



CULINART:

Concevoir une qualification professionnelle conjointe en arts culinaires et des parcours pilotes pour la formation continue

Convention de subvention n° 2018-1739 / 001 – 001

Rapport d'analyse des besoins de formation professionnelle en cuisine

Réf. du projet No 597848-EPP-1-2018-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART : Concevoir une qualification professionnelle conjointe en arts culinaires et des parcours pilotes pour la formation continue

est cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.



Sommaire

Résumé.....	3
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle BULGARIE	8
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle ESPAGNE.....	40
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle FRANCE.....	57
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle ITALIE.....	81
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle PORTUGAL.....	99
Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle TURQUIE	112



Résumé

Ce rapport évalue les besoins d'éducation et de formation professionnelle dans le domaine des arts culinaires. Il a été élaboré dans le cadre du projet **Culinart** : *Conception d'une qualification commune en arts culinaires et test de parcours de formation continue*, cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

1. Aperçu du projet

Le projet Culinart a une durée de 24 mois (01/10/2018-30/09/2020) et est mis en œuvre par neuf organisations partenaires de 6 pays : Bulgarie, Espagne, Italie, Portugal, France et Turquie.

Le projet prend en compte :

- l'écart entre le niveau de l'offre d'EFP et les besoins du marché du travail dans les pays partenaires, et
- la possibilité d'accroître l'employabilité des jeunes, la mobilité transnationale et l'avancement professionnel dans les arts culinaires.

En conséquence, le projet vise à améliorer la qualité et la pertinence de l'offre de formation professionnelle dans les arts culinaires en fonction des besoins du marché du travail :

- conception d'un diplôme conjoint de formation professionnelle en arts culinaires,
- élaboration de filières d'études complémentaires au niveau de l'enseignement supérieur,
- mise en place d'une alliance stratégique internationale de prestataires de formation professionnelle et d'entreprises pour le test, la délivrance de la nouvelle qualification et la transition vers l'emploi,
- favoriser l'accréditation des certifications au sein des pays représentés dans le projet,
- mobiliser les parties prenantes en faveur de l'adaptation de l'EFP à l'évolution des professions culinaires.

Le présent rapport a pour but de poser les bases sur lesquelles s'appuiera le premier résultat clé (à savoir la qualification professionnelle commune pour les professionnels de la cuisine). Il est composé de 6 sections selon les pays partenaires impliqués dans le projet et est disponible dans toutes les langues des partenaires.

2. Objectifs du rapport

L'objectif principal du rapport est d'identifier les principaux besoins en compétences dans le domaine des arts culinaires et les implications en termes d'amélioration des qualifications professionnelles dans les pays partenaires.

L'analyse et l'évaluation des besoins d'une nouvelle qualification dans le domaine de la restauration et des arts culinaires ont été effectuées en Bulgarie, Espagne, France, Italie, Portugal et Turquie. Ainsi, ce rapport reflète les résultats d'une recherche et d'une analyse approfondies des besoins de compétences spécifiques à chaque pays en ce qui concerne les offres actuelles de formation professionnelle et les exigences des entreprises à l'égard des professionnels de la cuisine, en vue de développer une qualification commune de niveau supérieur en arts culinaires.

L'analyse répond aux principales questions suivantes :

- Les lacunes en matière de compétences sont-elles liées à des compétences particulières ou à des fonctions professionnelles dans leur ensemble ?



- Les qualifications actuelles sont-elles adaptées à la progression vers l'enseignement supérieur et à l'apprentissage tout au long de la vie ?
- L'offre de formation actuelle répond-elle aux principaux défis auxquels sont confrontées les entreprises ?

Le rapport d'analyse des besoins couvre : les conclusions concernant les profils professionnels actuels et futurs et les normes professionnelles dans les arts culinaires et la gastronomie ; les parcours professionnels ; les besoins de compétences (aptitudes, connaissances et attitudes) qui ne sont pas couverts par l'offre actuelle de formation professionnelle dans les pays partenaires ; les tendances du développement commercial et les perspectives générales du secteur.

Les données recueillies, ainsi que les conclusions et les recommandations, fournissent les bases nécessaires pour développer une qualification professionnelle commune dans le domaine des arts culinaires, adaptée au marché du travail, conformément à l'objectif principal du projet Culinart.

3. Méthodologie des outils d'analyse et de collecte de données

L'évaluation des besoins a été menée par les partenaires pour déterminer et analyser les besoins et les écarts entre les conditions actuelles et les conditions souhaitées. L'évaluation des besoins vise à améliorer l'offre de formation professionnelle en matière d'arts culinaires. Ce rapport est le résultat d'une étude réalisée en deux étapes principales.

Étape 1. Enquête sur les profils professionnels, les qualifications et l'offre de formation professionnelle dans le domaine des arts culinaires et de la gastronomie dans les pays partenaires.

L'enquête a été réalisée au moyen d'une recherche bibliographique et d'un examen des données par des experts des organisations partenaires. Son champ d'application comprend un examen et une analyse approfondis de toutes les informations disponibles ainsi qu'une enquête supplémentaire (en ligne, en personne, par téléphone ou par courrier) adressée aux entreprises, aux prestataires de formation professionnelle, aux chercheurs, aux agences ou organismes publics et autres parties prenantes. En conséquence :

- les niveaux et l'adoption des certifications et des programmes de formation professionnelle existants (NQF, EQF) ont été définis ;
- la couverture des compétences a été déterminée ;
- les parcours de reconnaissance des acquis d'apprentissage entre les niveaux secondaire et supérieur ont été suivis (le cas échéant) ;
- les parcours d'apprentissage tout au long de la vie et de perfectionnement professionnel des apprenants ont été décrits (le cas échéant) ;
- la transparence et l'assurance qualité des offres de formation existantes ont été analysées.

Les résultats de l'enquête ont été communiqués à l'unité de gestion du projet et ont servi à préciser en détail les programmes des groupes de discussion (étape 2) et le contenu du présent rapport.

Les données recueillies sont présentées dans les sections par pays.

Étape 2. Evaluation par les entreprises des qualifications en arts culinaires par des groupes de discussion dans chaque pays.



Une série d'événements sous forme de groupes de discussion ont été organisés. Les résultats ont été obtenus grâce à la participation de plus de 450 représentants d'organisations nationales et régionales sectorielles et professionnelles ainsi que des partenaires du projet, des autorités publiques, responsables de l'économie et des entreprises, des décideurs, des professionnels et entrepreneurs du secteur hôtelier dans les six pays partenaires. L'ordre du jour des événements couvre : les exigences en matière de compétences et de connaissances de l'entreprise pour les professionnels de la cuisine ; les profils professionnels actuels et émergents dans les arts culinaires et les normes professionnelles ; les tendances de développement du tourisme et de l'accueil en général, et des services alimentaires et de la gastronomie en particulier ; les défis des entreprises ; les cheminements professionnels ; la manière dont les écoles professionnelles intègrent la demande des employeurs, etc.

Les données recueillies ont été complétées par des consultations au moyen d'un questionnaire au cours des événements et par courrier électronique, complété par la collecte des réactions, des commentaires en ligne et les messages diffusés par les médias sociaux du projet, des entretiens informels et autres conversations avec des représentants des groupes cibles visant à examiner la situation.

Dans la méthode décrite, le travail de recherche s'est déroulé en trois phases : préparation, réalisation de l'enquête, consultations et synthèse des résultats. Les données quantitatives collectées et les principaux concepts sont systématiquement décrits dans les sections consacrées aux pays. Sur la base des données collectées et analysées, des résultats et des conclusions ont été établis, qui sont décrits dans la dernière partie de chaque section du présent rapport consacrée aux pays.

Les conditions préalables qui assurent la fiabilité des résultats obtenus et, respectivement, des leçons apprises, sont les suivantes :

- Combiner différentes techniques et méthodes de collecte de données ;
- Expertise sur le sujet et prise en compte des tendances de l'industrie hôtelière et de la restauration et de la gastronomie en particulier au niveau européen et international ;
- Couverture exhaustive des principaux groupes d'intervenants ;
- Discussions avec les parties directement impliquées dans la préparation ou l'application des connaissances et des compétences ;
- Approche individuelle et collective favorisant l'activité des différentes parties prenantes.

4. Contraintes de l'étude

Les données d'entrée recueillies peuvent servir de base solide pour tirer des conclusions et formuler des recommandations sur : (a) la situation actuelle du secteur et ses tendances futures ; (b) les perspectives et les manques dans les offres de formation professionnelle existantes dans le domaine des arts culinaires ; (c) le potentiel et les possibilités d'introduction d'une nouvelle qualification couvrant les lacunes en fonction des besoins des entreprises. Toutefois, il convient de noter que, compte tenu de l'importance du secteur étudié et de la couverture territoriale limitée à six pays, des changements rapides liés à l'avancement de la technologie et des innovations, et de la variance constante des exigences de l'industrie concernant la qualité du personnel, toute campagne visant directement ou indirectement à planifier ou proposer des mesures actualisées pour améliorer l'offre de formation professionnelle culinaire en Europe devrait être de plus grande ampleur.



5. Objectif du rapport d'analyse des besoins et utilisation des résultats

L'objectif du rapport d'analyse des besoins est de définir l'objectif, le champ d'application et la faisabilité de la qualification professionnelle conjointe en arts culinaires avec des implications pour la formation professionnelle avec des composantes à distance et la recherche d'une mobilité menant à l'employabilité.

Les résultats des évaluations au niveau national sont analysés afin de : a) tenir compte des principaux défis auxquels le secteur culinaire des pays partenaires et de l'UE sont confrontés en ce qui concerne l'emploi de professionnels mieux préparés ; b) identifier les principales lacunes et incohérences entre la situation actuelle et la situation souhaitée en ce qui concerne les offres de formation professionnelle et c) établir une évaluation fiable de la nécessité de proposer de nouveaux produits de formation ou d'améliorer ceux qui existent.

Les conclusions seront utilisées pour développer la qualification commune de "Chef" suivant la définition ESCO n°3434 : *Les chefs sont des professionnels de la cuisine qui ont le sens de la créativité et de l'innovation pour offrir une expérience gastronomique unique.*

6. Partenaires

Le rapport est basé sur des enquêtes nationales menées dans les 6 pays partenaires (Bulgarie, Espagne, France, Italie, Portugal et Turquie). Chaque section du rapport est élaborée par une organisation partenaire comme suit, chaque partenaire étant responsable du contenu affiché dans sa section :

Pays	Organisme partenaire qui a élaboré la section :
Bulgarie	Université de gestion de Varna (Visshe Uchilishte po menidzhmant) (VUM)
Espagne	Asociación Gastro Alianza (Gastro Alianza)
France	Lycée C. et A. Dupuy – Greta du Velay (Greta du Velay)
Italie	Istituto Formazione Operatori Aziendali (Ifoa)
Turquie	Muğla Direction provinciale de l'éducation nationale (MEM)
Portugal	Association de développement régional Alto Tâmega (ADRAT)



Liste des abréviations

UE	Union européenne
EFP	Enseignement et formation professionnels
CP	Coordinateur de projet
CEC	Cadre européen des certifications
NQF	Cadre national des qualifications
ESCO	Classification européenne des compétences, des compétences, des qualifications et des professions
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
ECVET	Système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle BULGARIE



Sommaire

1. Introduction.....	10
1.1 Le système d'EFP en Bulgarie	10
2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif	11
2.1 L'offre de formation en Bulgarie.....	12
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs Bulgares	17
2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?.....	18
3. Professions des arts culinaires.....	19
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles.....	19
3.2 Tendances de l'art culinaire en Bulgarie	29
3.3 Ajout de nouvelles professions	31
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	31
5. Participation du gouvernement et des autres acteurs	35
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFP	35
5.2 Le rôle des parties prenantes et des partenaires sociaux.....	36
6. Principales questions proposées par les experts nationaux	37
6.1 Points forts	37
6.2 Faiblesses	37
7. Résumé des résultats et conclusions	38
Références (Bulgarie)	39



1. Introduction

Les systèmes de formation professionnelle dans les pays partenaires de CULINART peuvent être considérés comme très différents. Les niveaux de qualification des professionnels en cuisine varient également du niveau EQF 2 (préparation à la cuisine) au niveau EQF 6 (licence en gastronomie/art culinaire).

Les niveaux d'introduction de l'ECVET dans les systèmes nationaux sont également différents d'un pays à l'autre. Certains pays disposent de systèmes très avancés de formation professionnelle dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie, tandis que d'autres en sont encore à expérimenter ce type d'initiatives.

C'est dans cet esprit que le présent rapport fera le point sur la situation de la Bulgarie.

1.1 Le système d'EFP en Bulgarie

Après 2014, une réforme majeure dans le domaine de l'EFP a débuté en Bulgarie. Une nouvelle loi sur l'enseignement préscolaire et scolaire (2016) est entrée en vigueur et des modifications importantes ont été apportées à la législation sur l'enseignement et la formation professionnels (loi sur la formation professionnelle). L'objectif principal était de parvenir à une plus grande flexibilité et perméabilité du système éducatif et des parcours éducatifs. L'un de ses principaux objectifs est de réglementer l'éducation et la formation en situation de travail dans le système bulgare de formation professionnelle.

Un autre document important a été adopté en 2015 : l'Ordonnance n° 1/08.09.2015 relative aux conditions et modalités de mise en œuvre d'un système d'éducation et de formation en alternance. Depuis lors, le gouvernement et les autorités développent et testent constamment de nouveaux modèles pour l'organisation de l'apprentissage par le travail.

D'une manière générale, le système d'EFP en Bulgarie est géré et contrôlé par l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels (NAVET), qui est également l'institution qui délivre les licences pour les prestataires de formation professionnelle.

Les prestataires de formation professionnelle sont :

- a) Écoles d'EFP (assurant l'éducation et la formation) : les lycées professionnels, les classes professionnelles dans les écoles d'enseignement général, les écoles d'art, les écoles de sport ;
- b) les établissements de formation pour adultes (uniquement pour la formation) : collèges professionnels et les centres de formation professionnelle.

Conformément à la législation bulgare, l'enseignement professionnel n'est dispensé que dans le système d'enseignement secondaire (a) et la formation professionnelle est dispensée dans les écoles professionnelles et les centres de formation professionnelle (b).



Niveaux de qualification nationaux en matière d'EFPP :

Il existe quatre¹ niveaux de qualification nationaux pour la formation professionnelle :

Niveau national de qualification professionnelle	Compétences	Pourcentage minimum d'apprentissage en milieu de travail	Niveau NQF/EQF
niveau 1	compétences acquises pour l'exécution des activités de routine	formation en situation de travail au moins 70 %.	NQF/EQF niveau 2
niveau 2	les compétences acquises pour la réalisation d'activités complexes dans un environnement changeant	formation en situation de travail au moins 60 %	NQF/EQF niveau 3
niveau 3	compétences acquises pour l'exécution d'activités complexes dans un environnement en mutation, y compris la gestion des ressources humaines	formation en situation de travail au moins 50 %.	NQF/EQF niveau 4
niveau 4	compétences requises pour la réalisation d'un large éventail d'activités complexes dans un environnement en mutation, y compris la gestion des ressources humaines et financières	formation en situation de travail au moins 50 %.	NQF/EQF niveau 5

Les types d'EFPP en Bulgarie sont examinés en détail, ainsi que les défis posés par l'introduction des filières formation en situation de travail et LLL dans la section 4 du présent rapport.

2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif

Pour pouvoir comparer les offres de formation existantes et le niveau de préparation réel du personnel de cuisine de haut niveau avec les compétences souhaitées par les employeurs, nous devons d'abord déterminer l'étendue des tâches que les chefs mettent en œuvre dans leur travail quotidien. Pour ce faire, nous nous basons sur la définition ESCO du profil professionnel de "Chef"² (code ISCO-08 3434) :

Description :

Les chefs cuisiniers conçoivent les menus, créent les plats et supervisent la planification, l'organisation, la préparation et la cuisson des repas dans les hôtels, restaurants et autres lieux de restauration, à bord des navires, à bord des trains de passagers ou auprès des ménages.

Les tâches à accomplir sont les suivantes :

¹http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_fr.pdf

²<http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



- (a) planifier et élaborer des recettes et des menus, estimer les coûts des aliments et de la main-d'œuvre, et commander des fournitures alimentaires ;
- (b) le contrôle de la qualité des plats à tous les stades de la préparation et de la présentation ;
- (c) discuter des questions relatives à la préparation des aliments avec les gestionnaires, les diététiciens, le personnel de cuisine et le personnel de service ;
- (d) superviser et coordonner les activités des cuisiniers et des autres travailleurs engagés dans la préparation des aliments ;
- (e) inspecter les fournitures, l'équipement et les aires de travail pour s'assurer qu'ils sont conformes aux normes établies ;
- (f) déterminer comment les aliments doivent être présentés et créer des présentations attractives ;
- (g) former les cuisiniers et autres travailleurs à la préparation, à la cuisson, à la garniture et à la présentation des aliments ;
- (h) participer au recrutement du personnel de cuisine et au suivi de leur performance ;
- (i) la préparation, l'assaisonnement et la cuisson de spécialités alimentaires et de plats complexes ;
- (j) l'explication et l'application des règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

2.1 L'offre de formation en Bulgarie

Actuellement, l'enseignement et la formation professionnels peuvent être acquis en Bulgarie de l'une des manières suivantes :

- pour les élèves et les étudiants de moins de 16 ans, dans les écoles secondaires professionnelles ;
- pour les adultes (personnes de plus de 16 ans), dans les centres de formation professionnelle et les collèges professionnels.

Les personnes qui ont terminé leurs études secondaires peuvent également poursuivre leurs études dans un établissement d'enseignement supérieur (universités et collèges).

Les offres de formation en Bulgarie sont conformes à la liste nationale officielle des professions de l'EFPP³⁴ et aux normes nationales de formation. Cette liste contient toutes les qualifications de formation professionnelle et est élaborée en partenariat social avec les chambres de métiers, les représentants des ministères et des employeurs, et elle est approuvée par le ministre de l'Éducation. La liste est structurée par domaine d'études, domaine professionnel, profession et spécialité. Les niveaux nationaux de qualification professionnelle et les postes de travail recommandés pour les diplômés à la fin de la formation sont également décrits dans la liste.

En analysant les professions et les spécialités disponibles dans cette liste liées à l'industrie des arts culinaires et de la préparation des aliments, il convient de souligner ce qui suit :

Domaine d'éducation	54 Production et transformation
Domaine professionnel	541 Technologies alimentaires

³<https://www.navet.government.bg/bg/aktualen-spisak-na-profesiite-za-poo/>

⁴<https://www.navet.government.bg/bg/darzhavni-obrazovatelni-standarti/doi-publikuvani-v-darzhaven-vestnik-i-p/>



Titre de la profession	541010 Technicien dans l'industrie alimentaire
Nom de la spécialité	5410102 Fabrication de pain, boulangerie et confiserie
	541010103 Production et transformation du lait et des produits laitiers
	5410104 Production de viande, de produits carnés et de poisson
	5410105 Production de conserves alimentaires
	5410106 Production de boissons alcoolisées et non alcoolisées
	5410107 Fabrication de sucre et de confiseries
	5410109 Production d'huiles végétales, de produits pétroliers et d'huiles essentielles
Niveau national de qualification professionnelle	III /troisième/
Référence de niveau du CECP	CEC niveau 4
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	3434-2002 Chef pâtissier, 7512 Ouvriers dans la production de produits de boulangerie, de pâtisserie et de pâtes alimentaires, 3119-3022 Technicien du pain et des produits de boulangerie, 8160-2032 Opérateur de machine à pain, 8160-2033 Opérateur de machine produisant du chocolat et des produits de chocolat, 8160-2034 Opérateur de machine, produits de boulangerie, ainsi que d'autres postes inclus dans la mise à jour du NCPP.

Domaine d'éducation	54 Production et transformation
Domaine professionnel	541 Technologies alimentaires
Titre de la profession	541030 Boulanger-pâtissier, pâtissier
Nom de la spécialité	5410301 Industrie du pain et de la boulangerie
	5410302 Fabrication de confiseries
	5410303 Décoration de confiserie



Niveau national de qualification professionnelle	II / Seconde /
Référence de niveau du CEC	CEC niveau 3
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	3434-2002 Chef pâtissier, 7512 Ouvriers dans la production de produits de boulangerie, de pâtisserie et de pâtes alimentaires, 3119-3022 Technicien du pain et des produits de boulangerie, 8160-2032 Opérateur de machine à pain, 8160-2033 Opérateur de machine produisant du chocolat et des produits de chocolat, 8160-2034 Opérateur de machine, produits de boulangerie, ainsi que d'autres postes inclus dans la mise à jour du NCPP.

Domaine d'éducation	81 Services personnels
Domaine professionnel	811 Services d'accueil, de restauration et de traiteur
Titre de la profession	811060 Restaurateur / Directeur de Restaurant
Nom de la spécialité	8110601 Organisation et gestion dans la restauration, 811010602 Production et service dans les établissements de restauration et de divertissement, 811010603 Restauration
Niveau national de qualification professionnelle	III / IV / III / IV / troisième/quatrième/
Référence de niveau du CEC	CEC niveau 4/5
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	1412-3001 Directeur, établissement de restauration publique, 1412-3003 Directeur, restaurant libre-service, 1412-3004 Directeur, confiserie, café, 1412-3005 Directeur, bar, 1412-3006 Directeur de restaurant, 1412-3008 Directeur, préparation et livraison des aliments (restauration), 1412-3009 Chef de service dans un restaurant, 1412-3011 Aubergiste, 5131-2003 Responsable de salle,



	5131-2005 Responsable de la salle du restaurant, 5120-2001 Cuisinier (ce poste est sur le point d'être retiré de la liste suite à l'actualisation en cours de la Liste nationale des professions de la formation professionnelle), ainsi que d'autres postes inclus dans la mise à jour du NCPP.
--	---

Domaine d'éducation	81 Services aux personnes
Domaine professionnel	811 Services d'accueil, de restauration et de traiteur
Titre de la profession	811070 Cuisinier
Nom de la spécialité	8110701 Production de produits culinaires et de boissons
Niveau national de qualification professionnelle	II /seconde/
Référence de niveau du CECP	CEC niveau 3
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	3434-2001 Cuisinier exécutif, 3434-2003 Chef /Maître cuisinier/, 5120-2001 Cuisinier, 5120-2003 Aide-cuisinière.

Domaine d'éducation	81 Services aux personnes
Domaine professionnel	811 Services d'accueil, de restauration et de traiteur
Titre de la profession	811090 Travailleur dans les restaurants et les établissements de divertissement
Nom de la spécialité	8110901 Travailleur dans la production de produits culinaires dans les restaurants et les établissements de divertissement
Niveau national de qualification professionnelle	I
Référence de niveau du CECP	CEC niveau 2
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	9412-0002 Aide de cuisine, 9412-0003 Employé de cuisine.

Domaine de l'éducation	81 Services aux personnes
Domaine professionnel	811 Services d'accueil, de restauration et de traiteur



Titre de la profession	811110 Sculpteur-décorateur
Nom de la spécialité	8110110101 Décoration de matières alimentaires
Niveau national de qualification professionnelle	II /seconde/
Référence de niveau du CECP	CEC niveau 3
Groupes de base et postes recommandés dans la NCPP-2011	5120-2005 Sculpteur-décorateur

L'analyse de la situation concernant les offres de formation existantes dans le domaine des arts culinaires, de la préparation des aliments et de la restauration fait apparaître les points suivants :

Nombre de lycées professionnels publics préparant les élèves :

- 4 écoles préparent les élèves à devenir technicien dans l'industrie alimentaire (541010) ;
- 6 écoles secondaires ont des classes dans la profession de « Boulanger – pâtissier » (541030) ;
- 17 écoles professionnelles proposent une formation dans la profession de « Directeur de Restaurant » (811060) ;
- 19 lycées professionnels proposent une formation au métier de cuisinier (811070) ;
- Seules 2 écoles proposent une formation à la profession d'« Ouvrier de la restauration et des établissements de divertissement » (811090).

