sur leur territoire de résidence de ces actifs.

### Une image positive à entretenir

Un travail conséquent a été réalisé par la profession en partenariat avec les services de l'emploi<sup>2</sup> pour réduire l'image de pénibilité liée aux conditions d'exercice de ces métiers. L'accent est mis sur la véritable possibilité de carrière, la diversité de choix en terme de secteurs et d'entreprises.

La VAE est un moyen d'accéder à la certification pour les actifs en emploi comme pour les demandeurs d'emploi qu'il est important de penser à mobiliser.

### La polyvalence des professionnels

Le travail dans les chaînes hôtelières économiques demande davantage de polyvalence rendue nécessaire par la concentration des fonctions. Polyvalence également nécessaire dans les structures plus modestes où accueil, service d'étage et de salle, tenue de caisse sont réalisés par le ou les même(s) salarié(s).

### Les langues étrangères

La maîtrise d'une ou plusieurs langues étrangères est quasi obligatoire sur certains postes.

1 > Cf. «De la spécialité de formation au métier : les cas du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration-alimentation et du commerce», Economie et statistique n° 388-389, Frédéric Lainé, 2005.

2 > Cf. en introduction accord cadre signé en 2003.



# annexes

- 30 **Liste des certificats de qualification professionnelle** de l'industrie hôtelière (CQP-FH)

## DONNÉES RÉGIONALES

- 30 **DEFM** et chômage de longue durée en 2006
- 31 **Evolution de la demande d'emploi** de 2003 à 2006 en Lorraine selon les FAP

## DONNÉES NATIONALES

- 31 **Evolution du nombre d'actifs** selon la FAP
- 32 **Evolution du nombre de demandeurs d'emploi** selon la FAP (catégories 1, 2, 3)
- 32 **Répartition sectorielle** de l'emploi
- 32 **Part des salariés** en CDI et en Intérim par famille professionnelles
- 33 **Part des non salariés**
- 33 **Part du temps partiel**
- 33 **Eléments de répartition des actifs** par âge
- 33 **Indications sur le niveau de formation des actifs** & sur l'accès à la formation en emploi

## Certificats de Qualification Professionnelle de l'Industrie Hôtelière (CQP-IH)

CERTIFICAT DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE	Inscription au RNCP	Niveau
CQP Agent de restauration	X	V
CQP Assistant exploitation (spécialisations restauration hébergement)	X	V
CQP Chef gérant	X	sans niveau spécifique
CQP Commis de cuisine		
CQP Employé qualifié de restauration	X	sans niveau spécifique
CQP Employé. technique de restauration	X	sans niveau spécifique
CQP Employé d'Etage	X	V
CQP Exploitant en Restauration	X	sans niveau spécifique
CQP Réceptionniste	X	sans niveau spécifique
CQP Serveur restauration	X	sans niveau spécifique
RECAPE (Reconnaissance d'aptitude à l'emploi dans l'industrie hôtelière)		V

### Certificats en expérimentation :

- Cuisinier (cuisine des saveurs, des terroirs et des traditions) ;
- Gouvernante d'hôtel spécialisation établissement de santé ;
- Hydrotechnicienne.

### Certificats en préparation :

- Commis sommelier ;
- CQP Crêpier ;
- CQP Métiers de la nuit ;
- Pizzaiolo.

Il existe un Certificat Probatoire (CP) pour la création ou la reprise d'un établissement de restauration.