Nombre de centres de formation professionnelle et d'enseignement qui dispensent une formation dans le domaine des arts culinaires et de la restauration⁵:

- 46 centres de formation professionnelle préparent le titre de « Technicien dans l'industrie alimentaire » (541010) ;
- 219 centres de formation professionnelle proposent une formation au métier de « Boulanger – Confiseur » (541030) ;
- 235 centres de formation professionnelle sont agréés pour la profession de « Directeur de Restaurant » (811060) ;
- 426 centres de formation professionnelle proposent une formation à la profession de cuisinier (811070) ;
- 143 centres de formation professionnelle continue préparent à la profession de « Travailleur dans la restauration et les établissements de divertissement » (811090).

Une partie très importante des réformes de l'EFPP en Bulgarie au cours de la dernière décennie a été la mise en place de procédures de validation permettant de reconnaître les connaissances, aptitudes et compétences précédemment acquises par les apprenants. Par exemple, un stagiaire qui a passé des mois ou des années dans un restaurant en tant que cuisinier (sans formation formelle préalable dans ce domaine), a maintenant la possibilité d'être validé pour les compétences accumulées pendant cette période et de poursuivre sa formation professionnelle en étudiant uniquement les unités manquantes des résultats d'apprentissage – ce qui raccourcit le cycle et la durée de la formation et lui permet d'acquérir un document officiel pour la profession

⁵Les registres publics de tous les centres de formation professionnelle sont publiés sur le site officiel de l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels – <https://www.navet.government.bg>



de cuisinier. Une faiblesse dans l'application de cette option est la complexité de la procédure et l'absence de pratiques suffisantes en place. Tirer pleinement parti de cette possibilité contribuerait grandement à répondre aux besoins des employeurs par un personnel qualifié et expérimenté qui disposerait également d'un diplôme reconnu par l'État pour le prouver.

Une autre question importante pour les stagiaires en arts culinaires est qu'après 2016, le système de formation duale a été introduit et qu'il peut être appliqué à la fois dans le système d'enseignement public (pour les élèves des écoles professionnelles secondaires) et dans le système de formation professionnelle (dans les centres privés de formation professionnelle des stagiaires de plus de 16 ans). Cela permet de former des adultes qui ne sont pas impliqués dans le système d'enseignement public mais qui travaillent en tant qu'apprentis et qui sont payés pour leur travail dans le cadre de l'apprentissage. La double formation leur permet d'acquérir des connaissances et des compétences dans l'environnement d'apprentissage du prestataire de formation professionnelle et d'acquérir simultanément de l'expérience dans le secteur réel. Là encore, le système est encore jeune et peu développé dans la pratique en Bulgarie, mais il a ses avantages et sera encouragé dans les années à venir.

En outre, actuellement en Bulgarie, une seule école supérieure – l'université de gestion de Varna (VUM) – offre la⁶ possibilité de poursuivre la formation dans le domaine des arts culinaires au niveau supérieur en offrant un diplôme de licence en gastronomie et arts culinaires et en hospitalité et arts culinaires. Toutefois, pour s'inscrire à l'université, il faut être titulaire d'un diplôme d'études secondaires. Un autre point important est que, compte tenu du profil international et de la nature de l'école, l'apprentissage n'est offert qu'en anglais, ce qui prive les étudiants potentiels qui ne parlent pas la langue de la possibilité de continuer à améliorer leur niveau de formation dans le domaine culinaire et gastronomique. Pour sortir de cette situation, VUM offre aux étudiants la possibilité de passer une année préparatoire à l'université pendant laquelle ils suivent des cours intensifs d'anglais, ainsi que des horaires d'apprentissage flexibles adaptés à la situation des étudiants en arts culinaires (en général, la plupart d'entre eux ont déjà travaillé ou travaillent dans un restaurant).

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs Bulgares

Quel est le travail réel d'un chef ?

Dire qu'il "cuisine" serait la réponse la plus évidente, mais la vérité est que la profession de chef n'a rien à voir avec la seule cuisine. Les chefs sont souvent à la tête d'une équipe de cuisiniers juniors et de traiteurs. Ils contrôlent le traitement technologique et la qualité des produits alimentaires et tous les plats qui sont préparés par l'unité de cuisine.

Le respect des règles d'hygiène et de sécurité, ainsi que la qualité des produits utilisés et leur bonne livraison et stockage constituent une partie particulièrement importante du travail. Ils élaborent des recettes, des menus et fournissent au personnel toutes les instructions et les fournitures nécessaires pour la cuisine. Les chefs doivent aussi agir en tant que gestionnaires. Ils gèrent l'organisation générale de la cuisine et la répartition des tâches entre le personnel. Tout ce que le propriétaire du restaurant exige d'eux est d'avoir de nombreuses connaissances, aptitudes et compétences. La recherche menée et les groupes de discussion avec les parties prenantes montre les exigences suivantes.

Connaissances, aptitudes et compétences essentielles

- Santé et sécurité sur le lieu de travail

⁶<https://vum.bg/>



- Techniques de cuisson classiques et innovantes
- Hygiène et sécurité alimentaire
- Equipements de cuisine et nouvelles technologies
- Gestion des ressources, des produits, des fournitures et des coûts
- Science des produits et connaissance des produits alimentaires locaux
- Environnement et développement durable
- Tendances gastronomiques
- Gestion des ressources humaines
- Gestion de la qualité

Compétences générales

- Aptitudes à la communication
- Gestion du temps
- Résolution de problèmes
- Gestion du stress
- Travail en équipe et gestion d'équipe
- Créativité et ouverture d'esprit
- Connaissance interculturelle
- Habiletés de présentation
- Informatique et compétences numériques
- Capacité de former et de guider les gens

2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?

En général, d'après l'analyse et les recherches effectuées, les faibles niveaux de qualification en cuisine dans les restaurants et l'industrie hôtelière sont couverts par les offres de formation actuelles et il y a suffisamment d'employés préparés pour occuper le poste d'aides de cuisine, d'employés de cuisine, de plongeurs, etc. qui ne requièrent pas de qualifications, de connaissances et de compétences particulières. Les niveaux moyens du personnel employé dans l'industrie de la restauration, et en particulier dans la cuisine des restaurants, sont également dotés de qualifications appropriées (en termes d'opportunités et d'offres de formation professionnelle) ainsi que de postes appropriés dans la classification nationale, tels que cuisinier, confiseur, etc. Ce niveau de qualification et de travail exige une compréhension plus approfondie des processus de préparation des aliments, des règles d'hygiène, ainsi que des compétences connexes pour effectuer des tâches de routine dans la cuisine.

Les compétences professionnelles "dures" de base requises par un professionnel pour exercer les fonctions de chef peuvent également être acquises dans le cadre du système de formation professionnelle existant au sein de la profession de "cuisinier" (code 811070), spécialité « produits culinaires et boissons » (code 8110701) – techniques culinaires, équipement de cuisine, connaissance des produits, décoration des repas, etc. D'autres compétences clés, telles que la gestion, l'établissement des coûts, la planification des menus, etc. font également partie des résultats d'apprentissage et des programmes de formation d'autres professions comme par exemple « Directeur de Restaurant » (811060). Le troisième groupe de connaissances et de compétences clés nécessaires au « chef de cuisine » moderne, liées à la recherche et aux



innovations, aux technologies modernes, à la connaissance des caractéristiques et des régimes nutritionnels, au corps humain et à la gastronomie, etc. sont dispersées parmi d'autres professions telles que diététicien, technicien dans l'industrie alimentaire et autres.

En conclusion, on peut noter qu'à l'heure actuelle, pour que le marché du travail puisse répondre aux exigences de l'entreprise en matière de spécialistes qualifiés en arts culinaires, il est nécessaire de développer une nouvelle qualification professionnelle qui prenne en compte les spécificités de ce type de profession, en combinant à la fois des compétences " dures " (techniques/professionnelles) et transversales (organisationnelles/génériques/créatives, etc.).

Il y a déjà quelques indications d'une vision gouvernementale vers la réalisation de cet objectif. La norme nationale de formation pour la profession de « gestionnaire de restaurant » est en cours de révision et de mise à jour (pas encore publiée officiellement), mais avec les changements qui y ont été introduits, le poste de chef a été supprimé des postes recommandés qui peuvent être occupés par le diplômé en gestion de restaurant. Ceci laisse de la place pour l'introduction d'une nouvelle spécialité, qui convient mieux à l'objectif de préparer les stagiaires pour le poste de chef.

L'un des moyens de remédier à la pénurie actuelle de personnel qualifié en Bulgarie consiste à mettre à jour la liste existante des professions pour l'enseignement et la formation professionnels en ajoutant une nouvelle spécialité à la profession existante 811070 "Cuisinier". Il peut s'agir d'une spécialité "Chef" ou « Cuisinier exécutif » qui serait une qualification professionnelle de niveau III (CEC4). Cela résoudrait le problème en ajoutant de nouveaux modules de formation actualisés et permettrait aux diplômés des cours de cuisine d'améliorer leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs compétences jusqu'au niveau de Chef.

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

En Bulgarie, les professions et les postes de travail sont régis par un document normatif appelé Classification nationale bulgare des professions et des postes (NCPD-2011). Le document est adopté par le Ministère du Travail et de la Politique Sociale et sa dernière modification date de 2011. La classification régleme les noms, les niveaux et les codes des professions et des postes de travail et les employeurs sont tenus de respecter les descriptions de poste qui y sont établies lorsqu'ils emploient des personnes.

La NCPD-2011 garantit l'application directe de la Classification internationale type des professions (2008) (CITP-08) dans la pratique de la République de Bulgarie.

Lors de la définition du champ d'application des postes, il est tenu compte des exigences des législations européennes et nationales, ainsi que des spécificités nationales liées au système éducatif et au système de formation des adultes, à l'organisation de la production, du travail, au cadre réglementaire pour les rémunérations, à la législation de sécurité sociale et autres.

La NCPD-2011 est appliquée par toutes les entreprises et organisations au niveau national et assure l'unité dans la gestion et les relations sociales.

La structure de la NCPD-2011 comporte quatre niveaux hiérarchiques : classe, sous-classe, groupe et un groupe de base qui coïncident avec les niveaux hiérarchiques de la CITP-08.

Catégorie

Chaque classe a un numéro de code unique à un chiffre et est composée d'une ou plusieurs sous-classes.



Sous-classes

Chaque sous-catégorie a un numéro de code unique à deux chiffres et est composée d'un ou de plusieurs groupes. Le premier chiffre de ce code indique la classe à laquelle appartient la sous-classe.

Groupes

Chaque groupe a un numéro de code unique à trois chiffres et est composé d'un ou de plusieurs groupes unitaires. Les deux premiers chiffres de ce code indiquent la sous-classe à laquelle appartient le groupe.

Groupes d'unités

Chaque groupe de base a un code unique à quatre chiffres. Les trois premiers chiffres de ce code indiquent le groupe auquel appartient le groupe de base.

Chaque poste de la NCPP-2011 est codé à l'aide d'un code unique de huit chiffres qui contient des renseignements sur le groupe de base auquel le poste est classé, le niveau de scolarité et de qualification minimal pour sa profession et le numéro de séquence du poste dans le groupe de base.

Dix niveaux d'études et de qualification sont définis, dont les suivants sont applicables aux postes analysés :

Niveau d'éducation et de qualification 0 – sans exigences.

Niveau d'éducation et de qualification 1 – exige au minimum un premier niveau de qualification professionnelle et/ou d'avoir terminé la 6e année de l'enseignement secondaire.

Niveau d'éducation et de qualification 2 – exige au minimum un deuxième niveau de qualification professionnelle et/ou une dixième année de l'enseignement secondaire.

Niveau d'éducation et de qualification 3 – exige au minimum un troisième niveau de qualification professionnelle et/ou un diplôme d'études secondaires ou le droit acquis d'assister aux examens d'État pour l'obtention du diplôme d'études secondaires.

Niveau d'éducation et de qualification 4 – exige au minimum un quatrième niveau de qualification professionnelle et/ou une formation secondaire complète.

Niveau de formation et de qualification 5 – exige au minimum un diplôme de qualification pédagogique « Professional Bachelor ».

Les niveaux d'enseignement et de qualification de 1 à 4 sont formulés conformément à la loi sur l'enseignement et la formation professionnels et avec 5 niveaux conformément à la loi sur l'enseignement supérieur.

Pour chaque poste de la NCPP-2011, le niveau minimum d'éducation et de qualification est déterminé (comme indiqué dans les tableaux ci-dessous).

En outre, pour assurer une bonne compréhension, un certain nombre de concepts ont été définis dans le PNCP :

- Le poste de travail est un ensemble de fonctions et de tâches qu'une personne exécute sur son lieu de travail ;
- L'occupation est un ensemble de postes dont les fonctions et les tâches principales présentent un degré élevé de similitude ;



- La spécialité est un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à un type spécifique d'activité professionnelle, inclus dans une profession et acquis à la suite d'une éducation ou d'une formation professionnelle formelle ;

La qualification professionnelle est une mesure du degré de connaissances, de compétences et de qualités professionnelles acquises par la formation ou l'expérience professionnelle ;

Le niveau d'éducation et de qualification est un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'accomplissement d'un certain poste de travail conformément à la législation bulgare.

Dans le domaine des arts culinaires et de la gastronomie, les postes suivants sont actuellement inclus dans la liste des professions selon la NCPP-2011 :

Sous-classe 14 : Directeurs de l'accueil, du commerce de détail et des autres services

L'exercice compétent de la plupart des professions de cette sous-catégorie requiert au moins un niveau 5 de formation et de qualification, selon les niveaux décrits ci-dessus.

Parmi les groupes de cette sous-catégorie, celui qui est pertinent pour le profil professionnel de Chef est :

Groupe 141 : Directeurs d'hôtels et de restaurants

Groupe de base 1412 : Directeurs de restaurant

Niveau	Code	Titre
Catégorie	1	Gestionnaires
Sous-classe	14	Directeurs de l'accueil, du commerce de détail et des autres services
Groupe	141	Directeurs d'hôtels et de restaurants
Groupe de base	1412	Directeurs de restaurant
Poste de travail	1412-3001	Directeur, établissement de restauration publique
	1412-3003	Directeur, restaurant libre-service
	1412-3004	Directeur, confiserie / café
	1412-3005	Directeur de bar
	1412-3006	Responsable de restaurant
	1412-3008	Responsable de la restauration
	1412-3009	Chef de service dans un restaurant
	1412-3010	Gérant de maison d'hôtes
	1412-3011	Aubergiste
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification	3 - 5	



1412 Directeurs de restaurant

Les gérants de restaurant planifient, organisent et dirigent les activités des cafés, des restaurants et des établissements connexes afin de fournir des services de restauration et de traiteur.

Les tâches à accomplir sont les suivantes :

- (a) la planification des menus en consultation avec les chefs et les cuisiniers ;
- (b) la planification et l'organisation de fonctions spéciales ;
- (c) l'organisation de l'achat et de la tarification des marchandises en fonction du budget ;
- (d) la tenue d'un registre des niveaux de stocks et des transactions financières ;
- (e) veiller à ce que les salles à manger, les cuisines et les entrepôts d'aliments soient conformes aux règlements sanitaires et propres, fonctionnels et d'apparence convenable ;
- (f) s'entretenir avec les clients pour évaluer leur satisfaction à l'égard des repas et du service ;
- (g) la sélection du personnel, l'établissement des horaires de travail du personnel, la formation et la supervision du personnel en attente et du personnel de cuisine ;
- (h) prendre les réservations, accueillir les invités et aider à prendre les commandes ;
- (i) négocier des accords avec les clients et les fournisseurs ;
- (j) assurer le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail.

La description du profil et des tâches effectuées par les gérants de restaurant selon le NCPP coïncide totalement avec la définition ESCO de la profession de gérant de restaurant (code 1412).⁷

Exemples de positions dans le groupe de base : Chef de restaurant, Chef d'entreprise, Chef d'entreprise de confiserie / cafétéria, Chef traiteur

Le groupe de base exclut la profession de chef (3434).

Groupe : 226 Autres professionnels de la santé

Groupe de base : 2265 Diététiciens et nutritionnistes

Niveau	Code	Titre
Catégorie	2	Professionnels
Sous-classe	22	Professionnels de la santé
Groupe	226	Autres professionnels de la santé
Groupe de base	2265	Diététiciens et nutritionnistes
Poste de travail	22653001	Diététicienne
	22653002	Instructeur, nutrition diététique

⁷<http://data.europa.eu/esco/isco/C1412>



	22653003.	Consultant, nutrition diététique
	22653004	Consultant, nutrition saine
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification		2

2265 Diététiciens et nutritionnistes

Les diététiciens et les nutritionnistes évaluent, planifient et mettent en œuvre des programmes visant à améliorer l'impact des aliments et de la nutrition sur la santé humaine.

Les tâches à accomplir sont les suivantes :

- enseigner aux individus, aux familles et aux communautés la nutrition, la planification des régimes alimentaires et la préparation des aliments afin de maximiser les bienfaits pour la santé et de réduire les risques potentiels pour la santé ;
- planifier les régimes alimentaires et les menus, superviser la préparation et le service des repas et surveiller la consommation et la qualité des aliments afin de fournir des soins nutritionnels dans les établissements offrant des services alimentaires ;
- compiler et évaluer les données relatives à la santé et à l'état nutritionnel des individus, des groupes et des communautés en fonction des valeurs nutritionnelles des aliments servis ou consommés ;
- planifier et réaliser des évaluations nutritionnelles, des programmes d'intervention, d'éducation et de formation pour améliorer les niveaux nutritionnels des individus et des communautés ;
- consulter d'autres professionnels de la santé et fournisseurs de soins pour gérer les besoins alimentaires et nutritionnels des patients ;
- élaborer et évaluer des produits alimentaires et nutritionnels pour répondre aux besoins nutritionnels ;
- mener des recherches sur la nutrition et diffuser les résultats lors de conférences scientifiques et dans d'autres contextes.

Exemples de positions dans le groupe de base : Diététiste – consultant, nutrition diététique, Instructeur, nutrition diététique

La description du profil et des tâches effectuées par les diététiciens et les nutritionnistes selon le NCPP coïncide complètement avec la définition de l'ESCO pour la profession de diététicien et nutritionniste (code 2265).⁸

Groupe 343 : Professionnels associés des arts, de la culture et de la cuisine

Groupe de base 3434 : Chefs

Niveau	Code	Titre
Catégorie	3	Techniciens et professionnels associés

⁸<http://data.europa.eu/esco/isco/C2265>



Sous-classe	34	Autres professionnels associés
Groupe	343	Professionnels associés dans les domaines artistique, culturel et culinaire
Groupe de base	3434	Chefs
Poste de travail	3434-2001	Cuisinier exécutif
	3434-2002	Chef pâtissier
	3434-2003	Chef /Maître cuisinier/
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification	2	

3434 Chefs

Les chefs cuisiniers conçoivent les menus, créent les plats et supervisent la planification, l'organisation, la préparation et la cuisson des repas dans les hôtels, restaurants et autres lieux de restauration, à bord des navires, à bord des trains de passagers et chez les ménages.

Les tâches à accomplir sont les suivantes :

- a) la planification et l'élaboration de recettes et de menus, l'estimation des coûts de la nourriture et de la main-d'œuvre et la commande des approvisionnements alimentaires ;
- b) le contrôle de la qualité des plats à tous les stades de la préparation et de la présentation ;
- c) discuter des questions relatives à la préparation des aliments avec les gestionnaires, les diététiciens, le personnel de cuisine et le personnel de service ;
- d) superviser et coordonner les activités des cuisiniers et autres travailleurs chargés de la préparation des aliments ;
- e) inspecter les fournitures, l'équipement et les aires de travail pour s'assurer de leur conformité aux normes établies ;
- f) déterminer comment les aliments devraient être présentés et créer des arrangements décoratifs pour les aliments ;
- g) former les cuisiniers et autres travailleurs à la préparation, à la cuisson, à la garniture et à la présentation des aliments ;
- h) participer au recrutement du personnel de cuisine et suivre son rendement ;
- i) la préparation, l'assaisonnement et la cuisson de spécialités alimentaires et de plats complexes ;
- j) expliquer et faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

La description du profil et des tâches effectuées par les Chefs selon le NCPP coïncide totalement avec la définition de l'ESCO pour la profession de Chef (code 3434)⁹.

Exemples de positions dans le groupe de base : Chef cuisinier, Chef pâtissier, Chef /Maître cuisinier/

⁹<http://data.europa.eu/esco/isco/C3434>



Le groupe de base exclut la profession de cuisinier (5120) et de cuisinier de restauration rapide (9411).

Groupe : 512 Cuisiniers

Groupe de base : 5120 Cuisiniers

Niveau	Code	Titre
Catégorie	5	Personnel de service et de vente
Sous-classe	51	Travailleurs des services aux personnes
Groupe	512	Cuisiniers
Groupe de base	5120	Cuisiniers
Poste de travail	5120 2001	Cuisinier
	5120 2002	Pâtissier
	5120 2003	Assistante culinaire
	5120 2004	Assistant-pâtissier-pâtissier
	5120 2005	Sculpteur-décorateur
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification	2	

512 Cuisiniers

Ce groupe ne comprend qu'un seul groupe de base : 5120 Cuisiniers

Les cuisiniers planifient, organisent, préparent et cuisinent les repas, selon des recettes ou sous la supervision de chefs cuisiniers, dans les hôtels, restaurants et autres lieux de restauration, à bord des navires, des trains de passagers et pour les ménages.

Les tâches exécutées comprennent habituellement : la planification des repas ; la préparation et la cuisson des aliments ; la planification, la supervision et la coordination du travail des aides de cuisine ; la vérification de la qualité des aliments ; la pesée, la mesure et le mélange des ingrédients selon les recettes et le jugement personnel ; la régulation de la température des fours, grills, rôtissoires et autres équipements de cuisine ; l'inspection et le nettoyage de la cuisine, des équipements de cuisine, des aires de service et des pratiques sanitaires sécuritaires et sanitaires de manutention des aliments et le fonctionnement des gros équipements de cuisine comme les grills, frites ou plaques à frire.

La description du profil et des tâches effectuées par les cuisiniers selon le NCPP coïncide totalement avec la définition de l'ESCO pour la profession de cuisinier (code 5120).¹⁰

Exemples de positions dans le groupe de base : Cuisinier, Pâtissier

¹⁰<http://data.europa.eu/esco/occupation/1009be17-7efd-45f1-a033-566bf179c588>



Le groupe **exclut** les groupes de base suivants : Directeur de confiserie/café, gérant de restaurant, chef cuisinier et cuisinier de restauration rapide.

Groupe : 751 Travailleurs de la transformation des aliments et personnel assimilé

Niveau	Code	Titre
Catégorie	7	Artisans et travailleurs des métiers connexes
Sous-classe	75	Transformation des aliments, travail du bois, confection et autres métiers d'art et travailleurs assimilés
Groupe	751	Travailleurs de la transformation des aliments et personnel assimilé
Groupe de base	7511	Bouchers, poissonneries et préparateurs d'aliments connexes
	7512	Boulangers, pâtisseries et pâtisseries
	7513	Fabricants de produits laitiers
	7514	Conserves de fruits, légumes et produits connexes
	7515	Dégustateurs et niveleuses d'aliments et de boissons
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification	1	

751 Travailleurs de la transformation des aliments et personnel assimilé

Les travailleurs de la transformation des aliments et des métiers connexes abattent les animaux, les traitent et les préparent ainsi que les produits alimentaires connexes pour la consommation humaine et animale, fabriquent diverses sortes de pain, de gâteaux et d'autres produits à base de farine, transforment et conservent les fruits, les légumes et les aliments connexes, goûtent et classent divers produits alimentaires et boissons ou préparent du tabac et produisent du tabac.

Les tâches exécutées comprennent habituellement : l'abattage des animaux ; le traitement de la viande et du poisson et leur préparation ainsi que des produits alimentaires connexes ; la fabrication de diverses sortes de pain, de gâteaux et d'autres produits de farine ; la transformation et la conservation des fruits, légumes et aliments connexes ; la dégustation et le classement de divers produits alimentaires et boissons. La supervision des travailleurs peut être incluse.

Les postes de ce groupe sont classés dans les groupes de base suivants :

7511 Bouchers, poissonneries et préparateurs d'aliments connexes

Les bouchers, les poissonniers et les préparateurs d'aliments connexes abattent les animaux, nettoient, coupent et assaisonnent la viande et le poisson, enlèvent les os et préparent les aliments connexes, ou conservent la viande, le poisson et d'autres aliments et produits alimentaires par séchage, salage ou fumage.

7512 Boulangers, pâtisseries et confiseurs

Les boulangers, pâtisseries et pâtisseries fabriquent divers types de pains, gâteaux et autres produits à base de farine, ainsi que du chocolat et des sucreries faits main.



7513 Fabricants de produits laitiers

Les fabricants de produits laitiers transforment le beurre et divers types de fromage, de crème ou d'autres produits laitiers.

7514 Conserves de fruits, légumes et produits connexes

Les conservateurs de fruits, de légumes et de produits connexes traitent ou conservent les fruits, les noix et les aliments connexes de diverses façons, notamment par cuisson, séchage et salage, ou par extraction de jus ou d'huile.

7515 Dégustateurs et niveleuses d'aliments et de boissons

Les dégustateurs et les classificateurs d'aliments et de boissons inspectent, goûtent et classent divers types de produits agricoles, d'aliments et de boissons.

La description du profil et des tâches exécutées par les travailleurs de la transformation des aliments selon le PPCN coïncide entièrement avec la définition du profil professionnel des travailleurs de la transformation des aliments et des métiers connexes de l'ESCO et la description détaillée de chaque groupe de base dont le groupe est conforme (code 751).¹¹

Groupe : 941 Préparateurs d'aliments

941 Préparateurs d'aliments

Les aides-cuisiniers préparent et cuisinent une petite variété d'aliments ou de boissons précuits, nettoient les tables, nettoient la cuisine et font la vaisselle.

Les tâches exécutées comprennent habituellement : la préparation d'aliments et de boissons simples ou pré-préparés comme les sandwiches, les pizzas, le poisson et les croustilles, les salades et le café ; laver, couper, mesurer et mélanger les aliments pour la cuisson ; faire fonctionner des appareils de cuisson comme les grils, les micro-ondes et les friteuses ; nettoyer les cuisines, les aires de préparation des aliments et de service ; nettoyer les ustensiles de cuisine et généraux utilisés dans les cuisines et restaurants.

Les professions de ce groupe sont classées dans les groupes de base suivants :

- 9411 Préparateurs de repas-minute
- 9412 Aides de cuisine

9411 Préparateurs de repas-minute

Niveau	Code	Titre
Catégorie	9	Professions élémentaires
Sous-classe	94	Assistants à la préparation des aliments
Groupe	941	Assistants à la préparation des aliments
Groupe de base	9411	Préparateurs de repas-minute
Poste de travail	9411 0001	Cuisinier de restauration rapide
	9411 0002	Aide à la restauration rapide

¹¹<http://data.europa.eu/esco/isco/C751>



Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification :	0
--	---

Les préparateurs de repas-minute préparent et cuisinent une gamme limitée d'aliments ou de boissons qui nécessitent des processus de préparation simples et un petit nombre d'ingrédients. Ils peuvent prendre les commandes des clients et servir aux comptoirs ou aux tables.

Exemples de positions dans le groupe de base : Cuisinier en restauration rapide, aide-cuisinier en restauration rapide

Le groupe **exclut** les groupes de base suivants : Chef (3434), cuisinier (5120) et service, bar à salades (5246).

9412 Commis de cuisine

Niveau	Code	Titre
Catégorie	9	Professions élémentaires
Sous-classe	94	Assistants à la préparation des aliments
Groupe	941	Assistants à la préparation des aliments
Groupe de base	9412	Aide-cuisinier/commis de cuisine
Poste de travail	9412 0001	Plongeur
	9412 0002	Aide de cuisine
	9412 0003	Cuisinier
Exigences en matière d'éducation et de niveau de qualification :	0	

Les aides de cuisine débarrassent les tables, nettoient les aires de cuisine, font la vaisselle, préparent les ingrédients et exécutent d'autres tâches pour aider les travailleurs qui préparent ou servent les aliments et les boissons.

Exemples de positions dans le groupe de base : Plongeur, commis de cuisine, aide de cuisine

Le groupe **exclut** les groupes de base suivants : Cuisinier (5120) et cuisinier de restauration rapide (9411).

La description des profils et des tâches des assistants à la préparation des aliments selon le NCPP coïncide totalement avec la définition ESCO pour le groupe 941¹².

Toutes les professions et tous les postes qui ont été examinés jusqu'à présent méritent d'être pris en considération dans le présent rapport dans la mesure où chacun possède des unités communes ou similaires en termes de connaissances, d'aptitudes et de compétences à celles dont les chefs ont besoin et qui pourrait assurer une continuité dans le processus de formation.

Certains, comme les directeurs de restaurant, se concentrent principalement sur les tâches de gestion et font appel à un éventail plus large de compétences en gestion et en organisation

¹²<http://data.europa.eu/esco/isco/C941>



(couvrant tous les départements et sections du restaurant) que celles requises par les autres professionnels travaillant dans la cuisine.

D'autres, comme les diététiciens et les nutritionnistes, considèrent davantage la préparation des aliments et la nutrition dans son ensemble du point de vue anatomique. Ils ont les connaissances et les compétences nécessaires pour composer un menu en fonction des besoins et des exigences du client, mais ne possèdent généralement pas les compétences nécessaires pour cuisiner dans la pratique ou pour gérer le personnel de cuisine.

Il existe des professions plus techniques, comme les travailleurs de la transformation des aliments, qui sont axées sur le processus de production industrielle des aliments et qui n'exigent aucun comportement de gestion ou de créativité.

Enfin, le dernier groupe d'assistants en préparation alimentaire se concentre sur le service physique des processus de production en cuisine et exclut tous les aspects managériaux, organisationnels, créatifs, etc. inhérents aux métiers de la cuisine.

Le profil professionnel le plus proche de la qualification souhaitée pour le poste de chef dans ce projet est le groupe des chefs (3434). Il couvre entièrement les tâches et les responsabilités et décrit exactement le poste du cuisinier exécutif ou du chef cuisinier en tant que chef dans la cuisine. L'autre poste similaire est celui de cuisinier, mais il ne reflète pas l'approche créative et managériale que le chef possède. Bien que dans la liste des professions en Bulgarie il y ait un tel groupe de base et respectivement des postes de travail, il y a un manque de qualification adéquate pour préparer les professionnels.

3.2 Tendances de l'art culinaire en Bulgarie

Révolution dans le domaine culinaire

Dans le monde entier, au cours des 20 dernières années, les technologies ont évolué, ce qui a entraîné des changements majeurs et des expériences révolutionnaires parmi les plus grands chefs cuisiniers concernant la préparation des aliments, le service, l'utilisation de produits et techniques innovants, etc. Le moteur de cette révolution est le changement de notre état d'esprit, de nos choix et de notre façon de manger, liés aux problèmes environnementaux, économiques et sociaux mondiaux. Le changement climatique dû à l'activité humaine ne peut plus être nié, et la contribution directe de la façon dont nous cultivons et modifions notre alimentation en est l'une des principales causes avec la destruction des forêts, la monoculture agricole, la surexploitation des mers qui perturbent les écosystèmes marins, etc.

En Bulgarie, une "révolution" d'une telle ampleur n'a pas encore été observée, mais les tendances mondiales se sont également étendues à nos territoires et les experts culinaires développent déjà de plus en plus leurs compétences dans ce sens.

L'une des manifestations les plus brillantes de ces nouvelles tendances dans l'industrie de la restauration est le mouvement No Waste, qui vise à limiter les rejets de produits animaux impopulaires ainsi que de légumes et fruits peu attrayants, mais parfaitement comestibles, tels que les concombres courbés, les têtes et os de poisson, les pattes et oreilles de porc, la queue et les sous-produits de veau ou les bords de coupe des pâtes fraîches. Ainsi une matière appelée Gestion des déchets a été introduite dans les programmes d'études de certaines écoles et universités en l'hôtellerie.

Parmi les nouvelles tendances culinaires, citons le retour aux techniques traditionnelles préindustrielles d'entreposage des aliments telles que la mise en conserve, la fermentation, le séchage, etc. D'une part, parce qu'ils sont extrêmement utiles et sains, en fournissant les



bactéries dites "bonnes" et, d'autre part, parce que ces techniques permettent aux aliments de rester au meilleur de leur goût et de leurs qualités.

En Bulgarie les tendances culinaires s'adoptent lentement et rencontrent souvent plus de difficultés. Travailler avec les petites exploitations agricoles et les artisans est un défi, car ils sont encore eux-mêmes confrontés à de nombreuses difficultés de développement – à la fois par manque d'expérience, de capacités et de ressources, et à cause de la législation restrictive. Les Bulgares sont souvent considérés comme moins ouverts d'esprit, voire conservateurs et peu solvables. Cependant, la cuisine évolue déjà avec des produits fermiers, bio et artisanaux et des plats avec des espèces et des races bulgares authentiques et préservées dans les menus de certains des bons restaurants et aussi de plus en plus de tentatives pour une cuisine créative et saisonnière qui optimise les produits disponibles.

Un bon exemple est le premier restaurant sans déchets en Bulgarie, qui a récemment ouvert ses portes à Sofia. Dans le restaurant, tout le personnel travaille selon les cinq principes de base de la philosophie zéro déchet : abandonner ce qui n'est pas nécessaire, réduire la consommation, sélectionner les objets à usages multiples, recycler et composter les déchets. Le restaurant possède son propre compost pour les déchets biologiques.

Le métier de chef devient de plus en plus populaire

On peut dire avec certitude qu'au cours des 5 dernières années, la profession de chef cuisinier est devenue très populaire, surtout en raison de toutes les émissions de télé-réalité culinaires. Comme tout est fait pour divertir le grand public, beaucoup d'informations sur le métier restent cachées au public. Mais malgré la popularité de la profession, il n'y a pas assez d'employés disponibles. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'au cours des dernières années, de nombreux nouveaux restaurants et hôtels ont été ouverts dans les stations balnéaires, qui ont tous besoin de personnel hautement qualifié, ce qui crée plus de demande que d'offre. Les institutions gouvernementales et spécialisées pour promouvoir et faciliter les programmes de formation appropriés qui répondront aux besoins des entreprises ont donc un rôle à jouer.

Encore très appréciées sont les compétences transversales des chefs, telles que : la planification et la gestion du temps, la concentration sur les tâches et les résultats, l'organisation et la précision, le désir de croissance et de motivation personnelle, la gestion des conflits, l'ingéniosité, la créativité, etc. Cela prouve une fois de plus la nécessité d'actualiser les programmes des écoles et centres de formation professionnelle en ce qui concerne leur formation.

Les métiers d'avenir de l'art culinaire :

- Photographe culinaire et styliste culinaire – organiser et photographier les repas, les produits alimentaires et la conception des aliments.
- Agent culinaire – personne qui étudie les recettes afin d'identifier les différentes influences, goûts et couleurs.
- Ré-utilisateur de déchets alimentaires – à l'avenir, le problème des déchets alimentaires deviendra de plus en plus tangible et il y aura une demande pour des spécialistes capables de transformer ou de recycler les surplus alimentaires en d'autres plats, pour produire de nouveaux produits à valeur ajoutée.

Technologies culinaires et informatiques

De plus en plus de nouvelles technologies sont introduites dans la vie quotidienne dans le but d'améliorer l'expérience culinaire et gastronomique. Des experts prédisent que l'intelligence artificielle nous suggérera quoi manger et nous indiquera bientôt nos préférences culinaires.



Grâce à l'utilisation d'algorithmes, de la reconnaissance vocale et d'autres technologies informatiques, le smartphone saura très bien quoi et quand consommer. Selon les tendances, au cours des deux prochaines années, de plus en plus de gens utiliseront des appareils mobiles pour obtenir des conseils précis et individuels sur la nutrition et le mode de vie, des hologrammes – pour voir une image du repas qu'ils vont commander au restaurant, une reconstruction 3D pour visualiser différents aliments et produits, etc.

3.3 Ajout de nouvelles professions

L'ajout de nouvelles professions à la liste nationale des professions se fait selon une procédure réglementée et conformément aux amendements des réglementations internationales et européennes dans ce domaine. La liste des postes d'un groupe de base pourrait être modifiée et complétée et l'introduction d'un nouveau poste se fait selon une procédure établie dans le Règlement d'application de la NCPP-2011.

Toutefois, de manière générale, l'ensemble du cycle de production alimentaire est couvert par les professions et postes réglementés par l'actuelle NCPP-2011 (depuis les processus liés à la transformation technologique et primaire des produits alimentaires, en passant par les processus de préparation des produits culinaires jusqu'aux processus de gestion des restaurants et des établissements de divertissement) ; une telle modification ne sera donc pas nécessaire à ce stade pour introduire une nouvelle profession pour un Chef puisqu'il existe déjà.

Étant donné qu'il y a actuellement deux postes dans ce groupe de base (3434 Chef) dans la liste des professions qui correspondent à la profession de Chef, il n'est pas nécessaire d'ajouter une nouvelle profession dans le contexte national, mais il est important de clarifier la définition et les différences dans la liste des tâches et responsabilités des deux postes – Chef cuisinier exécutif (3434-2001) et Chef / Maître cuisinier (3434-2003). Dans la pratique du travail, il y a une perception informelle que le cuisinier exécutif est celui qui est responsable de tout le personnel de cuisine et gère la cuisine et les personnes qui y travaillent ayant plus de tâches et responsabilités administratives et de gestion, puisque le chef / maître cuisinier obtient le titre de maître en raison de son expérience et de sa maîtrise dans la production de produits et repas (basé principalement sur l'évaluation des compétences professionnelles difficiles).

Ce qui est plus important pour la Bulgarie et ce sur quoi le projet CULINART se concentrera est le manque de qualification professionnelle adéquate pour préparer les diplômés qui voudraient occuper le poste de chef cuisinier (selon le groupe de base 3434 du NCPP-2011).

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

En ce qui concerne l'enseignement et la formation axés sur le travail en Bulgarie, il convient de souligner que la formation pratique est un élément obligatoire de tout programme de formation professionnelle. Elle peut prendre trois formes : (1) formation pratique – qui a lieu sur place dans les écoles dans le cadre des activités d'apprentissage régulières pendant l'année scolaire (dans les installations de formation du centre de formation professionnelle) ; (2) formation pratique en entreprise, pour une période de deux semaines ou d'un mois, prévue dans le programme des élèves de lycées professionnels – à la fin de la 11e et 12e année (pour les centres de formation professionnelle – prévue dans les cursus de durée différente selon la profession et le niveau de qualification professionnelle) et (3) formation en entreprise (système dual) – apprentissage salarié en entreprise pour les élèves de 16 ans ou plus (élèves ou adultes en formation professionnelle).



Formation professionnelle secondaire

L'EFP secondaire vise à fournir une qualification professionnelle. Il comprend également un élément de formation générale nécessaire à l'obtention d'un diplôme d'enseignement secondaire. L'EFP peut également être organisée sous une double forme.

Les écoles d'EFP sont des lycées professionnels, des écoles d'art et des écoles de sport. Exemples de qualifications de niveau secondaire dans le domaine de l'hôtellerie : Technicien dans l'industrie alimentaire, Restaurateur, Cuisinier, Boulanger-Confiseur, Employé de cuisine, etc. L'EFP secondaire est complété par des examens d'État en langue et littérature bulgares et par un examen d'État en vue de l'obtention d'un diplôme d'EFP. Les diplômés reçoivent un diplôme de l'enseignement secondaire (CEC niveau 4) et un certificat de qualification professionnelle (CEC niveau 3 ou 4). La qualification professionnelle acquise donne accès au marché du travail. Les étudiants qui souhaitent poursuivre leurs études peuvent s'inscrire dans des établissements d'enseignement supérieur.

Pour les apprenants en arts culinaires en particulier, il y a des années, de nombreux chefs cuisiniers en Bulgarie ont obtenu leur diplôme d'une école technique de restauration publique. Par la suite, ces écoles se sont transformées en lycées professionnels du tourisme, mais la plupart conservent leur profil en cuisine. Malheureusement, au cours des 20 dernières années, il y a eu un exode important de candidats vers les lycées professionnels, les conditions d'inscription étant considérées comme très faibles, tous les étudiants ne sont pas particulièrement motivés pour étudier la cuisine et la qualité du processus d'apprentissage est donc en baisse spectaculaire.

Formation professionnelle en alternance

Actuellement, il existe plusieurs types de formation en Bulgarie dans un environnement de travail réel, dont la plupart sont élaborés et mis en œuvre dans le cadre de projets pilotes. Un apprentissage pour les salariés a été mis en place en 1992, qui garantit souvent un emploi à la fin de la formation, en fonction du contrat avec l'employeur. La durée de ce type de formation peut aller jusqu'à six mois. En 2014, des stages pour les jeunes (jusqu'à 29 ans) ayant déjà acquis une qualification professionnelle (ou une formation supérieure) mais n'ayant aucune expérience professionnelle dans la profession ont été introduits (de 6 à 12 mois). Toutes ces formes de formation en situation de travail ont été mises en œuvre dans le cadre des mesures de la politique de l'emploi.

Depuis 2014, la formation professionnelle en alternance a commencé à évoluer, ce qui permet aux apprenants d'acquérir une qualification professionnelle. La formation pratique en entreprise alterne avec des périodes de formation théorique dans une école ou un autre établissement de formation professionnelle.¹³ Cependant, l'intérêt pour cette forme de formation s'est accru ces dernières années. Le nombre de classes d'enseignement dual dans les lycées professionnels a presque doublé au cours des trois dernières années, ce qui signifie que l'enseignement dual est reconnu comme le lien le plus rapide entre l'école et le marché du travail. En 2017/18, le nombre total d'apprenants dans la formation professionnelle en alternance a atteint 1 307. Les programmes les plus populaires sont ceux qui conduisent aux commandes numériques, à l'ingénierie électronique, aux équipements de transport, à l'électronique, à la transformation du bois, à la production laitière et laitière ainsi qu'aux qualifications en cuisine.

¹³http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_fr.pdf



Formation professionnelle post-secondaire

Selon la législation bulgare, le niveau post-secondaire n'est pas un niveau d'éducation mais plutôt un niveau de qualification. Toutefois, les qualifications professionnelles post-secondaires et non tertiaires (CITE 2011 niveau 4, CEC niveau 5) ne peuvent être acquises que par des personnes ayant terminé leurs études secondaires. La qualification acquise à ce niveau donne accès au marché du travail mais pas à un autre niveau d'enseignement (comme l'enseignement supérieur). Des exemples de telles qualifications sont les qualifications de chef d'entreprise, de directeur d'hôtel, de directeur de restaurant, ainsi que les qualifications sportives et les qualifications militaires/défense. La formation professionnelle postsecondaire se déroule dans des écoles professionnelles. La part des apprenants de l'EFP dans les écoles professionnelles par rapport au nombre total d'apprenants de l'EFP est marginale (environ 1 % en 2017). Les gymnases professionnels, les écoles d'art et les écoles de sport peuvent également proposer une formation professionnelle au niveau 5 du CEC sur décision du ministre compétent (soit du ministre de l'éducation, de la culture ou de la jeunesse et des sports).¹⁴

Les écoles privées et les centres de formation professionnelle (offrant également des programmes de requalification) sont apparus comme une alternative, où étudient principalement des adultes et des personnes d'âge moyen et même des chefs qui veulent améliorer leurs qualifications. Toutefois, ils ne sont pas autorisés à offrir des certifications de niveau CEC 5.

Les écoles secondaires culinaires et professionnelles à l'étranger semblent être des choix peu orthodoxes pour les étudiants bulgares. Le coût est trop élevé et les parents qui peuvent se permettre une telle éducation orientent généralement leurs enfants vers d'autres profils. Cependant, nous devons admettre que les meilleures écoles qui pourraient préparer un chef cuisinier sont situées dans les pays avec l'industrie hôtelière la plus développée comme la Suisse, la France, l'Italie ou l'Espagne.

Enseignement supérieur

Les chefs qui souhaitent poursuivre des études supérieures cherchent généralement à créer une entreprise privée ou à occuper un emploi dans le domaine de la gestion hôtelière dans son ensemble. C'est la raison pour laquelle la plupart des programmes universitaires ont une telle orientation.

En Bulgarie

Les spécialités touristiques sont enseignées dans un certain nombre d'établissements d'enseignement supérieur. L'Université de Sofia est la plus prestigieuse, mais nous pouvons aussi penser à d'autres alternatives. Cependant, ce ne sont pas des spécialités appropriées pour ceux qui veulent étudier la cuisine. La seule école secondaire en Bulgarie, qui a un programme conçu pour les chefs cuisiniers, est l'Université de gestion de Varna (VUM)¹⁵. VUM offre deux spécialités :

- Gastronomie et Arts Culinaires – durée : 3 ans (6 semestres) – les diplômés reçoivent un diplôme de l'enseignement supérieur avec un diplôme de qualification pédagogique « Professional Bachelor in Gastronomy and Culinary Arts »
- Accueil et arts culinaires – durée : 4 ans (8 semestres) – les diplômés reçoivent un diplôme de l'enseignement supérieur avec un diplôme de qualification pédagogique « Bachelor in Hospitality and Culinary Arts ».

¹⁴http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_fr.pdf

¹⁵<https://vum.bg/bachelor-degrees/>



Les programmes de Bachelor en gastronomie et arts culinaires à l'Université de gestion de Varna sont actuellement les seuls accrédités en Europe de l'Est qui permettent d'acquérir une formation supérieure dans le domaine de l'hôtellerie et des arts culinaires, combinant formation théorique et pratique. Le programme de formation est entièrement dispensé en anglais et conduit à l'obtention de deux diplômes – l'un de VUM et l'autre de notre partenaire académique stratégique Cardiff Metropolitan University au Royaume-Uni. Le programme comprend une formation pratique améliorée, des éléments de recherche et une approche novatrice des arts culinaires.