## DONNÉES RÉGIONALES par famille professionnelle

### DEFM et chômage de longue durée en 2006

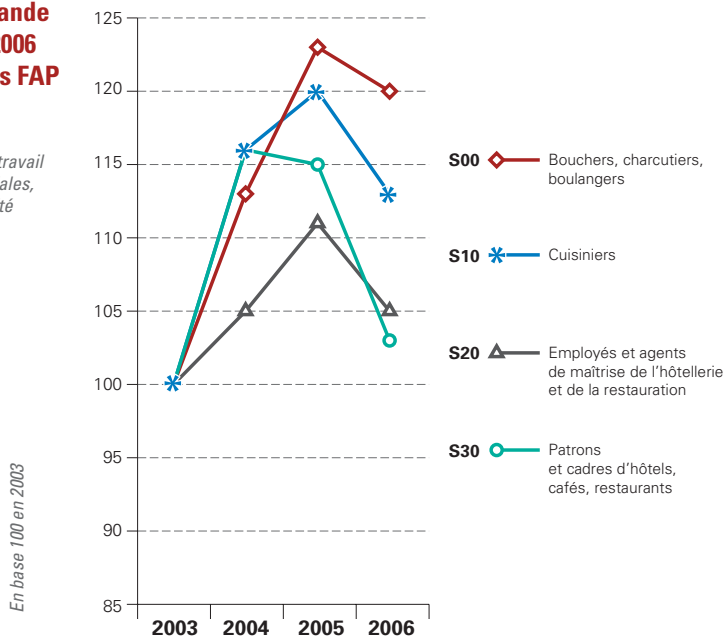
FAMILLE PROFESSIONNELLE	DEMANDEURS D'EMPLOI		CHÔMAGE LONGUE DURÉE	
	Toutes catégories	dont cat. 1, 2, 3	un an et plus	dont > à 2 ans
S00 Bouchers, charcutiers, boulangers	835	665	17,0%	5,1%
S10 Cuisiniers	3 141	2 532	26,6%	11,4%
S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	2 429	2 020	21,2%	7,9%
S30 Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	391	316	27,1%	9,5%
<b>TOTAL Domaine Hôtellerie, restauration, alimentation</b>	<b>6 796</b>	<b>5 533</b>	<b>23,5%</b>	<b>9,3%</b>
TOUTES FAP	131 202	100 281	30,2%	13,1%

Source : Marché du travail, Ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité - données 2006.

## DONNÉES RÉGIONALES par famille professionnelle

### Evolution de la demande d'emploi de 2003 à 2006 en Lorraine selon les FAP

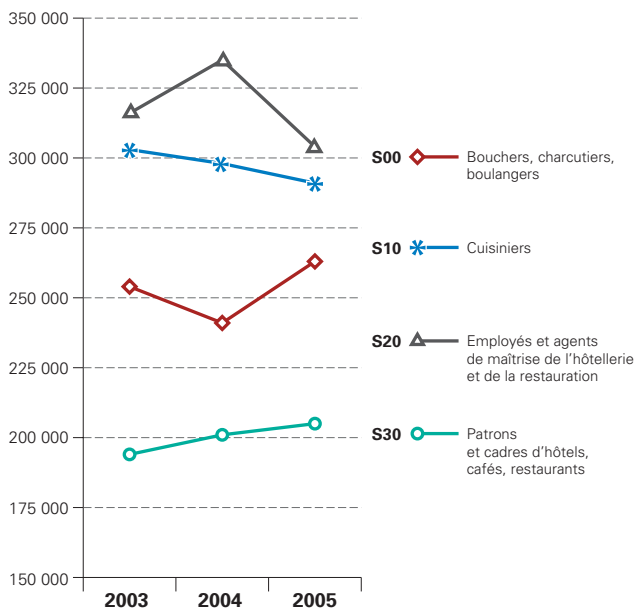
Source : DEFM - Marché du travail  
Ministère des Relations Sociales,  
de la Famille et de la Solidarité



## DONNÉES NATIONALES 2005 par famille professionnelle

### Evolution du nombre d'actifs selon la FAP

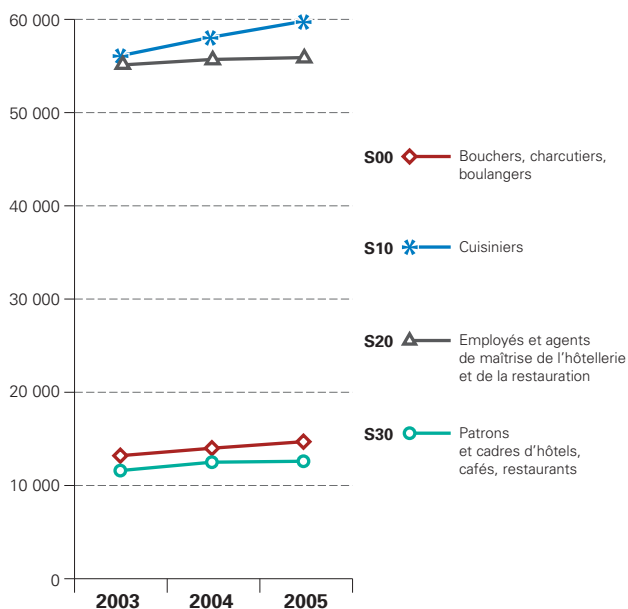
Source : INSEE Enquêtes Emploi



## DONNÉES NATIONALES 2005 par famille professionnelle

### Evolution du nombre de demandeurs d'emploi selon la FAP (catégories 1, 2, 3)

Source : DEFM - Marché du travail - Ministère des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité



### Répartition sectorielle de l'emploi

FAMILLE PROFESSIONNELLE	1 <sup>er</sup> secteur d'emploi	Part dans la FAP	Poids/ total du secteur	2 <sup>ème</sup> secteur d'emploi	Part dans la FAP	Poids/ total du secteur
S00 Bouchers, charcutiers, boulangers	Industries agricoles et alimentaires (B0)	62,4%	24,3%	Commerce de détail réparations (J3)	28,0%	4,1%
S10 Cuisiniers	Hôtels et restaurants (P1)	59,8%	21,0%	Santé, action sociale (Q2)	15,7%	1,5%
S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	Hôtels et restaurants (P1)	91,3%	33,5%	Santé, action sociale (Q2)	2,3%	0,2%
S30 Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	Hôtels et restaurants (P1)	96,7%	24,0%	non significatif	ns	ns

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

### Part des salariés en CDI et en intérim par famille professionnelle

FAMILLE PROFESSIONNELLE	% CDI dans la FAP	% intérim dans la FAP
S00 Bouchers, charcutiers, boulangers	78,2%	1,5%
S10 Cuisiniers	58,8%	2,5%
S20 Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	75,1%	0,6%
S30 Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	96,6%	NC

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.



## Part des non salariés

FAMILLE PROFESSIONNELLE		% des non salariés dans la FAP
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	31%
S10	Cuisiniers	NC
S20	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	NC
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	85%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Part du temps partiel

FAMILLE PROFESSIONNELLE		Temps partiel des femmes/ total femmes de la FAP	Temps partiel des hommes/ total hommes de la FAP
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	8%	3%
S10	Cuisiniers	42%	11%
S20	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	43%	20%
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	4%	1%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Éléments de répartition des actifs par âge

FAMILLE PROFESSIONNELLE		≤ 35 ans	≥ 56 ans
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	44,1%	8,3%
S10	Cuisiniers	47,1%	5,4%
S20	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	58,8%	3,6%
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	21,0%	17,0%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## Indications sur le niveau de formation des actifs et sur l'accès à la formation en emploi

FAMILLE PROFESSIONNELLE		% niveau VI, Vbis	Taux d'accès à la formation en cours d'emploi
S00	Bouchers, charcutiers, boulangers	28,0%	5,4%
S10	Cuisiniers	37,0%	5,5%
S20	Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration	36,0%	4,2%
S30	Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants	35,0%	4,0%

Source : INSEE Enquête Emploi - Données 2005.

## La nomenclature des Familles professionnelles (FAP-2003)

Les métiers y sont regroupés en **86 familles professionnelles**, elles-mêmes rassemblées dans **22 grands domaines professionnels**.

Cette nomenclature est construite de façon à rapprocher la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS) établie par l'INSEE et le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) établi par l'ANPE. Ainsi, les actifs en emploi et les actifs demandeurs d'emploi peuvent être observés sur un même plan.

*N.B. : les travaux de prospective nationale et régionale auxquels il est fait référence dans cette brochure s'appuient sur la nomenclature en 84 postes (FAP-1993). La diffusion des anciennes FAP dans les nouvelles s'est effectuée de façon très différente d'une FAP à l'autre au moment de l'actualisation de la nomenclature en 2003.*

*Cf. Passage entre anciennes et nouvelles FAP : [http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/4\\_passage-afap-nfap-ee03\\_20jan.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/4_passage-afap-nfap-ee03_20jan.pdf)*

## La nomenclature des Professions et catégories socioprofessionnelles (PCS - version 2003)

Cette nomenclature classe la population selon une synthèse de la profession, de la position hiérarchique et du statut (salarié ou non).