Les étudiants acquièrent d'importantes connaissances théoriques en comptabilité, tarification, marketing, communication d'entreprise, gestion des ressources humaines et plus encore, en étudiant des modules plus spécialisés tels que la technologie des arts culinaires, l'innovation et la créativité en gastronomie et en arts culinaires, la gestion internationale, la gestion des événements spéciaux, etc. Au cours de leurs études, les étudiants effectuent des stages pratiques d'une durée maximale de 12 mois.

Ces cours préparent des spécialistes qui n'ont pas seulement une expérience pratique dans la cuisine et le restaurant. Ils gèrent également les équipes, sélectionnent et motivent correctement le personnel employé dans la cuisine et le restaurant, gèrent les processus de comptabilité, de finances et de reporting, ont une approche managériale et un contrôle sur les livraisons, calculs, menus, etc. Ils suivent et appliquent les derniers développements des nouvelles technologies et tendances de l'art culinaire. Ils font aussi de la recherche par eux-mêmes, développent de nouvelles recettes, menus, produits, créent et apportent des innovations, font preuve de créativité dans leur travail.

À l'étranger

A l'étranger, le programme universitaire est souvent appelé « Arts culinaires ». En effet, dans l'enseignement occidental, l'accent est mis sur la performance et l'aspect purement commercial des aliments. Souvent, l'apprentissage est combiné avec la gestion de l'accueil au sens de la gestion globale des services touristiques. La formation est souvent associée à de nombreux programmes de stages dans les chaînes hôtelières et les centres de villégiature. Comme nous l'avons mentionné lorsque nous avons parlé de l'enseignement secondaire, la meilleure éducation vient des pays qui ont une industrie touristique forte. Encore une fois, il s'agit de pays comme la France, la Suisse, l'Espagne ou l'Italie. Pour être tout à fait complet, nous devrions ajouter les États-Unis à cette liste.

Défis à relever

Tout cela revient à dire que la qualification souhaitée pour Chef dans le cadre du projet CULINART pourrait être développée dans le contexte national de deux manières :

- Cibler le niveau de qualification national 4 (CEC 5) – ce qui signifie introduire une nouvelle profession dans la liste nationale des professions et la rendre ainsi préparable uniquement dans les écoles et les collèges professionnels ;
- Cibler le niveau de qualification national 3 (CEC 4) – ce qui signifie l'introduction d'une nouvelle spécialité dans la profession existante de cuisinier, mais avec un niveau de qualification plus élevé qui donnera l'opportunité d'une qualification offerte par les écoles et centres de formation professionnelle.

Dans les deux cas, afin d'assurer la continuité de la formation jusqu'au niveau de l'enseignement supérieur, le stagiaire doit obtenir un diplôme d'études secondaires.



Possibilités d'avancement professionnel

On dit que le rêve de chaque chef est un jour d'ouvrir son propre restaurant. La pratique montre que beaucoup de ces rêves ont été réalisés et que de nombreux restaurateurs ont aussi de l'expérience dans la cuisine. Pour ce faire, cependant, il faut beaucoup de connaissances en gestion, qui s'acquièrent surtout dans l'enseignement supérieur de la spécialité.

En Bulgarie, de nombreux professionnels culinaires débutants travaillent sur une base saisonnière. L'été ils sont employés sur la côte de la mer Noire, puis transférés vers les stations d'hiver. Les cuisiniers expérimentés ont généralement un emploi permanent.

En fait, les restaurants ne sont pas les seuls endroits où l'on peut trouver du travail comme chef cuisinier. Il y a des possibilités de travailler sur les bateaux, dans les cantines militaires et gouvernementales, mais ce ne sont pas les directions les plus souhaitables pour développer une carrière culinaire.

5. Participation du gouvernement et des autres acteurs

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP

La gouvernance de l'EFPP en Bulgarie comprend les institutions suivantes au niveau national :

- l'Assemblée nationale (Parlement) – approuve la législation sur l'EFPP ;
- le conseil des ministres (gouvernement) – définit la politique du gouvernement en matière d'EFPP ;
- le ministère de l'Éducation – gère, coordonne et met en œuvre la politique d'EFPP ;
- le ministère du Travail – participe à la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'EFPP ;
- les ministères de la culture et des sports – mettre en œuvre la politique d'EFPP dans les écoles d'art et de sport ;
- le ministère de la Santé – participe à la coordination de la liste des professions de la formation professionnelle ;
- Les ministères sectoriels participent à l'élaboration, à la coordination et à la mise à jour des normes de formation de l'État pour l'acquisition des qualifications ; à l'élaboration, à la coordination et à la mise à jour de la liste des professions de la formation professionnelle ; à la coordination du plan d'admission dans les écoles, financé par ces dernières ;
- le Conseil économique et social discute et fait des propositions sur des questions liées à l'éducation, y compris l'EFPP dans le contexte de l'apprentissage tout au long de la vie ;
- l'Agence nationale pour l'enseignement et la formation professionnels (NAVET) est un organe spécialisé au sein du Conseil des ministres. L'agence élabore les normes de formation de l'État pour l'acquisition des qualifications professionnelles. Elle tient à jour la liste des professions en fonction des besoins du marché du travail. Elle contrôle également les activités des établissements d'EFPP pour les plus de 16 ans et des prestataires d'orientation professionnelle ;
- l'Agence pour l'emploi met en œuvre la politique de l'État en matière de promotion de l'emploi et assure l'information, l'orientation et la formation professionnelles des salariés et des chômeurs¹⁶;

¹⁶http://www.cedefop.europa.eu/files/4161_fr.pdf



La plupart des structures gouvernementales susmentionnées ont leurs unités de gestion régionales et locales qui mettent en œuvre la politique d'EFP au niveau régional et local.

Les prestataires de formation professionnelle sont considérés comme responsables de la mise en œuvre de l'enseignement et de la formation professionnels.

Les lycées professionnels offrent un enseignement professionnel menant à des diplômes de formation professionnelle des niveaux 2 à 4 du NQF/EQF et accueillent des apprenants ayant achevé le cycle de base (7^e année) ou le premier cycle de l'enseignement secondaire (10^e année). Ils peuvent également fournir une qualification EFP de niveau EQF/NQF 5, des qualifications partielles et une formation pour les apprenants âgés de 16 ans ou plus.

Les écoles d'art et de sport dispensent une formation professionnelle menant à l'obtention d'un diplôme d'EFP aux niveaux NQF/EQF 3 à 4 et, occasionnellement, au niveau 5.

Les écoles religieuses, les écoles spéciales, les écoles pénitentiaires, les centres de soutien à l'éducation spéciale et les écoles primaires et les lycées profilés fusionnés (appelés écoles unifiées) peuvent également dispenser un enseignement professionnel.

Les écoles professionnelles dispensent une formation professionnelle menant à une qualification professionnelle de niveau NQF/EQF niveau 5 ; elles acceptent les apprenants ayant terminé leurs études secondaires.

Les centres de formation professionnelle dispensent une formation professionnelle menant à une qualification professionnelle de niveau NQF/EQF 2 à 4 et des qualifications partielles aux personnes âgées de 16 ans ou plus.

La formation professionnelle continue est assurée par des établissements d'enseignement et de formation formels, principalement des lycées professionnels, des collèges professionnels et des centres de formation professionnelle.

5.2 Le rôle des parties prenantes et des partenaires sociaux

Le Conseil national pour la coopération tripartite est un organe spécialisé composé de deux représentants du gouvernement (dont l'un est le vice-premier ministre), de deux représentants des syndicats et de deux représentants des organisations d'employeurs, dont l'objectif est la consultation et la coopération au niveau national en matière de travail, de sécurité sociale et de niveau de vie. Il discute et donne des avis sur les projets de législation concernant l'emploi et les qualifications professionnelles et participe ainsi à l'élaboration de la politique de formation professionnelle.

Le Conseil national pour la promotion de l'emploi au ministère du Travail est également fondé sur le principe tripartite. Ses fonctions sont de débattre et de donner des avis sur l'élaboration et la mise en œuvre de la politique de l'emploi et du plan d'action national pour l'emploi.

Les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des syndicats) participent à l'élaboration, à la coordination et à la mise à jour des normes nationales de formation pour l'acquisition des qualifications, du cadre législatif et des documents politiques, ainsi qu'à la mise à jour de la liste des professions et à l'organisation et à la réalisation des examens de qualification.

En tout état de cause, la modification d'une qualification professionnelle existante ou l'introduction d'une nouvelle qualification professionnelle en Bulgarie implique des consultations entre les prestataires de formation professionnelle, les représentants des entreprises et les institutions gouvernementales concernées et suit des procédures strictes réglementées par la législation.



6. Principales questions proposées par les experts nationaux

6.1 Points forts

Une réforme est en cours et des normes réglementaires suffisantes sont déjà introduites dans la législation et d'autres sont sur le point d'être introduites, ce qui donne un bon cadre juridique pour le système de formation professionnelle en Bulgarie.

Les acteurs clés, les institutions et les parties prenantes ont la bonne attitude à l'égard de la réforme de l'EFP : il existe une volonté politique et des mesures ont été prises pour actualiser les qualifications existantes. Les ministères, les agences, les fournisseurs d'EFP et les partenaires sociaux sont activement impliqués dans le processus d'amélioration de la qualité du système de l'EFP.

Il existe de nombreux prestataires de formation professionnelle qui proposent une formation de cuisinier et d'autres personnels de cuisine de niveau bas et moyen, ce qui est un bon début et nécessaire pour la formation de cadres pour les entreprises et l'industrie culinaire et de la restauration.

Les employeurs ont une vision claire de leurs exigences vis-à-vis des chefs.

La popularité croissante de la profession de chef cuisinier et un créneau existant pour le développement de la qualification professionnelle dans les arts culinaires, combinée avec la dynamique du secteur, l'introduction de technologies innovantes dans la préparation et le service des aliments, l'introduction d'un environnement favorable aux technologies de l'information.

6.2 Faiblesses

Malgré la réforme et les changements introduits dans la législation sur l'EFP visant à donner plus de flexibilité au système d'EFP, il n'y a toujours pas suffisamment de pratiques en place pour la mise en œuvre des nouvelles opportunités telles que la formation en alternance ou la validation des acquis.

Les changements s'opèrent lentement. Il n'y a pas assez de documents et de modèles expliquant les procédures. Les écoles publiques ont du mal à percevoir les nouveautés. Des ressources supplémentaires seront nécessaires pour déployer les nouvelles procédures. D'autre part, les centres de formation professionnelle sont plus flexibles et motivés, mais ils ont peu de place pour l'improvisation.

Le manque d'intérêt des stagiaires potentiels repose principalement sur le manque d'informations publiques accessibles et compréhensibles sur les possibilités – par exemple pour valider les compétences des salariés et leur permettre d'obtenir un certificat de qualification professionnelle dans la profession qu'ils occupent déjà.

Il n'existe pas en Bulgarie de formation professionnelle répondant aux besoins de l'activité d'un personnel qualifié de haut niveau pour la profession de chef cuisinier. Etudier à l'étranger est une option assez coûteuse. Les employés doivent donc investir leur temps et leur argent dans l'auto-apprentissage ou les employeurs doivent payer des cours et des qualifications supplémentaires.

Bien que les employeurs sachent ce qu'ils attendent du chef dans la pratique, il n'y a pas d'uniformité dans les qualifications, car chaque chef décide ce qu'il veut étudier et comment l'étudier pour être en mesure d'accomplir ses tâches. Respectivement, l'employeur ne peut pas se fier aux normes de rendement pour l'emploi parce qu'il n'y a pas de normes d'évaluation établies concernant les compétences du chef.

Il n'y a toujours pas d'étudiants diplômés de l'enseignement supérieur bulgare spécialisés dans les arts culinaires (ou seulement quelques-uns – sauf exceptions) qui, d'une part, seraient un



bon exemple pour les futurs apprenants et, d'autre part, permettraient de suivre la progression professionnelle et l'emploi ultérieur des diplômés.

7. Résumé des résultats et conclusions

L'hôtellerie et la restauration en particulier sont des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Ils sont fortement dépendants de la performance humaine qui affecte directement la qualité des produits et des services offerts et jouent donc un rôle clé dans la satisfaction du consommateur. Dans le même temps, la productivité du travail dans le secteur est parmi les plus faibles.

Si l'on se concentre sur les arts culinaires et la gastronomie en particulier, on constate clairement que les travailleurs de la restauration constituent le groupe principal – environ 62 % de tous les employés du tourisme, puisque 24 % travaille dans l'hôtellerie, et les intermédiaires (voyagistes et agents touristiques) représentent environ 7 %.

Toutefois, la faible productivité du travail ne peut être compensée directement par l'augmentation du nombre d'employés. Au cours des cinq dernières années, les entreprises touristiques ont souffert de la pénurie croissante de main-d'œuvre associée à la fois à la pénurie de personnel et à l'absence de travailleurs qualifiés. La pénurie de personnel s'explique facilement par le caractère saisonnier, le faible niveau des salaires et le temps de travail prolongé qui détourne la plupart des employés éventuels du secteur de l'accueil. La deuxième tendance semble toutefois illogique à première vue, car il existe un réseau relativement bon d'établissements d'enseignement supérieur et de formation professionnelle pour former des étudiants en tourisme et l'idée répandue mais douteuse que les experts dans d'autres domaines du savoir peuvent facilement s'adapter et s'intégrer au tourisme. Ceci nous amène à la conclusion que les offres de formation existantes dans le domaine de la gastronomie ne sont pas conformes aux exigences des entreprises. Le développement dynamique du secteur et la pénétration agressive des nouvelles technologies dans le domaine culinaire augmentent les exigences des candidats à l'emploi, ce qui a pour effet d'élargir l'écart entre les compétences demandées et celles disponibles.

En outre, l'expansion du marché du tourisme et l'arrivée de nouvelles professions issues de la culture, des arts visuels, du tourisme alternatif, de la médecine, de l'œnologie, de l'alimentation et de leur application dans le secteur de la restauration et des services auront une incidence positive sur la qualité des services mais aggraveront les problèmes liés au recrutement de travailleurs compétents et qualifiés capables de fournir ces produits et services.

Malgré les différences dans les avis des différents acteurs et des chercheurs, on peut supposer que les compétences transversales les plus recherchées chez les professionnels de l'art culinaire sont :

- Aptitudes à la communication ;
- Gestion des personnes et des unités ;
- Compétences de travail en équipe et de gestion
- Aspiration aux réalisations et au leadership ;
- Aptitudes à la résolution de problèmes ;
- Créativité et innovation, etc.

Les compétences spécifiques "dures" nécessaires à la profession de chef cuisinier sont plus ou moins répandues dans les institutions professionnelles traditionnelles, c'est pourquoi elles ne sont pas énumérées ici. Pour s'assurer que les stagiaires sont familiarisés avec les dernières avancées technologiques du secteur, les programmes des écoles et des centres de formation



professionnelle doivent être régulièrement mis à jour en fonction des tendances actuelles et des exigences des clients. Dans la pratique, la plupart des compétences non techniques sont acquises au cours de l'expérience professionnelle et la formation en situation de travail est le moyen le plus rapide d'assurer leur acquisition. L'échange et la mobilité des travailleurs sont la meilleure option lorsqu'il s'agit d'encourager les employés à s'épanouir et à actualiser constamment leur qualification, ainsi que pour stimuler la créativité et l'innovation en les introduisant dans le travail quotidien des chefs modernes.

Références (Bulgarie)

Loi sur l'éducation préscolaire et scolaire (2015)

Loi sur l'EFPP (1999, modifiée en dernier lieu en 2018)

Loi sur l'enseignement supérieur (1995, modifiée en dernier lieu en 2018)

Cedefop (2018). Enseignement et formation professionnels en Bulgarie : brève description. Luxembourg : Office des publications. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/600634>

<https://www.24chasa.bg/mnenia/article/7228933>

<https://www.24chasa.bg/novini/article/4270456>

<https://goodlife.bg/article/907-15-umeniya-koito-shte-vi-napravyat-otlichen-gotvach>

<https://www.foodconnection.bg/events/leader>

<https://goodlife.bg/article/1010-Kakvo-pravi-edin-gotvach-seriozen>

<https://studyabroad.bg/>

<https://www.bia-bg.com/news/view/25411/>

www.mila.bg



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle ESPAGNE



Sommaire

1. Introduction.....	42
1.1 Le système espagnol d'EFPP	42
2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif	43
2.1 L'offre de formation	43
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs	47
2.3 Conclusions : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions de l'emploi ?	49
3. Professions des arts culinaires.....	49
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles.....	49
3.2 Tendances des arts culinaires en Espagne	49
3.3 Nouveaux profils professionnels en relation avec la cuisine	51
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	52
4.1 Le rôle éminent de la formation professionnelle en alternance	52
4.2 Les défis de la formation en alternance.....	52
5. Participation des gouvernements régionaux et des autres acteurs.....	54
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP.....	54
5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs	54
6. Questions clés selon les experts nationaux.....	55
6.1 Points forts	55
6.2 Faiblesses	55
7. Résumé des résultats et conclusions	56
Références (Espagne)	56



1. Introduction

1.1 Le système espagnol d'EFP

Le panorama de la formation professionnelle en Espagne a radicalement changé avec l'approbation en 1993 du Programme national de formation professionnelle (1993-1996), puis du Nouveau programme national de formation professionnelle (1998-2002). Ce programme a entraîné une modification substantielle de la formation professionnelle, principalement pour deux raisons :

a) Il a établi un ordre des compétences, en organisant le système en trois sous-systèmes :

— Le sous-système de formation professionnelle initiale/réglémentée, qui relève de la compétence des administrations éducatives (générales ou autonomes). Il s'adresse à la population jeune, mais est également ouvert à la population adulte, dans le cadre du concept d'apprentissage tout au long de la vie reflété dans le mémorandum sur l'apprentissage tout au long de la vie ;

— Sous-système de formation professionnelle, destiné aux chômeurs. Il dépend des administrations du travail (ministère espagnol de l'emploi – INEM, et Conseils de la formation et de l'emploi des Communautés autonomes). Il est régi par le Décret Royal 631/1993 du 3 mai 1993, réglementant le Plan de Formation et d'Insertion Professionnelle. Le Nouveau Programme National de Formation Professionnelle établit parmi ses objectifs, la promotion des politiques de formation et d'emploi, en développant leur interaction par l'orientation et la qualification des chômeurs, afin de faciliter leur insertion ou réinsertion sur le marché du travail ;

— Sous-système de formation professionnelle continue, destiné aux travailleurs salariés. Sa gestion est sous la responsabilité des agents sociaux (Commissions des travailleurs – CCOO, Union générale des travailleurs d'Espagne – UGT, Confédération des syndicats galiciens – CIG, Confédération espagnole des organisations patronales – CEOE, Confédération espagnole des petites et moyennes entreprises – CEPYME) et de l'administration à travers la nouvelle Fondation Tripartite. Il comprend les actions menées par les entreprises, les travailleurs ou leurs organisations respectives, visant à améliorer les compétences et les qualifications ainsi qu'à recycler les travailleurs salariés. Ceux-ci devraient permettre de concilier une plus grande compétitivité des entreprises avec la promotion sociale, professionnelle et personnelle des travailleurs.

b) Son articulation s'effectue à travers le Système national des qualifications professionnelles comme référence commune pour toutes les formations figurant à la fois dans le Catalogue des titres professionnels (formation réglementée) et dans le Répertoire des certificats professionnels (formation professionnelle), en même temps qu'il établit un système de correspondance et de validation entre formation professionnelle réglementée et formation professionnelle.

Ainsi, les travailleurs qui acquièrent un certain niveau de compétences par leur expérience et leur formation continue pourront les valider par des titres correspondants du Système Réglementé.

Le système cherche à rendre compatible la capitalisation de la formation acquise avec la diversité des formes d'accréditation. Sa mission est de répondre à la nécessité d'établir les niveaux de vulgarisation et les caractéristiques des compétences professionnelles à atteindre dans les différents domaines d'activité productive.

Il servira ainsi à capitaliser les compétences acquises par des procédures formelles et non formelles, et à apporter une réponse pratique.



La réforme a également accru les possibilités de formation professionnelle à distance, ce qui permet de concilier travail et participation aux différents processus de formation.

Objectifs du Catalogue national des qualifications professionnelles

- Faciliter l'adaptation de la formation professionnelle aux exigences du système productif.
- Promouvoir l'intégration, le développement et la qualité des offres de formation professionnelle.
- Offrir une formation tout au long de la vie par le biais de l'accréditation et de l'accumulation de l'apprentissage professionnel acquis dans différents domaines.
- Contribuer à la transparence et à l'unité du marché du travail et à la mobilité des travailleurs au sein de l'espace européen commun.

Analyse de la formation professionnelle en Espagne

L'Espagne a un niveau élevé de population ayant un niveau d'éducation supérieur, mais dans l'ensemble elle a un déficit très important de qualification dans les niveaux intermédiaires, surtout en raison du faible développement de la formation professionnelle, lié à une forte population ayant un faible niveau d'éducation.

Bien que la situation se soit récemment améliorée, le nombre de jeunes peu qualifiés est encore trop élevé, proche de 20 %. Les États membres de l'Union européenne, dans la stratégie Europe 2020, se sont fixés des objectifs spécifiques dans les domaines de la formation et du travail, qui peuvent être résumés dans les points suivants :

- Atteindre un taux d'emploi de 75 % de la population âgée de 20 à 64 ans.
- Réduire à 10 % la population âgée de 18 à 24 ans avec un premier cycle de l'enseignement secondaire sans études ni formation (dans le cas espagnol, compte tenu du point de départ, l'objectif est de tomber à 15 %).
- Augmenter à 40 % le pourcentage de la génération la plus jeune ayant terminé des études supérieures.

2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif

2.1 L'offre de formation

Voie 1 : Formation professionnelle à l'école (formelle)

Gestion : Ministère de l'éducation et départements de l'éducation des régions

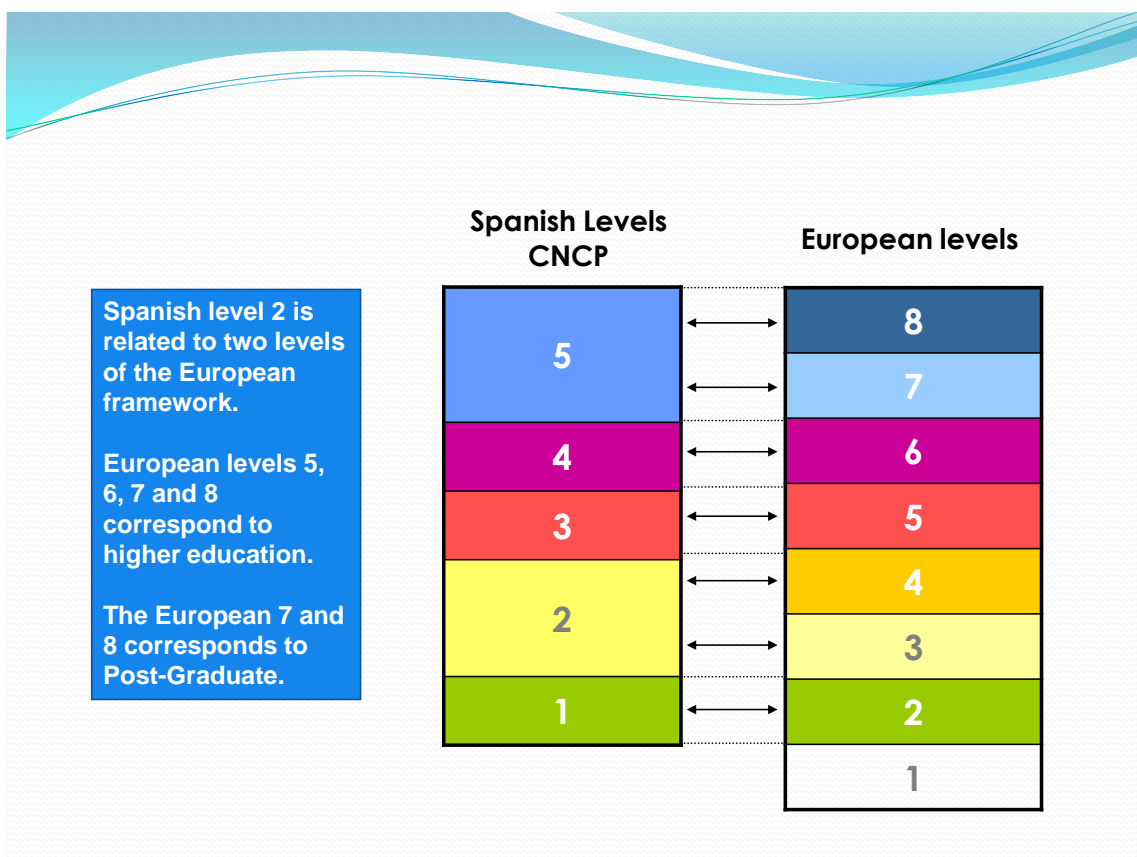
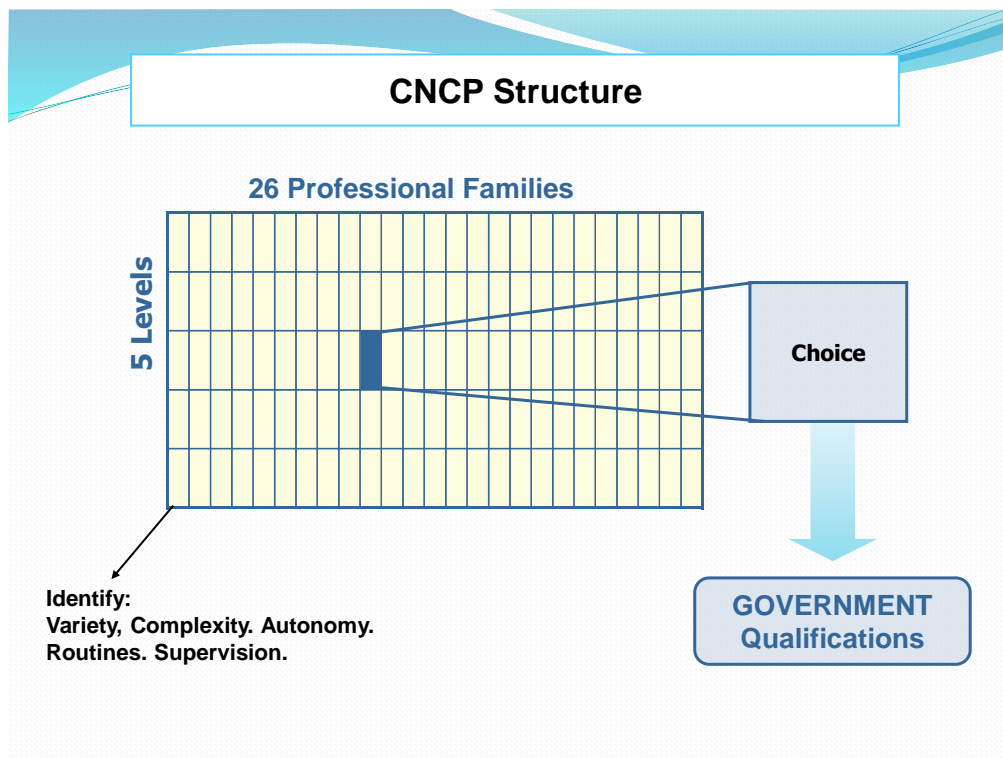
Il y a plus de 150 formations parmi les 26 familles professionnelles, avec des contenus théoriques et pratiques, adaptés aux différents domaines professionnels. A l'intérieur de chaque famille professionnelle on trouve :

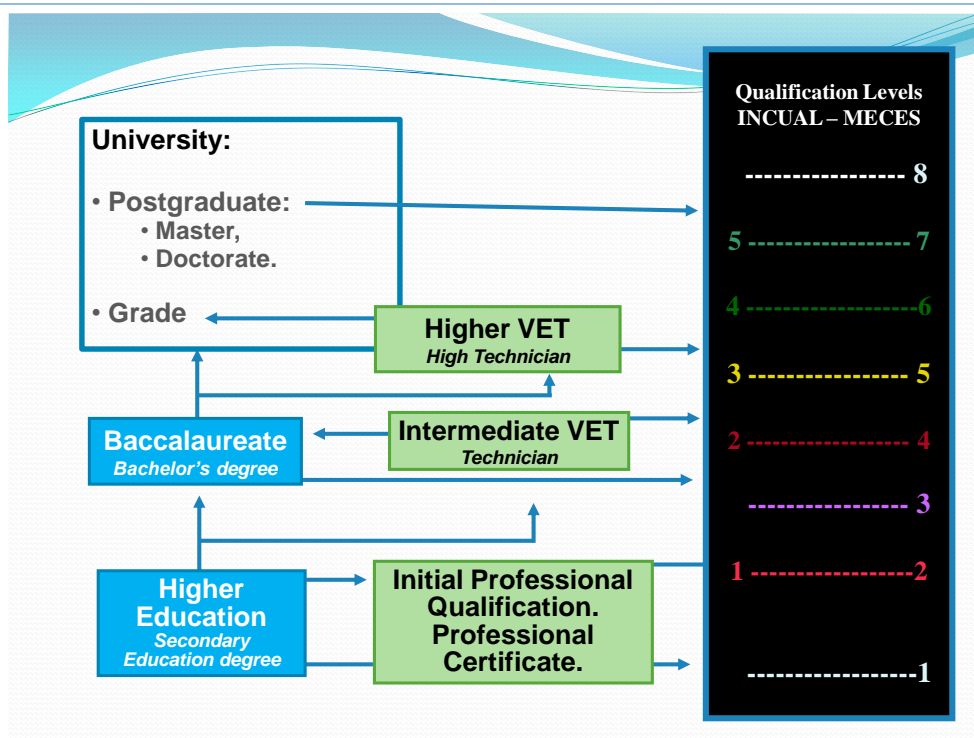
- Les cours de formation professionnelle de base, qui mènent au diplôme professionnel de base correspondant. Il est obligatoire d'offrir ces cours, et ils sont gratuits.
- Cours de formation de niveau intermédiaire, qui mènent à un diplôme technique et font partie de l'enseignement secondaire post-obligatoire. On accède à ces cours après avoir obtenu un diplôme d'études secondaires obligatoires ou après avoir passé un test (âge > 17 ans).
- Les cours de formation de niveau supérieur, qui mènent à un diplôme technique supérieur, et qui font partie de l'enseignement supérieur. On accède à ces cours après avoir obtenu un diplôme d'études secondaires ou après avoir passé un examen (âge > 19 ans). Il est



possible d'accéder à ces cours à 18 ans avec un niveau intermédiaire lié au niveau supérieur visé.

Après avoir terminé ces études, Il est possible d'accéder à l'Université sans passer l'examen d'entrée, en obtenant des crédits reconnus.





Cycles de formation dans le secteur hôtelier

Technicien en Cuisine et Gastronomie : 2000 heures pour apprendre à exécuter des tâches telles que la pré-production, la préparation, la conservation, la présentation et le service de toutes sortes de productions culinaires.

Technicien supérieur en gestion de cuisine : 2000 heures pour apprendre à gérer et organiser la production et le service de cuisine, en suivant des protocoles de qualité établis et en agissant selon les règles d'hygiène, de prévention des risques professionnels et de protection environnementale.

Voie 2 : formation professionnelle non formelle (demandeurs d'emploi et formation continue)

Un certificat de compétence ou certificat professionnel est un certificat officiel, délivré par l'administration du travail compétente, qui reconnaît les compétences des élèves pour réaliser une activité.

Ce type de certificat est l'instrument d'accréditation formelle des qualifications professionnelles du Catalogue national dans le domaine de l'administration du travail, qui accrédite la formation pour réaliser une activité professionnelle significative pour l'emploi et assure la formation nécessaire pour l'acquérir, dans le cadre du système de formation professionnelle pour l'emploi réglementé par le décret royal 395/2007 du 23 mars. Ils existent depuis 2008.

Un certificat professionnel établit un profil professionnel considéré comme un ensemble identifiable de compétences professionnelles dans le système productif et reconnu et valorisé sur le marché du travail.

Il peut être obtenu en passant avec succès tous les modules de formation, ou par les procédures d'évaluation et d'accréditation des compétences professionnelles acquises par l'expérience professionnelle ou la formation non formelle. Il peut également être obtenu par l'accumulation d'une accréditation partielle des unités de compétence contenues dans le certificat.



Les objectifs

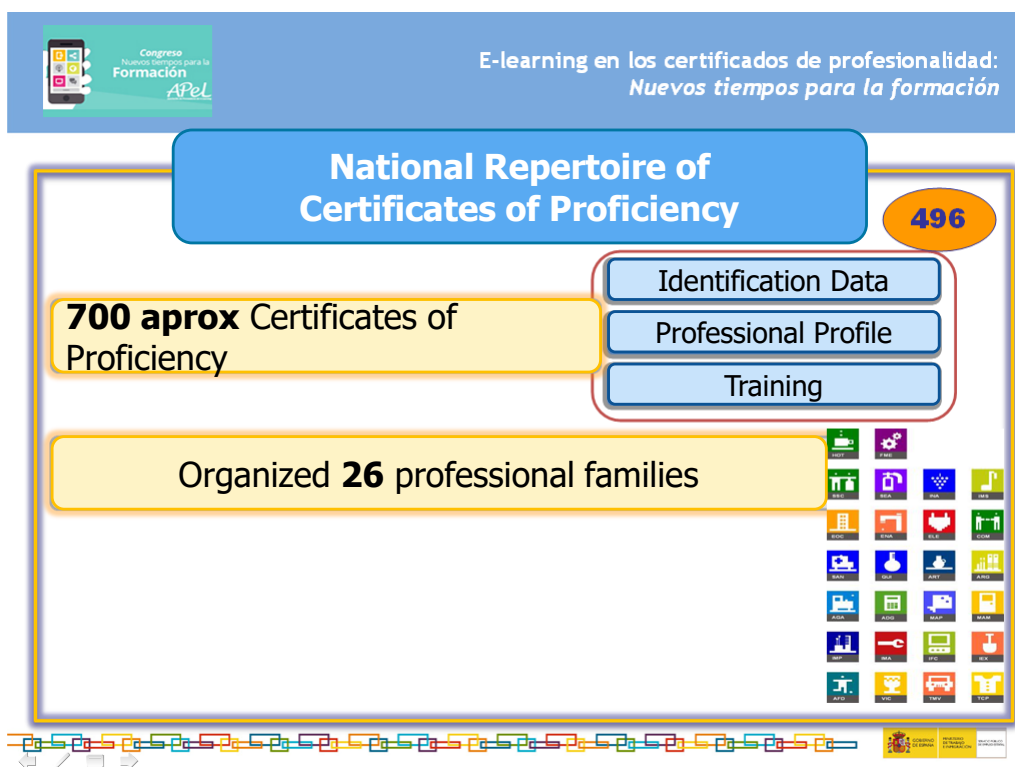
- Identifier les compétences professionnelles.
- articuler la formation professionnelle pour l'emploi.
- Doter la certification professionnelle d'une validité nationale afin de faciliter la transparence du marché du travail et la mobilité de la main-d'œuvre.

Caractéristiques

- Ils reconnaissent un ensemble de compétences professionnelles qui permettent d'exercer une activité identifiée dans le système de production, sans pour autant réglementer l'exercice professionnel.
- Ils sont officielles et valables sur l'ensemble du territoire national.
- Ils n'ont pas de valeur académique
- Ils sont valorisés dans tout processus de sélection car il s'agit d'un document officiel qui reconnaît les compétences professionnelles devant l'Administration Publique et les entreprises privées.

On peut l'obtenir de deux façons :

- Réussir tous les modules qui composent le certificat de compétence.
- Suivre les étapes pour évaluer et reconnaître les compétences professionnelles acquises par le biais d'une expérience professionnelle ou d'une formation non formelle.



Quelques exemples concernant le secteur de la restauration

Niveau 2 – Formation de cuisinier : 810 heures (730 théoriques + 80 pratiques)

Modules :

- MF0711_2 : Sécurité, hygiène et protection de l'environnement



- MF0259_2 : Offres gastronomiques de base et systèmes d'approvisionnement
- MF0260_2 : Pré-production et conservation des aliments
- MF0261_2 : Techniques de cuisson
- MF0262_2 : Procédés de cuisson
- MP0017 : Pratique professionnelle non liée au travail

Niveau 3 – Gestion de cuisine et formation à la production : 1110 heures (1030 heures théoriques + 80 heures pratiques)

Modules :

- MF1058_3 : Traitement des aliments
- MF1059_3 : Production culinaire
- MF1060_3 : Cuisine créative
- MF1061_3 : Pâtisserie
- MF1062_3 : Dégustation d'aliments
- MF0711_2 : Sécurité, hygiène et protection de l'environnement
- MF1063_3 : Offres gastronomiques
- MF1064_3 : Alimentation
- MF1065_3 : Organisation de la cuisine
- MF1066_3 : Administration de cuisine
- MP0288 : Pratique professionnelle hors travail

Processus d'évaluation et de reconnaissance des compétences

En juillet 2009, le Conseil des ministres a adopté un arrêté royal établissant le processus et les conditions d'évaluation et de reconnaissance des compétences professionnelles acquises par le biais de l'expérience professionnelle ou de la formation non formelle. Cet arrêté royal permet la tenue d'appels publics pour faire reconnaître les compétences professionnelles. Les personnes qui y participent ont des unités de compétence reconnues, qui font partie d'une formation professionnelle ou d'un certificat de compétence. À la fin du processus, la commission d'évaluation indique à la personne la formation complémentaire qu'elle doit suivre afin d'obtenir le diplôme de formation professionnelle ou le certificat de compétence. Les étapes sont les suivantes :

- Orientation avec un conseiller qui guide le candidat pour préparer les documents nécessaires.
- Processus d'évaluation où le candidat doit démontrer les compétences professionnelles qu'il souhaite faire reconnaître.
- Reconnaissance des compétences professionnelles – Le candidat reçoit un certificat pour chacune des unités de compétence qu'il maîtrise.

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs

Pour une proportion importante d'employeurs, les personnes qui gèrent les établissements n'ont pas de formation professionnelle spécialisée. La plupart d'entre eux soulignent le fait qu'ils se sont formés par leurs propres moyens et par l'expérience de gestion de leur entreprise.



La majorité des personnes rencontrées considère qu'une formation professionnelle en cuisine est nécessaire pour être chef et un tiers pense qu'une connaissance plus approfondie est nécessaire pour exercer cette profession.

Selon les propriétaires d'établissements, leurs cuisiniers devraient 1) mieux connaître les produits alimentaires, 2) se familiariser avec les nouvelles techniques culinaires et se mettre à jour, 3) être créatifs et novateurs dans leurs recettes et plats, 4) être formés dans d'autres pays et 5) être capables de travailler davantage en équipe.

Les connaissances suivantes devraient être acquises par les cuisiniers :

- Techniques de cuisson classiques
- Nouvelles technologies de cuisine
- Gastronomie internationale
- Cuisine et santé
- Économie d'énergie
- Nouvelles formes de restauration
- Produits alimentaires
- Recyclage et environnement
- Tendances gastronomiques
- Gestion de la qualité

En ce qui concerne les écarts entre l'offre de formation et les besoins des entreprises, les réponses sont assez variées mais la plupart s'accordent à dire qu'il existe des écarts entre les connaissances et les compétences acquises et celles requises dans le travail.

Lorsqu'on leur a demandé combien de temps la formation devrait durer pour devenir chef cuisinier, la réponse majoritaire a été un cours de formation ou de qualification professionnelle de un à deux ans.

Tous sont convenus de l'importance pour le personnel de cuisine de haut niveau d'avoir des compétences non techniques pour faire face à leur travail. Les points suivants ont été mis en évidence :

- estime de soi
- loyauté
- créativité
- capacité à atteindre les objectifs
- gestion des ressources
- gestion du temps
- travail d'équipe et la collaboration
- respect des règles
- gestion des conflits
- communication-expression
- contrôle des relations personnelles
- gestion du stress



2.3 Conclusions : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions de l'emploi ?

Les différents débats et groupes de travail avec les hôteliers et les enseignants, permettent de conclure qu'il est beaucoup plus intéressant et efficace de se former à des compétences spécifiques plutôt qu'à l'ensemble des métiers.

Dans cette optique, la priorité a été donnée aux connaissances suivantes :

- Techniques de cuisson classiques
- Nouvelles technologies de cuisine
- Gastronomie internationale
- Cuisine et santé
- Économie d'énergie
- Nouvelles formes de restauration
- Produits alimentaires
- Recyclage et environnement
- Tendances gastronomiques
- Gestion de la qualité

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

Le système espagnol considère comme profils professionnels supérieurs dans la restauration :

- Chef de partie
- Chef cuisinier
- Second chef
- Responsable de la restauration
- Responsable de l'économat

3.2 Tendances des arts culinaires en Espagne

Comme dans d'autres secteurs d'activité, l'innovation et la mondialisation ont un impact sur les arts culinaires et la restauration. Les tendances se font sentir à différents niveaux.

Les établissements et espaces de restauration

En plus des modèles traditionnels, de nouveaux modèles émergent à court et moyen terme pour la restauration indépendante et organisée (groupes et franchises) s'adressant à différents segments de clientèle et proposant des offres différenciées :

- Restaurants indépendants et spécialisés avec une offre très spécifique et unique. Ils cherchent à avoir une identité qui les différencie différemment dans le traitement du produit, de nouvelles sensations et expériences, avec des espaces innovants pour les sens, voire même avec des scénarios en trois dimensions.
- Restaurants qui sont basés sur un seul produit de haute qualité.
- Des restaurants de cuisine de pays lointains apparaissent, adaptés ou non aux goûts locaux avec de nouveaux produits à découvrir.



- Les restaurants dans les aéroports, les hôtels et les centres commerciaux gagnent en importance, sous la forme de concepts gastronomiques et de co-branding avec les conseils de chefs reconnus qui apportent une valeur ajoutée à ces espaces.
- Espaces de divertissement où la gastronomie est revendiquée et est une attraction centrale (aires de restauration urbaine, salle à manger de cabaret...)
- Restaurants ultra-confortables avec une approche rapide et saine et un fort taux de roulement de la clientèle.
- Salles de cuisine avec livraison à destination finale, commodités, communautés ou service pour d'autres établissements.
- Franchises standardisées hautement automatisé visant parfois des catégories particulières exigeantes en terme de produit, de présentation et de valeurs nutritionnelles.

Innovation

- Les restaurants s'efforcent de trouver le juste équilibre entre l'efficacité apportée par l'innovation et la touche personnelle et humaine.
- Une gestion professionnelle, avec des outils numériques capables de recueillir et d'analyser des données permettant au restaurateur de prendre des décisions.
- L'automatisation des processus de manipulation des aliments qui remplace de nombreux travaux manuels.
- Attirer et fidéliser les clients en utilisant les réseaux sociaux.
- La qualité et l'impact visuel de tous les éléments, de la décoration des espaces, jusqu'au placage ou à la conception des salles de bains.
- Les marques commerciales reconnues par les clients.

Alimentation, durabilité et santé

- Un client de plus en plus exigeant apparaît qui demande à connaître l'origine et la traçabilité des produits.
- Ce client donne la priorité aux aspects nutritionnels liés à la santé et au bien-être, sans oublier les saveurs et les sensations. C'est un défi pour les cuisiniers.
- Les consommateurs prennent conscience de la nécessité de préserver l'environnement et de recycler, de réduire les déchets et les résidus, etc.
- L'abus de consommation de matériaux tels que le plastique nous oblige à repenser la façon dont nous comprenons comment gérer le cycle de vie de certains matériaux.
- L'incidence de pathologies spécifiques chez les clients augmente : diabète, maladie coéliquaue, hypertension...
- Incidence d'allergènes et autres
- Et, dans un avenir pas trop lointain, une nutrition personnalisée grâce à la biotechnologie.

Le produit

- Les « super aliments » apparaissent dans les régimes alimentaires.
- Importance économique et écologique des produits locaux (Kilomètre 0).
- La diminution de la consommation de viande d'élevage intensif au profit de l'élevage extensif.



- L'incorporation de protéines végétales.
- L'utilisation de tous les produits (de la racine à la feuille dans le monde végétal et de la queue au nez dans le monde animal).

Les technologies

- La numérisation et la technologie permettent d'augmenter la rentabilité et de réduire les coûts.
- La biotechnologie comme alliée de la nutrition personnalisée.
- Facilité dans le choix des établissements et de l'offre gastronomique grâce aux technologies de communication et à la distribution immédiate des commandes.
- La robotique est une menace pour les emplois traditionnels de l'hôtellerie.
- Dépendance du prestige de l'établissement des évaluations par les réseaux sociaux.
- Nouveaux médias et outils électroniques dans la cuisine.

Expérimentation et loisirs

- La gastronomie s'impose comme une activité de loisir, qui élargit le champ de l'alimentation pour la nutrition avec satisfaction et plaisir organoleptique.
- Il existe différents groupes de consommateurs ayant des goûts et des objectifs différents.
- Les consommateurs exigent une alimentation plus légère mais plus fréquente, adaptée à un rythme de vie plus rapide.
- Une demande accrue de produits gastronomiques et d'expériences d'autres cultures.
- L'assiette comme l'attrait maximal de la recette.
- L'incorporation d'ingrédients à la mode, culturellement exotiques.

Nouveaux espaces gastronomiques

- Développement du tourisme gastronomique et de l'importance de la gastronomie dans les voyages.
- Les restaurants peuvent jouer un nouveau rôle de premier plan dans le développement d'un lieu.
- Les aéroports, les gares, les hôtels et les autres lieux d'hébergement proposent de nouveaux types de restauration

3.3 Nouveaux profils professionnels en relation avec la cuisine

- Conseiller gastronomique
- Photographe gastronomique
- Dégustateur culinaire
- Historien de la gastronomie
- Critique gastronomique
- Conseillers en alimentation et en santé
- Chefs de produits de cinquième gamme
- Diététiciens – cuisiniers
- Travailleurs de l'industrie alimentaire et de la restauration
- Cuisiniers de restauration rapide



- Boulangerie & Pâtisserie, Chef pâtissier
- Programmeurs d'intelligence artificielle pour la robotique en cuisine
- Cuisiniers internationaux
- Techniciens en impression alimentaire 3D
- Spécialistes des restaurants virtuels
- Responsable de la création et du renforcement de la marque, principalement dans l'environnement web 2.0.
- Community manager : responsable de la gestion des communautés virtuelles et des réseaux sociaux à des fins commerciales ou marketing.