Elle comporte trois niveaux d'agrégation emboîtés :

- Les groupes socioprofessionnels (8 postes) ;
- Les catégories socioprofessionnelles (24 et 42 postes) ;
- Les professions (486 postes).

## Le Répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME)

Le ROME est constitué de 466 fiches métiers regroupant plus de 10 000 appellations différentes. Chaque fiche regroupe des emplois/métiers aux contenus d'activités proches. Ces fiches emploi/métier sont constituées de différentes rubriques :

- Les appellations de la fiche qui correspondent aux intitulés les plus couramment utilisés ;
- La présentation générale du métier : définition, conditions générales d'exercice, formation et expérience requise pour exercer ce métier ;
- Les compétences communes : activités incontournables et communes à l'emploi, savoir-faire et savoir-être ;
- Les spécificités : caractéristiques particulières, lieu d'exercice de l'activité et conditions de travail.

<http://www.anpe.fr/espacecandidat/romeligne/RliIndex.do>

# glossaire

## La nomenclature des spécialités de formation (NSF)

Cette nomenclature « *a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations initiales et continues, professionnelles ou non, quel qu'en soit le niveau* ».

La spécialité fait référence à l'ensemble des connaissances acquises au cours du cursus de formation en lien avec les situations professionnelles dans lesquelles les savoirs sont mis en œuvre. Cette nomenclature comporte quatre niveaux de classement : le niveau 4, le niveau 17, le niveau 100, et le niveau 700. Trois grandes catégories de spécialités sont définies : les domaines disciplinaires, les domaines technico-professionnels (avec une distinction entre spécialités de la production et des services) et les domaines du développement professionnel. Ces catégories sont déclinées en 17 domaines, en 93 groupes de spécialités et 700 sous-groupes.

[http://www.cncp.gouv.fr/CNCP/contenus/supp/supp\\_rncp\\_nsf.php](http://www.cncp.gouv.fr/CNCP/contenus/supp/supp_rncp_nsf.php)

<http://www.centre-inffo.fr/Nomenclature-des-specialites-de.html>

## Taux de tension

**Rapport entre le flux d'offres d'emplois enregistrées (OEE) et le flux de demandes d'emplois enregistrées par l'ANPE au cours de la même période.** C'est un indicateur des difficultés de recrutement sur le marché de l'emploi.

Un taux de tension supérieur à 1, c'est-à-dire un excès d'offres par rapport à des demandes, caractérise des difficultés de recrutement. Cependant, ce ratio est le rapport entre deux flux dont l'un peut être considéré comme exhaustif (les demandes) et l'autre comme partiel (les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE ; en effet, elles couvrent en moyenne 30 à 40 % des offres du marché du travail ; cette part est variable selon la période et le type d'emploi recherché). C'est pourquoi, le choix se porte souvent sur un seuil « critique » de 0,75, c'est-à-dire qu'un taux de tension supérieur à 0,75, pour un métier, peut traduire des difficultés de recrutement.

*N.B. : Le taux de tension n'est pas calculé pour 13 familles professionnelles car les données ANPE sont peu significatives : les agriculteurs éleveurs, les artisans ; les dirigeants d'entreprises, les cinq familles de la fonction publique, les patrons d'hôtels cafés restaurant, les médecins, les enseignants et formateurs ainsi que les professionnels de la politique et le clergé.*

## L'enquête Besoin de main d'œuvre (BMO)

Cette enquête renseigne sur les intentions de recrutements, quelle que soit la nature des contrats envisagés, des entreprises pour une année donnée. Les enquêtes réalisées en 2002, 2003 et 2004 portaient sur un échantillon représentatif d'entreprises. Elle est administrée de façon exhaustive depuis 2005, auprès de l'ensemble des entreprises affiliées à l'UNEDIC. En Lorraine, le taux de réponse est de 27,7%, en 2007.

## Catégories de demandeurs d'emploi

**Catégorie 1** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 2** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 3** : personnes sans emploi, immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée, ayant au plus exercé 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 4** : Personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi.

**Catégorie 5** : Personnes pourvues d'un emploi, à la recherche d'un autre emploi.

**Catégorie 6** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps plein, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 7** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée indéterminée à temps partiel, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

**Catégorie 8** : personnes sans emploi, non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi à durée déterminée temporaire ou saisonnier, y compris de très courte durée, ayant exercé au moins 78 heures d'activité réduite dans le mois de leur inscription ou du renouvellement de leur demande et tenues d'accomplir des actes positifs d'emploi.