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

4.1 Le rôle éminent de la formation professionnelle en alternance

L'EFP doit être reconnu et promu afin de garantir la compétitivité et, partant, le bien-être et la cohésion sociale face aux défis actuels et futurs (société de la connaissance, économie 4.0, etc.). Il est nécessaire de créer un contexte dans lequel toutes les parties concernées (administrations, étudiants, familles, conseillers, agents sociaux, etc.) sont bien informées des possibilités offertes par une formation professionnelle de qualité. Grâce à la formation continue, ils s'adapteront aux nouvelles conditions du marché du travail. Des programmes flexibles doivent être proposés lors de la planification de la formation professionnelle, en tenant compte des besoins des individus, de la communauté et des entreprises. Une bonne politique de communication sociale est indispensable pour que les familles perçoivent l'EFP comme un moyen attrayant et pratique de formation et d'insertion professionnelle. L'EFP doit tenir compte des partenaires sociaux, des entreprises, du territoire et de leurs besoins. Ce doit être un outil qui favorise l'adéquation entre l'offre et la demande. Les centres de formation devraient être les espaces qui rendent possible la formation continue tout au long de la vie et, dans une société mondialisée, l'internationalisation de la connaissance. Il s'agit de nœuds de transfert de technologie et de connaissances afin d'optimiser les ressources existantes et de rendre la société plus compétitive et, dans le même temps, plus inclusive.

En Espagne, sa mise en œuvre est plus lente que dans la moyenne des pays d'Europe centrale ou la double modalité de formation professionnelle est favorisée par la tradition de la guildes. La formation professionnelle duale est la partie la plus récente de la formation professionnelle en Espagne. Elle a été créée par le décret royal 1529/2012, qui établit deux modalités : l'alternance simple et la double alternance. Sa réglementation a été progressivement mise en œuvre dans les bases réglementaires du ministère du Travail et de la Sécurité sociale¹ (ESS/41/2015). Cette réforme a porté de 20 % à 33 % le pourcentage minimum de temps investi dans la formation pratique au niveau secondaire supérieur (formation professionnelle de niveau intermédiaire). S'il est encore trop tôt pour évaluer sa mise en œuvre, elle est déjà positive, car le nombre d'étudiants suivant cette modalité augmente régulièrement d'année en année. Au cours de l'année académique 2015-2016, il y avait 784 540 étudiants dans l'EFP, ce qui représente une augmentation par rapport à l'année précédente de 35 952 étudiants (Ministère de l'éducation).

4.2 Les défis de la formation en alternance

Nécessité : L'offre de formation doit être très proche des entreprises et de leurs besoins et l'alternance est fondamentale pour l'avenir, car elle fait partie de la stratégie industrielle.



Participation : Lors de la conception des modèles de formation, il faut garder à l'esprit que les plans de formation ne peuvent être élaborés sans les agents sociaux qui connaissent leur secteur.

Établissement des priorités : Réduire le déficit de compétences qui se produit si l'enseignement professionnel ou supérieur ne correspond pas aux besoins de l'entreprise. Il est nécessaire de créer des zones prioritaires dans les domaines où la demande de main-d'œuvre est la plus forte et dans ceux qui sont considérés comme stratégiques par le gouvernement et les agents sociaux.

Compétences clés : Les huit compétences clés doivent être renforcées. Par conséquent, afin de rester attrayante et utile pour les jeunes, la formation professionnelle duale devrait être orientée vers l'internationalisation et la numérisation.

Excellence dans la formation professionnelle duale : La formation professionnelle duale doit avoir un objectif d'excellence dans son offre didactique, partagée avec l'université. Elle doit inclure différents moyens et ressources pédagogiques de qualité tels que l'offre traditionnelle de formation en face à face avec des équipements adéquats et renouvelés, l'offre de formation en ligne ou mixte avec la formation en face à face, les ressources pédagogiques ouvertes, l'offre de formation dans les entreprises elles-mêmes, etc. Récemment, certaines universités intègrent des étudiants de formation professionnelle de niveau supérieur, à qui elles valident des crédits. En gastronomie, cette option est réduite en raison du nombre limité de facultés de gastronomie en Espagne.

Formation en ligne et méthodologies flexibles : Des crédits sont également en cours de validation pour les personnes qui, en raison de problèmes de temps ou économiques, pourraient continuer à être formées par e-learning. Il s'agit d'une modalité d'étude qui offre des possibilités de formation et d'apprentissage de manière ouverte si elle est utilisée correctement, et qui peut même être validée par les universités.

L'agilité de la formation professionnelle duale : L'un des enjeux de la formation professionnelle duale est d'être agile et adaptable aux besoins des entreprises. Quand ils sont conçus et quand ils doivent être renouvelés en y incorporant des changements. Est nécessaire la participation de l'administration éducative et du travail avec les entreprises, les centres de formation en collaboration avec les secteurs productifs et les agents sociaux afin d'identifier les besoins du territoire. Le dynamisme et l'adaptation doivent être les principales caractéristiques du système dual dans un environnement en constante évolution.

Formation professionnelle en alternance et PME : L'OCDE, dans son *Diagnostic Report on Skills Strategy : Espagne 2015*, souligne qu'un facteur qui limite la compétitivité en Espagne est son pourcentage relativement élevé de très petites entreprises, ce qui réduit l'innovation et la productivité. Les entreprises espagnoles sont confrontées à un certain nombre d'obstacles à l'innovation, tels que le faible taux d'entrepreneuriat et l'accès limité au capital-risque. Pour la même raison, le nouveau système de formation professionnelle duale présente des difficultés dans sa mise en œuvre, l'Espagne comptant 90 % de PME et peu d'infrastructures initiales.

Tuteurs spécialisés : Une formation professionnelle duale de qualité ne sera possible que si l'orientation professionnelle et académique est améliorée dans tous les groupes d'âge avec un tutorat professionnel et approprié tant à l'école qu'au travail. Pour cela, il est nécessaire que ces tuteurs de centres et d'entreprises suivent des formations spécifiques, et que les domaines de l'éducation et du travail soient coordonnés en conséquence.

Formation continue et plan de carrière : L'alternance doit constituer un plan de carrière tout au long de la vie professionnelle. Si les travailleurs ont reçu une bonne et solide formation professionnelle initiale, la formation continue sera ensuite optimisée. Il est difficile d'affirmer qu'une personne qui n'a terminé qu'une formation professionnelle initiale aura un emploi garanti



à vie. Pour y parvenir, il convient de sensibiliser l'opinion à la nécessité de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, liées aux changements et aux transformations constantes de l'environnement de travail.

Les élèves : C'est le facteur fondamental pour le succès ou l'échec du système. Il est très important d'améliorer l'image et la perception sociale de l'EFP afin d'attirer les étudiants sur le territoire et de les motiver à participer. L'EFP doit être le filet de sécurité contre la précarité et le moyen alternatif qui offre aux personnes ayant des compétences et des qualifications différentes une bonne option de formation et de travail.

5. Participation des gouvernements régionaux et des autres acteurs

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFP

Les réglementations sont élaborées par les administrations de l'éducation publique et du travail sans participation ni consensus avec les partenaires sociaux. Les Chambres de commerce sont les seuls partenaires sociaux impliqués dans l'apprentissage. La nouvelle loi sur les chambres de commerce les définit comme l'un des axes stratégiques des institutions d'apprentissage par le travail. Ainsi, les Chambres de Commerce sont des acteurs nécessaires parce qu'elles sont structurées en réseau avec plus de 400 points d'appui (salles, délégations, antennes, pépinières, points d'information divers,...), avec une grande connaissance du tissu productif. Elles ont déjà développé des expériences de proximité, en coordonnant la formation dans les centres de travail pour les étudiants de la formation professionnelle. Les tâches que les Chambres peuvent développer dans le système d'apprentissage sont : coordonner le système, donner des informations et faire des recommandations pour son bon fonctionnement ; faciliter la mise en relation des centres de formation avec les entreprises et les accompagner sur les plans technique, pédagogique, etc. ; offrir des services, de la documentation, de la formation et du matériel de formation pour les tuteurs d'entreprise ; contribuer à améliorer les conditions juridiques et pratiques de la formation professionnelle au sein de l'entreprise ; transmettre aux pouvoirs publics les préoccupations et les demandes des entreprises en matière de politique éducative ou de formation ; Évaluer la qualité du système et la réalisation de ses objectifs. Leur expérience renforce le système par l'identification des secteurs, la diffusion et sensibilisation, la collecte et le catalogage des entreprises, l'intermédiation, le conseil et la gestion administrative, la méthodologie de tutorat et de formation des tuteurs dans l'entreprise.

5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs

Les partenaires sociaux sont impliqués comme des organes de consultation dans les accords généraux, mais leur capacité à créer des normes est très limitée dans le système éducatif formel espagnol. Dans le système de formation professionnelle et continue, ils jouent un rôle plus important, en particulier avec la participation à la Fondation d'État pour la formation à l'emploi. La Fundae aide les employeurs et les travailleurs à améliorer les compétences qui les préparent aux changements du marché du travail et des secteurs productifs, en favorisant l'accès à une formation gratuite et de qualité pour tous les travailleurs (actifs et au chômage). Elle agit conformément aux objectifs énoncés dans les Statuts (art. 8), en développant les fonctions prévues par la loi 30/2015, du 9 septembre, qui régit le système de formation professionnelle pour l'emploi sur le lieu de travail et celles contenues dans l'Accord de collaboration signé avec la fonction publique pour l'emploi d'État. Chaque année, la Fondation établit un « Plan d'action annuel (2019) » dans lequel les principaux axes d'activité sont définis et nous publions nos rapports d'activité, le dernier étant le Rapport d'activité 2016. Elle collabore avec la fonction publique de l'emploi de l'État dans la gestion des initiatives de formation qui constituent le



système de formation à l'emploi et soutient les activités d'évaluation, de suivi et de contrôle, ainsi que la mise en œuvre des systèmes télématiques pour leur développement et leur exécution : Formation programmée par les entreprises pour leurs travailleurs ; formation offerte par les administrations compétentes aux travailleurs salariés ; permis de formation individuels ; Projets pour les jeunes de moins de 30 ans ; orientation et attention aux utilisateurs et aux entreprises ; activités de recherche, de prospection et de diffusion. Pour l'analyse de l'évolution et des résultats de la formation, la Fondation dispose d'un système de collecte de données et d'études qui permet de planifier la demande de formation, la prospection sectorielle et territoriale et l'évaluation des résultats et de la qualité. La Fondation, dans sa stratégie de relations et de communication, organise et participe à des forums nationaux et internationaux liés à la formation. En outre, elle organise des manifestations et d'autres activités de diffusion pour garantir la participation et l'accès des entreprises et des travailleurs à la formation.

6. Questions clés selon les experts nationaux

6.1 Points forts

- Ces dernières années, l'administration publique régleme les professions en Espagne par le biais de l'Institut national des qualifications et des certificats de professionnalisme.
- Les sous-systèmes de formation professionnelle ont été intégrés dans un système unique fondé sur les compétences professionnelles.
- En Espagne, il existe un impôt spécial payé par les entreprises qui permet le financement de la formation des travailleurs et des entreprises, en plus des fonds publics provenant des administrations publiques.
- Il existe un contrat de formation spécifique pour promouvoir la formation en alternance avec apprentissage dans un centre de formation et dans l'entreprise. Des avantages fiscaux et sociaux sont offerts aux entreprises.
- La gastronomie et la restauration en Espagne est un secteur en pleine croissance et a besoin de nouveaux professionnels bien formés.
- Il existe des centres de formation publics et privés dotés d'installations adéquates et agréés par l'administration.

6.2 Faiblesses

- Faible implication des principaux acteurs.
- Faible reconnaissance sociale et professionnelle des qualifications obtenues dans le système formel de formation professionnelle et encore moins dans le système de formation professionnelle.
- Les qualifications professionnelles ne sont pas prises en compte dans la majorité des conventions collectives conclues par les travailleurs et les entreprises pour obtenir une rémunération plus élevée.
- Peu de connaissance des certificats de professionnalisme sur le lieu de travail, en particulier par les PME.
- Culturellement, faible demande des travailleurs en matière d'apprentissage tout au long de la vie.
- Contrats de travail précaires et forte rotation des travailleurs dans les entreprises et entre les différents secteurs.



- Un grand nombre d'établissements avec un faible niveau de qualité et une offre culinaire réduite.
- Conflits concernant le temps consacré à la formation pendant les heures de travail ou en dehors.
- Le contrat de formation demande une forte bureaucratie. Les certificats de professionnalisme standardisent les itinéraires de formation, mais ils ne sont pas flexibles et sont imposés à tous les travailleurs dans tous les types d'établissements de restauration.
- Pénurie de centres publics et privés bien équipés.
- Difficultés à trouver des enseignants qui répondent aux exigences des administrations publiques en termes de qualifications requises pour exercer la profession.
- Offre réduite d'enseignement de niveau universitaire en gastronomie et cuisine

7. Résumé des résultats et conclusions

Grâce au programme national de formation professionnelle approuvé en 1993, puis au nouveau programme national de formation professionnelle approuvé en 1998, l'Espagne a beaucoup évolué. Elle permet aux travailleurs de valider les compétences acquises par l'expérience, elle permet l'accréditation de la formation et augmente les possibilités de formation professionnelle à distance afin de mieux concilier travail et participation aux différents processus de formation.

La formation professionnelle en alternance se développe plus lentement en Espagne que dans la moyenne des pays d'Europe centrale, de sorte que beaucoup de progrès peuvent et doivent être réalisés dans ce domaine, comme indiqué ci-dessus.

Dans les arts culinaires, bien qu'il existe des modules de cuisinier, et un module spécial pour la gestion de cuisine, avoir un module complet pour chef serait très apprécié et nécessaire. Il pourrait englober toutes les compétences que nous avons déjà citées et devrait accorder une réelle attention aux besoins mis en avant par les employeurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, puisque tous s'accordent sur les écarts entre l'offre de formation et les besoins de l'entreprise culinaire.

Il convient de mettre l'accent sur les points forts que nous avons cités plus haut afin de progresser dans ce domaine et d'arriver à un système de formation professionnelle à la pointe de la technologie.

Références (Espagne)

https://www.refernet.es/docs/default-source/informesactividades/informe_nacional_2016_en.pdf?sfvrsn=bf086bc_2

http://www.cedefop.europa.eu/files/5122_en.pdf

<http://todofp.es>

<http://www.mitramiss.gob.es>



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle FRANCE



Sommaire:

1. Introduction.....	60
1.1 Le système français de formation professionnelle.....	60
1.2 Architecture des qualifications professionnelles.....	61
2. Compétences requises pour un chef.....	62
2.1 L'offre de formation	62
2.1.1. Diplômes et certificats existants.....	62
2.1.2. L'offre de formation.....	65
2.1.2.1. Formation professionnelle initiale	65
2.1.2.2. Formation professionnelle tout au long de la vie.....	65
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs	67
2.2.1 Prise en compte des besoins.....	67
2.2.2 Difficulté de recrutement	67
2.2.3 Compétences générales clés.....	68
2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?.....	69
3. Professions des arts culinaires.....	70
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles	70
3.1.1 Difficultés à recruter certains profils	71
3.1.2. Emploi selon les profils professionnels	72
3.1.3. Recrutement pour les différents profils d'emploi.....	72
3.2 Tendances des arts culinaires en France	73
3.3 Nouvelles professions.....	74
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	74
4.1 Enseignement supérieur (niveau 5).....	74
4.2 Enseignement supérieur (niveau 6).....	75
4.3 Enseignement supérieur (niveau 7).....	75
5. Participation de l'Etat et des autres acteurs.....	76
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP.....	76
5.1.1 Le rôle des décideurs politiques	76
5.1.2 Le rôle des établissements d'EFPP.....	76
5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs	76
5.2.1 Rôle dans l'élaboration des qualifications	76
5.2.2 Rôle dans le processus de certification	77
5.3 La réforme en cours	77
5.3.1 Réformer l'enseignement et la formation professionnels initiaux	77
5.3.2 Réformer l'apprentissage tout au long de la vie.....	78
6. Questions clés selon les experts nationaux.....	78



6.1 Points forts	78
6.2 Faiblesses	79
7. Résumé des résultats et conclusions	79
Références (France) :	80



1. Introduction

Ce rapport s'appuie sur 1) une recherche bibliographique et une analyse des données (dans WP2, A1 – Enquête sur le profil des professions actuelles, des qualifications et de l'offre de formation professionnelle dans les arts culinaires et la gastronomie) ; 2) des groupes de discussion (dans WP2, A2 – Evaluation des qualifications professionnelles existantes en arts culinaires par les groupes de discussion) ; 3) une enquête en ligne sur les sujets abordés durant ces groupes de discussion, visant des restaurants gastronomiques partout en France et à laquelle 62 gestionnaires et chefs ont répondu.

1.1 Le système français de formation professionnelle

Organisation de l'EFP

L'EFP comprend la formation initiale, y compris l'apprentissage, et la formation tout au long de la vie pour les adultes et les jeunes déjà engagés dans la vie active. Depuis 2009, chaque travailleur a droit à une qualification professionnelle. En vertu de ce droit, chacun – quel que soit son statut – doit pouvoir choisir une formation qui lui permette de progresser dans sa carrière d'au moins un niveau, en acquérant une qualification correspondant aux besoins à court ou moyen terme de l'économie. Cette qualification peut être une certification enregistrée, reconnue dans les classifications des secteurs professionnels, ou un certificat de qualification dans un secteur professionnel ou intersectoriel. L'État est le seul organisme capable de créer des certifications accessibles par la formation initiale. Toutes les qualifications créées par l'État sont également accessibles par le biais de l'apprentissage tout au long de la vie et de la validation des acquis antérieurs.

Outre les certifications d'État, il existe d'autres possibilités de formation qui conduisent à une évaluation pouvant être qualifiée de certification. D'autres certifications sont créées, reconnues et délivrées par différents organismes, et certaines d'entre elles ne peuvent être obtenues que par le biais d'une formation (cf. infra). En d'autres termes, les méthodes d'accès aux différentes qualifications sont flexibles. On peut y accéder par le biais du système d'éducation initiale, mais aussi par l'apprentissage tout au long de la vie. Il convient de noter qu'une qualification acquise dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie aura exactement la même valeur qu'une qualification obtenue dans l'enseignement initial.

Le système d'enseignement et de formation professionnels fait référence à différents niveaux de formation, du niveau secondaire jusqu'au niveau supérieur. Chaque parcours prépare les étudiants à passer un examen pour obtenir une certification.

- **Formation professionnelle initiale**

La formation professionnelle initiale comprend différents niveaux, du secondaire inférieur au niveau supérieur. Différents ministères développent et délivrent des diplômes, mais dans le secteur de l'hôtellerie-restauration, le ministère de l'éducation joue un rôle clé. Toutes les qualifications délivrées par l'État sont valables en permanence et reconnues au niveau national.

La formation initiale s'adresse aux jeunes qui souhaitent apprendre les bases d'un domaine professionnel et s'orienter vers un métier. Elle permet d'acquérir les compétences et les connaissances requises et mène à l'obtention d'un certificat. Après l'enseignement secondaire, les élèves peuvent préparer un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un baccalauréat professionnel. Le CAP conduit principalement à la vie active tandis que le bac pro permet de travailler ou de poursuivre des études de technicien supérieur.

- L'apprentissage



Un apprenti est défini comme un jeune professionnel qui suit une formation en alternance (sur un lieu de travail) et une formation scolaire. L'apprenti (ou son représentant légal) signe un contrat de travail avec un employeur. L'apprentissage donne accès à tous les niveaux de certification professionnelle, de l'enseignement secondaire à l'enseignement supérieur, par le biais de contrats successifs ou de passerelles avec l'enseignement supérieur scolaire. A partir de 2019, les apprentis peuvent avoir jusqu'à 30 ans (au lieu de 25 auparavant).

- Programmes d'éducation et de formation tout au long de la vie

Contrat de professionnalisation : Le contrat de professionnalisation est également un contrat de formation en alternance, combinant formation pratique en relation avec la qualification visée et formation théorique dans un organisme de formation. Il s'agit d'un contrat de travail subventionné.

Projet de transition professionnelle : anciennement connu sous le nom de congé individuel de formation, il permet aux employés de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se recycler. Il est ouvert sous certaines conditions et est accordé sur demande de l'employeur. L'employé est rémunéré pour la durée de la formation.

Plan d'entreprise pour le développement des compétences : L'employeur doit veiller à ce que ses employés s'adaptent à leur poste de travail et maintiennent leur capacité d'occuper leur emploi, notamment à la lumière de l'évolution technologique.

Compte de formation personnel : Il peut être utilisé par les employés, tout au long de leur vie professionnelle, pour suivre une formation qualifiante. Depuis 2019, il est calculé en euros et non plus en heures (500 euros par an et 800 euros pour les moins qualifiés) et peut être cumulé pendant dix ans.

Formations financées par les Régions : Les formations diplômantes et préparatoires, les formations de développement professionnel s'adressent principalement aux demandeurs d'emploi, parfois aux salariés.

Formations financées par Pôle emploi : elles s'adressent aux demandeurs d'emploi et peuvent financer des cours de qualification, de développement professionnel ou d'adaptation à l'emploi.

1.2 Architecture des qualifications professionnelles

Le ministère de l'Éducation est le principal fournisseur de qualifications professionnelles dans le secteur culinaire, classées du niveau 3 au niveau 5 du Cadre européen des certifications (CEC). Elles ont une portée nationale et sont inscrites par la loi au Registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Les qualifications professionnelles décrivent les compétences professionnelles et générales, ainsi que les connaissances associées, en respectant la même architecture :

- Un cadre de référence pour les activités professionnelles qui constitue la base du diplôme professionnel. Il décrit les activités et les tâches, précise les conditions dans lesquelles elles sont effectuées et les résultats attendus dans les milieux de travail.
- Le cadre de certification, basé sur l'analyse des activités professionnelles, décrit les compétences professionnelles et les connaissances associées que le candidat doit maîtriser à la fin du cours pour obtenir le diplôme. Pour chaque compétence, il précise les performances attendues ainsi que les données ou conditions de réalisation pour leur mise en œuvre.



- Les blocs de compétences qui contiennent les compétences professionnelles et générales avec les connaissances associées (chaque bloc de compétences correspond à une unité de certification). Les candidats qui se préparent à l'examen du CAP, du baccalauréat professionnel ou du BTS par la formation continue ou par la validation d'une expérience préalable se voient délivrer des certificats reconnaissant l'acquisition de blocs de compétences lorsqu'ils valident les unités correspondantes.
- Les procédures de certification : définissent les épreuves, les unités constituant le diplôme et le règlement d'examen qui comprend les méthodes d'évaluation en fonction du statut des candidats (étudiants, apprentis, formation tout au long de la vie). Les unités peuvent être évaluées pendant la formation ou par une évaluation finale.
- Stages en cours d'emploi : à l'exception du certificat de technicien supérieur, pour lequel des stages obligatoires sont prévus, la formation en entreprise est obligatoire pour toutes les qualifications professionnelles. Sa durée varie de 12 à 22 semaines selon le niveau. Les objectifs et les procédures d'évaluation sont décrits.
- Voies d'accès et parcours de formation : Les diplômes professionnels sont préparés dans le cadre d'une formation professionnelle initiale (sous statut académique d'étudiant ou par apprentissage). Ils peuvent également être préparés par la formation continue (apprentissage tout au long de la vie). En outre, par la validation des acquis, toute personne qui peut prouver qu'elle a exercé une activité salariée, indépendante ou bénévole directement liée au contenu de la certification, pendant une durée minimale d'un an, peut obtenir tout ou partie de la qualification.

2. Compétences requises pour un chef

2.1 L'offre de formation

2.1.1. Diplômes et certificats existants

Le Ministère de l'éducation nationale compte quatre diplômes nationaux qui préparent à devenir cuisinier :

- Certificat de qualification professionnelle de cuisinier (EQF niveau 3) qui est le diplôme de base (la plupart des chefs cuisiniers ont commencé avec ce diplôme et ont obtenu des postes plus élevés grâce à des périodes de travail dans différents restaurants avec différentes spécialités et correspondant à des normes de niveau supérieur. Deux certificats complémentaires « Cuisine allégée » ou « Pâtissier en restaurant » (un an) peuvent être obtenus par la suite.
- Baccalauréat professionnel en cuisine (CEC niveau 4)
- Certificat professionnel en Arts Culinaires (EQF niveau 4) qui permet à un « cuisinier hautement qualifié » de maîtriser les techniques professionnelles de la cuisine, capable d'accompagner l'évolution de l'activité et d'avoir une vision prospective de la profession. Il/elle travaille dans le secteur de la restauration, se concentrant sur les produits crus et frais, le savoir-faire culinaire, la créativité et une alimentation équilibrée. Il peut diriger un ou plusieurs assistants et est censé travailler dans un restaurant gastronomique. Ce diplôme n'est pas accessible par la formation initiale. Le nombre minimum d'heures pour préparer ce diplôme en formation continue est de 400 et de 240 heures si la personne est titulaire d'un baccalauréat professionnel.
- Brevet de technicien supérieur spécialisé en Hôtellerie et Restauration (option gestion des unités de production culinaire) (EQF niveau 5) pour occuper un poste de chef cuisinier.



D'autres qualifications sont également inscrites dans la base de données nationale, par exemple :

- Titre professionnel de cuisinier qui est une certification sectorielle gérée par la profession de l'hôtellerie et de la restauration. La certification est fournie par Certidev (<http://www.certidev.com>). Il ne vise que les compétences professionnelles de base. (CEC niveau 2)
- Titre professionnel de cuisinier, préparé par l'AFPA, l'organisme de formation sous l'égide du Ministère du Travail. (CEC niveau 2)
- Licence professionnelle « Arts culinaires et arts de la table » (EQF niveau 6)
- Baccalauréat en Arts Culinaires et Entrepreneuriat (cuisine ou pâtisserie) préparé et délivré par Ferrandi Paris. (CEC niveau 6)
- Directeur de cuisine et de restaurants à l'Institut Paul Bocuse. (CEC niveau 6)

Résumé des qualifications

	Quand (en formation initiale, le cas échéant)	Durée	Diplômes	Niveau CITE ¹⁷	Nivea u du CEC	ECT S
Diplômes nationau x	Niveau secondaire (14 ans)	2 ans après l'école secondaire en formation initiale	Certificat d'aptitude professionnelle de cuisinier	2	3	
	(16 ans)	1 an* + 1 an	Certificat complémentaire « Cuisine allégée ».	2	3	
			Certificat complémentaire « Cuisinier pour les desserts en restaurants ».	2	3	
Niveau secondaire (14 ans)	3 ans après l'école secondaire en formation initiale. 1100 h sous contrat de professionnalisatio n 1365 h en apprentissage	Baccalauréat professionnel en cuisine	3	4		

¹⁷Classification internationale de l'éducation (2011)



	Min. 5 ans d'expérience professionnelle (2 ans si déjà diplômé)	400 h. 240 h. pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel.	Certificat professionnel en arts culinaires	4	4	
	Niveau tertiaire (17 ans)	2 ans après l'obtention d'un baccalauréat professionnel en formation initiale 1100 h sous contrat de professionnalisation 1365 h en apprentissage	Brevet de technicien supérieur spécialisé en Hôtellerie et Restauration (option gestion d'unités de production culinaire)	5	5	120
Diplômes universitaires	Niveau tertiaire	1 an après l'obtention du diplôme de technicien senior	Licence professionnelle « Arts culinaires et arts de la table ».	6	6	180
	Niveau tertiaire	18 mois (après l'obtention d'une licence – Bachelor)	Master en Leadership culinaire et innovation	7	7	300
Autres ¹⁸ certificats RNCP	Niveau secondaire (non accessible en formation initiale)	Min. 6 mois	Certificat de qualification professionnelle de cuisinier	2	-	
	Niveau secondaire (non accessible en formation initiale)	1120 heures	Titre professionnel de cuisinier	2	3	
	Niveau tertiaire	3 ans après le baccalauréat	Responsable de la cuisine et de la restauration	6	6	180

¹⁸Base de données française des certifications professionnelles



	Niveau tertiaire	3 ans après le baccalauréat	Bachelor en arts culinaires et entrepreneuriat (cuisine ou pâtisserie)	6	6	180
--	------------------	-----------------------------	--	---	---	-----

2.1.2. L'offre de formation

La plupart des diplômes et certificats peuvent être préparés de diverses manières, dans le cadre d'une formation initiale en tant qu'élève ou étudiant ou dans le cadre d'un apprentissage en alternance ou d'un contrat de professionnalisation. De nombreux centres de formation publics et privés proposent des cours à cet effet. La plupart des diplômes et certificats peuvent également être présentés sans formation formelle par demande individuelle ou par validation des acquis de l'expérience.

2.1.2.1. Formation professionnelle initiale

La préparation au CAP dure deux ans dans un lycée professionnel. Les élèves suivent des cours théoriques, font des travaux pratiques, dans des ateliers et des laboratoires de cuisine. Une période de 12 à 16 semaines en entreprise est obligatoire pour renforcer la professionnalisation de la formation.

La préparation au baccalauréat professionnel dure trois ans et s'organise selon les mêmes principes. Les élèves suivent des cours de français, d'histoire-géographie, d'éducation morale et civique, de mathématiques, de langues étrangères, de sports, d'arts et, selon les spécialités, de sciences physiques et chimiques ou d'une deuxième langue vivante.

2.1.2.2. Formation professionnelle tout au long de la vie

En France, le marché de la formation est libre et les organismes de formation n'ont pas d'obligation sur la manière dont ils construisent leurs cours. Il existe des milliers d'organismes de formation. 97 % d'entre eux sont dans le secteur privé (entreprises à but lucratif, entreprises à but non lucratif et prestataires de formation individuels). Les organismes publics et parapublics sont moins nombreux : ils ne représentent que 3 % des prestataires. Cependant, ils forment 14 % de la population. Les principaux organismes publics ou semi-publics impliqués dans les programmes d'apprentissage tout au long de la vie dans le secteur culinaire sont :

- 1 Les GRETA (Groupements d'ETAbliissements créés par le Ministère de l'Education Nationale)
- 2 L'AFPA (Association nationale de la formation professionnelle des adultes) qui assure principalement la formation des demandeurs d'emploi, avec des fonds régionaux ou gouvernementaux conduisant aux titres professionnels délivrés par le Ministère de l'emploi (niveau 2).

L'offre de formation tout au long de la vie commence par de courts modules de formation d'un jour ciblant des compétences spécifiques jusqu'à la préparation de certifications reconnues au niveau national (à tous les niveaux du CEC).

Résumé des qualifications, de la préparation et de la certification



Qualification	Conditions d'accès				
	Formation initiale	Apprentissage-stage	Formation tout au long de la vie	Candidature individuelle	Validation de l'expérience antérieure
Certificat d'aptitude professionnelle de cuisinier (Certifié par le ministère de l'Éducation)	X	X	X	X	X
Mention complémentaire « Cuisine allégée » (Certifié par le ministère de l'Éducation)	X	X	X	X	X
Mention complémentaire « Cuisinier pour les desserts dans les restaurants » (Certifié par le ministère de l'Éducation)	X	X	X	X	X
Baccalauréat professionnel en cuisine Certifié par le ministère de l'Éducation	X	X	X	X	X
Certificat professionnel en arts culinaires (Certifié par le ministère de l'Éducation)		X	X	X	X
Brevet de technicien supérieur spécialisé dans l'hôtellerie et la restauration (Certifié par le ministère de l'Éducation)	X	X	X	X	X
Licence professionnelle « Arts culinaires et arts de la table ». Universités de Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, CNAM	X	X	X	X	X
Certificat de qualification professionnelle de cuisinier (Comité national paritaire de l'emploi dans l'hôtellerie – Certidev)		X	X	X	X
Titre professionnel de cuisinier		X	X	X	X



Ministère de l'Emploi					
Responsable de la cuisine et de la restauration (Institut Paul Bocuse)	X	X	X	X	X
Baccalauréat en arts culinaires et entrepreneuriat (École Ferrandi)	X	X	X	X	X
Master en Leadership culinaire et innovation (Université de Haaga Helia – Finlande)	X	X	X	X	X

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs

2.2.1 Prise en compte des besoins

Près de 30 % des chefs et directeurs d'établissements ont répondu que les diplômes existants tiennent globalement compte de leurs besoins et 60 % partiellement.

Selon les chefs cuisiniers et restaurateurs, ce qui manque dans le CAP de cuisinier peut être classé dans trois domaines :

- Connaissances et techniques liées à la préparation des aliments (Cuisine en salle, nouvelles techniques, cuisine de produits frais de saison, allergies, végétarien, HACCP, Connaissance des produits, calculs)
- Connaissances et techniques liées au rôle de chef cuisinier (Management, Gestion des coûts, Rentabilité, Organisation, RSE, Compétences commerciales)
- Compétences générales (autonomie, communication, lecture et expression orale, ténacité, vivacité, curiosité, passion, ouverture d'esprit, volonté de faire des efforts), connaissance du client (respect du client), comportement adapté en fonction des situations.

Les employeurs ont également tendance à affirmer que les demandeurs d'emploi manquent d'expérience et d'adaptation aux exigences de l'emploi du temps quotidien ainsi qu'aux journées de travail qui comprennent les week-ends et les jours fériés. Ils devraient être mieux adaptés à l'évolution de la profession et aussi préparés à franchir la barrière entre la cuisine et la salle à manger.

En ce qui concerne les qualifications de niveau supérieur, la principale préoccupation des chefs et des employeurs est le manque de pratique dans les différents restaurants.

2.2.2 Difficulté de recrutement

Plus de 80 % des répondants éprouvent des difficultés à recruter du personnel de cuisine, indépendamment du poste et du niveau d'emploi. Mais ces difficultés sont plus générées par un manque de candidats que par un manque de compétences.

Si un cuisinier peut être recruté sans expérience particulière et jeune, pour un chef, les employeurs recherchent des profils expérimentés même si la qualification requise peut être la même pour les deux profils.



Les difficultés de recrutement dépendent beaucoup de l'emplacement du restaurant. Dans les zones rurales, avec une activité touristique réduite, avec l'absence de transports publics, c'est plus difficile que dans les villes ou dans les lieux très touristiques où les restaurants peuvent offrir de meilleures conditions de travail à leur personnel. D'une manière générale, il y a un manque de candidats, mais l'écart est également plus important dans les zones rurales parce qu'il y a moins de jeunes qui y vivent. Les quatre principales raisons invoquées sont les suivantes :

- Manque de candidats
- Manque de candidats ayant les bonnes compétences (transversales)
- Le travail n'est pas attrayant (contraintes de temps, peu de temps libre) et il est compliqué d'avoir une vie sociale.
- Attentes des candidats qui peuvent être trop élevées en termes de salaires et de niveau de postes à pourvoir.

Il arrive aussi que les candidats n'aient pas suffisamment de qualifications professionnelles pour le poste.

Les émissions de télévision véhiculent une image erronée de la profession. Être cuisinier peut faire rêver mais la réalité est souvent désillusionnante ; la profession de cuisinier ne correspond pas aux attentes des jeunes.

Les attentes des candidats sont parfois trop élevées : avec un diplôme de niveau 4 ou 5, ils pensent qu'ils peuvent être directement employés comme chef de partie, mais ce n'est pas possible, ils doivent acquérir une expérience préalable (même si ces diplômes préparent théoriquement ce poste).

L'hôtellerie et la restauration étant confrontée à des difficultés de recrutement mais considérée comme un réservoir d'emplois, ce secteur tend parfois à attirer des travailleurs qui ne disposent pas de compétences transversales adaptées à l'emploi. Ils peuvent rencontrer des difficultés de communication, avoir des problèmes de comportement et d'hygiène ou un manque de motivation pour apprendre, de ponctualité, de respect des outils et des équipements ainsi qu'un manque de connaissances générales.

S'il est difficile de recruter, il est également difficile de retenir le personnel : il peut être rapidement découragé. Il est important pour l'employeur de créer un climat de confiance, de respecter les nouveaux employés, d'être capable de les valoriser et de proposer un salaire décent lorsque cela est possible.

Lorsque la difficulté de recrutement est liée à un manque de qualification des candidats, les principales compétences manquantes sont liées à un manque de pratique professionnelle (« *Manque d'immersion dans l'entreprise* », « *Pratique culinaire* »...) et là aussi les répondants ont tendance à citer des attitudes et des compétences générales (« *passion, courage, motivation* ») ou même des compétences clés (« *manque de réflexion et connaissances générales en mathématiques, français, langue étrangère* ») plus que les compétences professionnelles de base (« *maîtrise des fondamentaux, capacité à travailler sans cuisine industrielle* », « *aucune compétence pour travailler le cru de A à Z* »).

2.2.3 Compétences générales clés

Pour 80 % des répondants, un chef doit posséder des compétences non techniques et principalement :

- Gestion d'équipe



- Compétences sociales (compétences humaines, capacité d'écoute)
- Pédagogie, capacité de formation du personnel, capacité de transmission des connaissances
- Gestion de l'entreprise
- Achats – gestion des produits – gestion des coûts
- Créativité
- Relations avec les clients
- Culture générale
- Compétences artistiques

La gestion d'équipe, les compétences sociales et les sujets liés à la pédagogie sont les plus fréquemment cités.

Ont également été mentionnés : Vie saine, Anglais, Histoire de la cuisine, Compétences en informatique, Compétences commerciales, Volonté d'apprendre, Gestion du stress.

La gestion des produits, les achats, l'établissement de listes d'achats qui sont souvent mentionnés pourraient être inclus dans les compétences de base, de même que l'HACCP.

Selon une autre source, une enquête de Pôle emploi (publiée en décembre 2017) sur les offres d'emploi dans l'hôtellerie et la restauration, les compétences les plus demandées par les employeurs sont :

- Relations avec les autres
- Disponibilité
- Polyvalence, capacité à travailler en équipe, respect des règles et des consignes
- Capacité à gérer le stress

2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?

Il est particulièrement important de proposer une offre de formation ciblant l'ensemble des métiers, notamment par le biais de la formation professionnelle initiale, mais aussi par le biais de programmes d'apprentissage tout au long de la vie. Les qualifications étant modulaires, basées sur des unités de compétences, elles peuvent être proposées module par module dans le cadre de la formation tout au long de la vie.

Des modules plus courts peuvent également être proposés aux entreprises pour le développement des compétences, dans le cadre du compte formation, ou dans le cadre de formations financées par les Régions ou par Pôle emploi.

Les compétences spécifiques qui semblent plus importantes pour le chef et les gérants de restaurant sont :

- Utilisation des nouvelles technologies en cuisine (60 %¹⁹)
- Gestion du personnel (gérer, motiver, fidéliser...) (50 %)
- Hygiène et sécurité alimentaire (50 %)
- Management de l'entreprise pour améliorer sa performance (45 %)
- Gestion d'images sur Internet et les réseaux sociaux (35 %)

¹⁹Les pourcentages reflètent le nombre de citations de 57 répondants au niveau national.



- Utilisation de nouveaux produits (30 %)
- Diversification de l'offre (ex. préparation de buffets ou de cocktails) (21 %)

D'autres modules suggérés sont :

- Utilisation de produits frais
- Histoire de la cuisine, spécialités régionales
- Jardinage / plantes / sol / produits
- Flexibilité, adaptation aux différences
- Protection de l'environnement, recyclage des déchets, contexte de la pêche
- Utilisation de produits saisonniers
- Connaissance et respect du client, empathie avec le client
- Donner plus de valeur au plat
- Savoir être devant le client
- Gestion du stress

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

Les principales professions en cuisine sont :

- Chef de Cuisine
- Sous-chef ou Second Chef
- Chef de Partie
- Commis de cuisine

Le chef de cuisine est la personne clé dans un restaurant. Il élabore les menus avec le chef d'entreprise. Il gère tout ce qui touche à la cuisine, de la création à la conception des plats, en passant par le respect des règles d'hygiène. Il dirige l'équipe de cuisiniers et transmet ses connaissances. Il supervise l'approvisionnement, le coût des productions et le prix de vente.

Sous-chef (ou second chef) : Il joue un rôle clé. En cas d'absence, le sous-chef remplace le chef de cuisine dans toutes les fonctions. En tant que bras droit du chef, il participe à l'élaboration du menu, au choix des fournisseurs et au contrôle des marchandises. Il est généralement plus actif et plus impliqué dans le fonctionnement quotidien de la cuisine. Dans l'ombre du Chef, il a parcouru tous les postes de travail avant de passer en deuxième position avec l'objectif de devenir Chef. Les petits restaurants n'ont pas de sous-chef alors que les grands en ont plusieurs.

Chef de partie (ou Chef de rang) : Il maîtrise une spécialité. Il est chargé de la cuisine, de la préparation et de la fourniture de l'une des composantes du menu. Il peut s'agir de viande, de poisson ou de sauces. Il assure l'approvisionnement et la qualité des produits dans son domaine. Assisté de commis et d'apprentis, il leur transmet ses connaissances en veillant particulièrement au respect des règles d'hygiène. Les chefs de partie peuvent être actifs dans différents domaines²⁰:

²⁰Tiré de la hiérarchie de la cuisine, les différents titres de chefs expliqués par Nathan Bamsey (Publié le 04 mai 2017)



- Boucher chargé de la préparation des viandes et volailles, le chef boucher peut également s'occuper des préparations de poissons et fruits de mer.
- Poissonnier, expert dans la préparation des plats de poisson, souvent responsable de la découpe du poisson et de la création des sauces appropriées.
- Friturier spécialisé dans la préparation d'aliments frits.
- Grillardin maîtrisant tous les aliments qui nécessitent une cuisson sur le gril.
- Garde-manger responsable de la préparation des plats froids, tels que les salades et les pâtés.
- Chef pâtissier. Il peut être assisté par des commis de cuisine si nécessaire. Il imagine ses propres recettes et les propose au Chef de Cuisine et au directeur de l'établissement pour qu'elles apparaissent au menu.
- Chef rôtiisseur (Rôtiisseur) responsable de la préparation des viandes rôties et des sauces appropriées.
- Le saucier est souvent le rôle le plus respecté dans le système de brigade, relevant directement du chef ou du sous-chef. Ils sont responsables de faire sauter les aliments, mais leur rôle le plus important réside dans la création des sauces qui accompagneront les autres plats.
- L'entremetier prépare les légumes, les soupes, les féculents et les œufs. Les grands établissements peuvent employer plusieurs chefs cuisiniers pour travailler à ce poste. Un potager serait chargé de préparer les soupes et un légumier serait chargé de préparer les plats de légumes.

Aide-cuisinier (Commis) : c'est un jeune débutant dans le monde de la gastronomie. Il participe à l'élaboration des plats sous la direction du Chef ou du Second Chef ou d'un Chef de Partie. L'une des tâches principales est de préparer à l'avance tous les ingrédients utilisés pour les différentes recettes (éplucher et couper les légumes, garnir, réduire les sauces, préparer les plats, etc.)

3.1.1 Difficultés à recruter certains profils

Pour près de 80 % des chefs cuisiniers et restaurateurs, il est difficile de recruter certains profils. Parmi les réponses, nous pouvons distinguer :

- Postes liés au travail en cuisine. Si l'on fait abstraction de la difficulté d'employer des commis de cuisine, il est plus difficile de trouver un premier ou un second chef de cuisine et un chef pâtissier, puis un chef de partie. Certains mentionnent qu'il est difficile de trouver des chefs éduqués avec de véritables bases culinaires et des cuisiniers sensibilisés à la gastronomie.
- Des profils définis par des qualités et des attitudes : Des gens passionnés / Polyvalence / Régularité, ponctualité, sérieux / Motivé / Flexible et engagé / Responsable / Connaissances générales, respect des consignes, volonté d'amélioration / Profil adaptable
- Certains gestionnaires affirment aussi que :
 - ils ont des difficultés à engager du personnel sous contrat à durée indéterminée,
 - peu de candidats demandent à faire un apprentissage.

On peut également noter que plusieurs gestionnaires ont des difficultés à recruter des serveurs.



3.1.2. Emploi selon les profils professionnels

Le tableau ci-dessous montre la répartition des emplois en France, selon les profils et l'ancienneté dans l'entreprise. Les deux dernières colonnes évaluent la relation entre le type de formation et l'emploi occupé, respectivement pour les jeunes travailleurs et pour les travailleurs expérimentés.

Profils	Nombre d'employés	Moins d'un an dans l'entreprise (en %)	Entre 1 et 4 ans dans l'entreprise (en %)	Lien formation-emploi pour les jeunes travailleurs	Lien formation-emploi pour les travailleurs expérimentés
Aide-cuisinier, commis	106 000	34	30	--	--
Cuisinier	222 000	24	30	++	++
Chef cuisinier	28 000	13	26	++	++
Serveurs	234 000	39	36	--	-
Propriétaires d'hôtels, de bars et de restaurants	164 000	nd	nd	-	--
Directeurs d'hôtels et de restaurants	50 000	11	30	-	-

Source : Insee, Enquête Emploi 2009-2015, Calcul : Pôle emploi – France métropolitaine

Les chiffres en gras correspondent aux chiffres qui sont supérieurs d'au moins 20 % à la moyenne.

3.1.3. Recrutement pour les différents profils d'emploi

Répartition des salariés récemment recrutés (avec moins de 7 ans dans l'entreprise)

Profils	Répartition selon l'âge			Répartition selon la qualification			Femmes (en %)
	Jeunes* (en %)	Age intermédiaire (en %)	Plus de 50 ans (en %)	Pas de qualification	CEC niveau 3 ou 4	CEC niveau 5 ou plus	



Aide-cuisinier, commis	42	45	13	42	48	9	59
Cuisinier	38	50	12	25	68	6	28
Chef cuisinier	19	72	9	14	77	10	17
Serveurs	56	36	8	31	57	13	60
Propriétaires d'hôtels, de bars et de restaurants	14	62	24	25	51	23	37
Directeurs d'hôtels et de restaurants	36	57	7	7	47	46	32

Source : Insee, Enquête Emploi 2009-2015, Calcul : Pôle emploi – France métropolitaine

* Un jeune employé est un travailleur qui a terminé sa formation initiale il y a moins de 10 ans. Les chiffres en gras correspondent aux chiffres qui sont supérieurs d'au moins 20 % à la moyenne.

3.2 Tendances des arts culinaires en France

Il est difficile de distinguer les tendances profondes des modes passagères. Nous pouvons distinguer :

- Tendances au sein de l'emploi, générées par la demande des clients
 - Les clients sont plus sensibles aux considérations de santé, aux exigences alimentaires, à l'utilisation de végétaux, de produits frais et locaux, de produits attachés à un territoire (considérés comme plus "authentiques") ou à un producteur.
 - Ils ne veulent pas attendre, ils sont très impatients.
 - Les clients accordent plus d'attention au prix.
 - Ils ont des attentes générées par une surconsommation d'émissions de télévision consacrées à l'art culinaire. Ils sont à la recherche de nouvelles expériences et ils aiment les histoires.
 - Ils utilisent les médias sociaux pour se renseigner sur les lieux et les commenter : de nombreux chefs ou gestionnaires ne sont pas à l'aise pour réagir à des commentaires négatifs inappropriés (certains sont vraiment désarmés). Ils ne sont pas préparés pour gérer leur e-réputation.
 - Ce que les clients peuvent dire ou montrer au sujet de la nourriture ou de leur expérience est plus important que ce qu'ils mangent et s'ils peuvent le partager sur



place, c'est encore mieux (mais ce comportement a plus d'impact sur la gestion et sur le service que sur le travail en cuisine).