## Taux d'accès à la formation

(Source Enquête Emploi-INSEE)

Il s'agit du rapport entre le nombre de personnes ayant suivi un cours ou une formation même courte depuis 3 mois et l'ensemble des actifs occupés de la famille professionnelle.

## Niveaux de formation

**Niveau VI** : sorties du premier cycle du second degré (6<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup>, 4<sup>ème</sup>) et des formations pré professionnelles en un an.

**Niveau Vbis** : sorties de 3<sup>ème</sup> générale, de 4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> technologiques et des classes du second cycle court avant l'année terminale.

**Niveau V** : sorties de l'année terminale des cycles courts professionnels (CAP, BEP) et abandons de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale (2<sup>nde</sup>, 1<sup>ère</sup>).

**Niveau IV** : sorties des classes terminales du second cycle long (BAC, BT, BP...) et abandons des scolarisations post-baccalauréat avant d'atteindre le niveau III.

**Niveau III** : sorties avec un diplôme de niveau Bac + 2 ans d'études (DUT, BTS, DEUG, écoles des formations sanitaires ou sociales...).

**Niveaux II et I** : sorties avec un diplôme de deuxième (licence ou maîtrise) ou troisième (DEA ou DESS) cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

## Niveau de formation dans les tableaux «Niveau de formation et âge des demandeurs d'emploi»

(Source : Marché du travail)

Pour la catégorie des demandeurs d'emploi de niveau I à III, l'obtention de la certification finale n'est pas prise en compte.

Par conséquent, ces demandeurs ayant achevé un cursus Bac+2 sans obtenir le diplôme correspondant sont répertoriés dans le pourcentage des non diplômés de la catégorie des demandeurs d'emploi de niveau I à III.

### NOTA BENE

Dans les cartes et tableaux «s.» signifie secret statistique.



# Note méthodologique

*Ce travail, qui a pour objectif d'analyser la relation emploi/formation, appréhende la place du dispositif de formation certifiant de l'AFPA en Lorraine dans l'offre de formation professionnelle qualifiante publique et parapublique de niveau V à III. Son champ est donc restreint par rapport à l'ensemble des actions de formations financées sur crédits publics. Seront traitées :*

- *Les formations certifiantes dispensées par l'AFPA (pas les formations de pré qualification) ;*
- *Les formations professionnelles initiales de l'Education nationale, par la voie directe et par l'apprentissage, de niveau V à III (à l'exception des DUT par voie directe) ;*
- *Les formations professionnelles diplômantes financées par l'Assédic au bénéfice des demandeurs d'emploi indemnisés ;*
- *Les formations professionnelles qualifiantes (diplômantes ou non) financées par le Conseil régional au bénéfice des demandeurs d'emploi, indemnisés ou non.*

*L'offre de formation régionale AFPA est également examinée au regard de la configuration du marché de l'emploi lorrain et national et de ses grandes évolutions.*

*Pour cette analyse, une présentation par Familles Professionnelles (FAP) a été privilégiée car elle répond à l'exigence d'une approche métier de la formation. Ainsi, 37 des 86 familles professionnelles de la nomenclature nationale (version 2003) sont concernées par l'étude. Elles ont été identifiées à partir des formations dispensées par l'AFPA en Lorraine en tenant compte des emplois « cœur de cible » visés par ces formations. Les formations qualifiantes dispensées en Lorraine par les autres grands opérateurs publics et parapublics de formation ont été affectées aux familles professionnelles de la même manière selon leur contenu et par « équivalences » avec les titres professionnels.*

*Pour chaque famille professionnelle, le lecteur trouvera :*

- *Des données nationales et régionales sur les actifs en emploi, la demande d'emploi, l'offre d'emploi et les perspectives d'emploi ;*
- *Un tableau de rapprochement entre les certifications préparées en Lorraine et les emplois-métiers visés ;*
- *Un descriptif succinct des formations qualifiantes mises en œuvre en Lorraine ; une cartographie et un tableau de synthèse des effectifs formés (en année terminale pour les lycées professionnels et les CFA) en 2006 (en fonction de la localisation de l'établissement de formation).*