- Tendances au sein de l'emploi, générées par l'environnement (législatif, économique...)
 - Le chef doit s'adapter à la législation et aux besoins des clients en matière d'allergie. Cela introduit un besoin de plus de flexibilité.
 - La mondialisation, la circulation des produits et des images et la mobilité des chefs augmentent l'influence et la fusion des différentes traditions alimentaires.
 - La plupart des gens n'ont pas la capacité financière de vivre près de leur lieu de travail et ont donc besoin de déjeuner dehors. Les restaurants doivent proposer une offre adaptée (pas chère, rapide, saine). Et cela génère aussi de nouveaux métiers (food trucks, livraison de repas...) qui deviennent des concurrents des restaurants traditionnels.
 - Plus largement, à différents niveaux, les TIC sont utilisées pour gérer la relation client (réservation, information des clients, prise de commande...).
 - Il y a une dureté croissante de la relation avec le client (et de la relation avec les employés) avec des conflits et des risques des procédures juridiques.
 - Il y a une tendance à la réduction des activités de préparation, remplacées par des procédures d'assemblage, gérées par des protocoles prédéfinis. Cette tendance est poussée en particulier par le développement des franchises.
- Tendances au sein de l'emploi, générées par le chef. La plupart des tendances sont générées par des chefs créatifs qui ont de bonnes aptitudes à la communication et à la narration. La cuisine moléculaire qui était très populaire il y a quelques années semble perdre de son influence en matière de communication.
- Tendances à l'élargissement de la profession (cf. 3.3).

3.3 Nouvelles professions

La plupart des nouvelles professions semblent être marginales et ne remettent pas vraiment en question le travail de base d'un chef cuisinier, car elles reposent surtout sur des compétences générales comme la communication et la créativité (et non sur les compétences essentielles d'un cuisinier que nous n'avons pas besoin de reconsidérer à cette fin). Ainsi, cela ne devrait pas avoir d'impact sur un programme de formation pour devenir chef cuisinier. Les besoins de formation requis pour de nouveaux emplois peuvent être satisfaits grâce à des modules spécifiques de courte durée, certains d'entre eux étant déjà proposés par certaines écoles.

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

Dans le cadre du processus d'harmonisation des cursus de l'enseignement supérieur en Europe, le cadre national des diplômes est structuré autour de trois niveaux : licence, maîtrise et doctorat. Tous sont accessibles dans le cadre d'un parcours de formation tout au long de la vie et d'une formation en alternance.

4.1 Enseignement supérieur (niveau 5)

Un niveau avant la licence, il existe un diplôme de l'enseignement supérieur (EQF niveau 5) du ministère de l'éducation : le brevet de technicien supérieur (BTS) en hôtellerie-restauration. Comme les autres diplômes, il peut être préparé en suivant les quatre parcours de formation qui existent (correspondant à quatre statuts juridiques différents) :



- Après une formation initiale (statut d'élève ou étudiant)
- En contrat d'apprentissage (statut d'apprenti)
- Après une formation continue (statut de stagiaire)
- Sous contrat de professionnalisation (statut de salarié)

Il peut également être passé en candidat libre ou par une validation des acquis de l'expérience. Si l'objectif du BTS est l'entrée immédiate dans la vie active, il est néanmoins possible de poursuivre des études, notamment en vue d'une licence professionnelle.

4.2 Enseignement supérieur (niveau 6)

La licence professionnelle est une qualification nationale délivrée par une université. Elle est ouverte aux titulaires d'un baccalauréat, mais aussi à ceux qui ont obtenu un diplôme post-baccalauréat, tel qu'un BTS. Elle nécessite deux semestres d'études (un an) et combine apprentissage théorique et pratique, apprentissage des méthodes et outils, stage de 12 à 16 semaines et réalisation d'un projet encadré. La licence professionnelle a été conçue pour permettre aux gens d'accéder directement à une profession.

Dans le secteur culinaire :

- une licence professionnelle « Arts culinaires et arts de la table » est délivrée par les Universités de Cergy-Pontoise, La Réunion, Bretagne Occidentale (Brest), Angers, et par le CNAM.
- L'école Ferrandi prépare et délivre un Bachelor en Arts Culinaires et Entrepreneuriat avec deux spécialités (cuisine ou pâtisserie). C'est la seule école française du secteur de l'hôtellerie-restauration à proposer des diplômes de licence agréés par l'État.
- L'Institut Paul Bocuse prépare et délivre un certificat de niveau 6 « Bachelor Management International des Arts Culinaires » inscrit dans la base de données française des certifications.

Dans un domaine voisin, la licence professionnelle DRACI (Développement et Recherche en Art Culinaire Industrialisé) est proposée par l'Université de Rennes 1, est dispensée en cohabilitation avec l'Agrocampus Ouest de Rennes et en partenariat avec le lycée hôtelier de Dinard.

4.3 Enseignement supérieur (niveau 7)

Le master nécessite l'acquisition de 120 crédits, répartis sur 4 semestres. Il est ouvert aux personnes titulaires d'une licence ou avec un expérience de travail. Le contenu comprend des éléments théoriques, méthodologiques et appliqués et, si nécessaire, un ou plusieurs stages. Il comprend également une initiation à la recherche et, en particulier, l'achèvement d'un mémoire ou d'autres travaux de recherche originaux. Le master donne accès à des emplois de haut niveau à des personnes ayant suivi cinq années d'études après le baccalauréat.

L'Institut Paul Bocuse prépare un Master en Leadership Culinaire et Innovation décerné en partenariat avec l'Université Haaga Helia en Finlande. La formation dure 18 mois. Les cours sont donnés en anglais. Les préalables sont l'équivalent d'une licence professionnelle. Les métiers visés sont les créateurs d'entreprises, les développeurs de concepts, les directeurs de recherche et développement...



5. Participation de l'Etat et des autres acteurs

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP

5.1.1 Le rôle des décideurs politiques

Il y a deux types de décideurs qui ont des rôles différents :

- Les autorités publiques nationales représentées dans le secteur culinaire par le Ministère de l'éducation, responsable de l'élaboration des diplômes et qui est également l'organisme certificateur et le Ministère du travail qui est responsable du contenu et de la certification du titre professionnel de cuisinier.
- Les Régions, responsables de l'apprentissage et de la formation des chômeurs. A noter qu'avec la nouvelle réforme, les Régions ne géreront plus l'ouverture des centres de formation des apprentis : tout organisme de formation pourra en ouvrir un (y compris les entreprises qui peuvent se déclarer comme organisme de formation). Ces centres ne seront plus subventionnés par la Région mais recevront une somme d'argent pour chaque contrat d'apprentissage signé. Les branches professionnelles, elles, devront déterminer un coût pour chaque diplôme ou certificat qu'elles appliqueront dans toute la France.

Les diplômes dépendant du ministère de l'Éducation évoluent constamment afin d'adapter leur contenu aux changements technologiques et aux conditions d'emploi.

5.1.2 Le rôle des établissements d'EFPP

Ils préparent les candidats à l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat. Ils doivent suivre le référentiel des compétences. Ils sont accrédités en tant qu'organismes de formation disposant d'équipements adaptés et de formateurs qualifiés pour que les parcours de formation soient financés (des certifications qualité sont également généralement requises). Certains d'entre eux sont également accrédités pour effectuer des évaluations continues, contrôle en cours de formation.

Les parcours de formation de leurs stagiaires peuvent être financés :

- par l'État pour les élèves
- par la Région lorsqu'ils préparent des chômeurs ou des apprentis
- par les entreprises (directement ou indirectement) lorsqu'ils préparent les salariés.

Les apprenants non étudiants sont sélectionnés par les entreprises (pour un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) ou envoyés par des prescripteurs comme Pôle emploi ou les Missions locales (pour les moins de 26 ans).

5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs

5.2.1 Rôle dans l'élaboration des qualifications

Les diplômes professionnels délivrés par le Ministère de l'éducation sont créés, modifiés ou révoqués après consultation des comités consultatifs professionnels des secteurs concernés. Ces comités sont placés sous l'autorité du ministre et regroupent quatre collèges : employeurs, salariés, pouvoirs publics et personnalités qualifiées. Ils formulent des avis sur la création, la mise à jour ou la suppression des diplômes professionnels, du CAP (niveau 3) au BTS (niveau 5). Ils décident :

- de la nécessité de diplômes compte tenu de l'évolution des professions ;
- du contenu des diplômes professionnels ;



- de la place des diplômes de l'enseignement national dans toutes les certifications professionnelles.

« Tourisme, hôtellerie et restauration » est l'un des 14 comités consultatifs professionnels. Comme les autres, il compte 40 membres dans quatre collèges : employeurs, employés, autorités publiques et personnalités qualifiées. La présidence et la vice-présidence sont assurées à tour de rôle par un représentant des employeurs et un représentant des travailleurs. Ils rassemblent :

- Employeurs : CPIH : Confédération professionnelle de l'hôtellerie indépendante, Fédération nationale des offices de tourisme français, Union de la restauration rapide, Union nationale des agences de voyages, Union professionnelle de la restauration collective, Union nationale de la restauration thématique et commerciale, Union des métiers et industries de l'hôtellerie (UMIH), Union nationale des associations touristiques et de plein air
- Principaux syndicats de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, Confédération française des cadres)
- Autorités publiques : Association des régions de France, Centre d'études et de recherches sur les qualifications, Inspection générale de l'éducation nationale, Ministère de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, Ministère du travail, Office national d'information sur l'éducation et les professions
- Personnalités qualifiées : Assemblée des Chambres de Commerce et d'Industrie, Assemblée Permanente des Chambres de Métiers et d'Artisanat, Fédération des Conseils des Parents, Fédération des parents d'élèves de l'enseignement public, les différents syndicats des enseignants.

5.2.2 Rôle dans le processus de certification

La Commission Nationale de la Certification Professionnelle est un organisme interministériel, interprofessionnel et inter-agences créé en 2002, placée sous l'autorité du ministre chargé de la formation professionnelle. Elle est composée de seize représentants des ministères, dix partenaires sociaux, trois représentants élus des chambres, trois représentants élus des régions et douze personnes qualifiées.

Elle a plusieurs missions :

- Identifier l'offre de qualifications professionnelles en gérant la base de données nationale des qualifications professionnelles (RNCP),
- Traitement des demandes d'enregistrement et mise à jour de la base de données nationale,
- Assurer le renouvellement et l'adaptation des diplômes et certificats, pour contrôler les qualifications et l'organisation du travail,
- Faire des recommandations à l'attention des établissements délivrant des diplômes professionnels ou des certificats de qualification.

5.3 La réforme en cours

5.3.1 Réformer l'enseignement et la formation professionnels initiaux

La réforme de l'enseignement et de la formation professionnels initiaux (EFP) a débuté en mai 2018. Selon les statistiques nationales, 35 % des élèves du deuxième cycle de l'enseignement



secondaire qui suivent un parcours professionnel (en lycées professionnels) sont toujours au chômage sept mois après l'obtention de leur diplôme. Les taux d'emploi des élèves en formation professionnelle varient sensiblement selon le type de formation choisie et la qualification professionnelle obtenue, allant de 16 % pour ceux qui ont obtenu un CAP en vente à 60 % pour ceux qui sont titulaires d'un baccalauréat professionnel dans le secteur hôtelier ou en coiffure-esthétique. L'objectif de la réforme est de mieux faire correspondre l'offre et la demande de compétences et d'accroître le prestige de la voie professionnelle en tant que voie vers l'excellence, facilitant ainsi la transition vers le travail. En particulier, elle prévoit de :

- réduire le nombre d'étudiants s'inscrivant dans des filières saturées (comme l'administration) et d'offrir davantage de places dans les programmes préparant à des emplois en tension,
- renforcer l'engagement des partenaires sociaux dans l'élaboration du contenu des programmes en réponse à l'évolution de la nature des professions,
- réunir des établissements d'enseignement secondaire et supérieur, des instituts de recherche et des entreprises,
- développer l'apprentissage dans tous les lycées professionnels, avec une alternance de périodes d'apprentissage en classe et des périodes de formation en entreprise.

5.3.2 Réformer l'apprentissage tout au long de la vie

L'éducation et la formation tout au long de la vie sont en cours d'adaptation avec la loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » qui a été adoptée en septembre 2018. Elle a pour objectifs de simplifier le financement et l'architecture du système, d'accroître la responsabilité des acteurs, de développer l'investissement des entreprises dans les compétences, d'impliquer davantage les branches professionnelles dans l'orientation. Cela se fait notamment par le développement de l'apprentissage, par la réduction du nombre de fonds de formation à 11 opérateurs de compétences (ils ne collecteront plus les cotisations des entreprises qui seront collectées comme les cotisations sociales), par la création d'un organisme unique France Compétence, autorité nationale de régulation et de financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

6. Questions clés selon les experts nationaux

6.1 Points forts

L'offre de formation initiale est riche et globalement adaptée aux besoins de la profession concernant les compétences de base d'un chef. Les diplômés n'ont pas de difficultés à trouver un emploi.

Il existe également une offre de formation tout au long de la vie soutenue par des moyens juridiques et financiers.

Le secteur culinaire constitue un réservoir important d'emplois, de plus en plus diversifiés, dans des contextes variés qui offrent des possibilités d'évolution professionnelle, même si celle-ci n'est pas toujours possible dans la même entreprise. En 2016, il y avait plus de 750 000 travailleurs dans les restaurants. Entre 2005 et 2017, le nombre d'emplois dans la restauration a augmenté de 34 %. Toujours entre 2017 et 2022, il est prévu que 308 000 emplois seront nécessaires, correspondant à 171 000 remplacements de retraités et 137 000 créations (Source : Pôle emploi).



6.2 Faiblesses

Le contenu des qualifications existantes pourrait être modernisé pour donner plus d'importance aux produits locaux et saisonniers et pour inclure l'utilisation des nouvelles techniques et des technologies numériques.

Les compétences générales de base des candidats doivent être développées (politesse, hygiène, ponctualité...) avant leur embauche.

Tous les responsables de restaurants n'utilisent pas les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie pour développer les compétences de leurs employés, parce qu'ils n'en sont pas conscients, parce qu'il est difficile de compenser l'absence temporaire d'un employé, parce qu'ils ne sont pas convaincus par une offre dont les modalités ne sont pas toujours adaptées au secteur hôtelier. De plus, ils ne sont pas habitués à la formation externe. C'est particulièrement vrai pour les petites entreprises.

La plupart des entreprises rencontrent des difficultés de gestion des ressources humaines : recrutement, intégration de nouveaux employés, rotation importante... Il est nécessaire d'accroître les compétences des chefs de cuisine et des directeurs de restaurant. Une offre de formation qui pourrait être étendue est déjà disponible mais elle n'est pas suffisamment connue. Des modalités de formation avec une organisation et un rythme différents pourraient être proposées.

Les nouvelles générations sont plus exigeantes en ce qui concerne la charge de travail, l'horaire, les jours de congé et les périodes de vacances. Elles apprécient l'autonomie. Il est plus difficile de les recruter et de les retenir.

Tous les acteurs, y compris les jeunes adultes, doivent acquérir des compétences numériques, pour l'intérieur du restaurant (logiciels, réservation appareils...) et pour communiquer avec les clients (réseaux sociaux).

7. Résumé des résultats et conclusions

L'offre de formation professionnelle tout au long de la vie pourrait être élargie dans son contenu et mieux adaptée en ce qui concerne les modalités de délivrance. Les chefs et futurs chefs doivent pouvoir accéder à un choix de modules spécialisés. Les modules clés ne font pas tous référence aux compétences de base d'un cuisinier, à l'exception de l'utilisation des nouvelles techniques et des technologies numériques, mais à la gestion des ressources humaines, à la gestion du restaurant et à l'utilisation des médias numériques. Les professionnels préféreraient pouvoir suivre ces modules sur le lieu de travail, mais ils ne sont pas réceptifs à l'apprentissage en ligne. La gestion des ressources humaines adaptée à la restauration est particulièrement importante car elle permet de répondre à de nombreux besoins de la profession : mieux recruter, retenir le personnel, organiser les horaires, écouter les besoins des salariés, gérer les conflits éventuels, impliquer le personnel dans le processus de décision, donner un sens aux tâches (savoir expliquer comment et pourquoi), gérer les différences entre le personnel, transmettre valeurs et savoir-faire, développer une atmosphère conviviale, faciliter l'apprentissage informel au travail, renforcer l'autonomie du personnel... Les compétences en communication sont importantes non seulement envers les clients mais également entre les collaborateurs et collaborateurs potentiels. L'image du restaurant doit être bien pensée et entretenue.

Comme tout ne peut pas être inclus dans un cursus, il est nécessaire de préparer le futur chef avec les trois compétences principales qui lui permettront d'évoluer : capacité d'adaptation, apprendre à apprendre, créativité. Leur maîtrise leur donnera les clés de la recherche et du développement de nouvelles activités, de nouvelles tendances et de l'évolution professionnelle.



Le développement de la culture numérique est nécessaire pour maîtriser les réseaux sociaux (gestion de l'image, fourniture de contenus, traitement des commentaires...) et les logiciels dédiés à la cuisine ou à l'entreprise (réservation, gestion des fournitures...).

Les compétences de base qui étaient en marge de la profession de cuisinier prennent une importance croissante : compétences artistiques, connaissance de la diététique, culture générale des produits (d'origine locale et étrangère, les deux étant incluses dans les tendances actuelles de la cuisine).

Références (France) :

<https://www.education.gouv.fr/cid2573/la-voie-professionnelle.html>

<http://eduscol.education.fr/cid47633/les-diplomes-professionnels.html>

<http://eduscol.education.fr/cid46815/les-commissions-professionnelles-consultatives.html#BLANK>

https://www.lhotellerie-restauration.fr/emploi/fiche_metier/cuisinier.htm

<https://www.tendancehotellerie.fr/>

L'EFP en Europe – Rapport pays 2014 France. Cedefop, ReferNet France, 31p

Fafih, Synthèse de l'étude prospective, Principales tendances des emplois et des compétences dans la restauration, 2015, 16p.

Fafih, Quel futur pour le secteur de l'hôtellerie-restauration ? Diagnostic et pistes d'action, 2018, 12p

Les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. Pôle emploi. Statistiques, études et évaluations n°39. Décembre 2017.



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle ITALIE



Sommaire:

1. Introduction	83
1.1 Le système italien d'EFP	83
2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif	84
2.1 L'offre de formation	84
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs	88
2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou formation à l'ensemble des fonctions du métier ?	90
3. Professions des arts culinaires	91
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles.....	91
3.2 Tendances des arts culinaires en Italie	93
3.3 Ajout de nouvelles professions.....	94
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	94
5. Participation des gouvernements et des autres acteurs.....	96
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFP.....	96
5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs	96
6. Questions clés selon les experts nationaux.....	96
6.1 Points forts	96
6.2 Faiblesses	97
7. Résumé des résultats et conclusions	97
Références (Italie).....	98



1. Introduction

Le secteur alimentaire est l'un des plus importants d'Italie, avec environ 385 000 personnes employées, un chiffre d'affaires de plus de 135 milliards d'euros et une exportation de plus de 37 milliards d'euros. Après quelques années de crise économique, le secteur alimentaire en Italie a repris sa croissance après 2014, principalement grâce à la baisse du prix des sources d'énergie et des matières premières.

Les producteurs de denrées alimentaires en Italie sont généralement de petites entreprises qui ont des difficultés à se développer au niveau international.

La production, la transformation et la vente de produits alimentaires restent très fragmentées en Italie, avec une concurrence très vive et de faibles marges.

L'Italie fait partie des États membres de l'UE où l'industrie manufacturière représente encore une part considérable de l'économie, en particulier dans le nord et le centre du pays. La structure productive très fragmentée de l'Italie par rapport aux autres grands États est commune à tous les secteurs, en particulier dans le sud. Les données sur le niveau d'instruction, l'emploi et le chômage, ainsi que les enquêtes de l'OCDE sur les compétences, suggèrent que l'Italie est confrontée au double défi d'un marché du travail qui, dans les régions du Sud, ne peut absorber pleinement les ressources humaines disponibles et d'une inadéquation des compétences en raison des choix éducatifs qui ne donnent pas aux individus la possibilité de trouver un emploi. Les faibles rendements de l'éducation et de la formation n'encouragent pas à actualiser et à améliorer ses compétences, bien que cela soit important pour que les entreprises puissent innover, être compétitives et créer de nouveaux emplois.

Comprendre cette interaction entre l'économie, le marché du travail et l'éducation et la formation est l'une des conditions préalables à l'élaboration de réponses politiques efficaces. Pour identifier les domaines potentiels de croissance, définir les types et les niveaux de qualifications, les qualifications et les compétences nécessaires et fournir une éducation et une formation adaptées au marché du travail, il faut la coopération des secteurs de l'éducation et de la formation et de l'emploi, des partenaires sociaux et des organisations du troisième secteur. Ceci est important pour garantir que l'enseignement et la formation professionnels donnent aux personnes la possibilité d'acquérir des compétences combinant la théorie et la pratique, leur permettant d'exercer un métier spécifique, mais aussi de progresser et de reprendre leurs études et leur formation pour améliorer et compléter leurs compétences. Des structures de collaboration et de soutien sont nécessaires pour aider les petites et microentreprises à s'engager dans la formation.

La chaîne agroalimentaire complète est composée de 3 parties : 1) Produit brut/produit agricole ; 2) Transformation du produit ; 3) Distribution – Vente / Restauration.

1.1 Le système italien d'EFP

La préparation du secteur alimentaire et les profils professionnels correspondants font partie du système de formation professionnelle tant au niveau national que régional.

Le parcours éducatif lié au profil chef cuisinier commence à l'école secondaire par l'obtention d'un diplôme d'un institut professionnel avec une spécialisation dans les services alimentaires et vinicoles et l'hôtellerie (l'école dite d'hôtellerie). La durée de l'école est de trois ans, auxquels s'ajoute une période de post-qualification de deux ans. Après les trois ans, on peut choisir : soit d'obtenir la qualification d'opérateur de services en cuisine et devenir apprenti ou assistant cuisinier, soit de poursuivre la période de deux ans en obtenant le diplôme de technicien de services en cuisine.



Une fois l'obligation scolaire accomplie, il est possible de s'inscrire à des cours de mise à jour des compétences. Ces cours peuvent être dispensés au niveau régional, qu'ils soient financés ou privés, et débouchent sur des certifications de niveaux 3 et 4.

De même, les filières IFTS, conformes au profil Chef-Cuisinier sont reconnues par l'Etat et conduisent à la qualification de niveau 4.

En revanche, les filières STI conduisant à la qualification de niveau 5 ne sont pas aussi cohérentes avec le profil étudié puisqu'elles sont davantage axées sur les technologies et la commercialisation appliquées à la chaîne alimentaire. Les STI axées sur la cuisine et la gastronomie n'ont pas encore été conçues ni mises en œuvre.

La qualification de niveau 7 est délivrée par l'Université, avec l'obtention du diplôme universitaire.

2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif

2.1 L'offre de formation

Au 01/01/2018, l'Inventaire Régional, en référence au profil de chef cuisinier est composé des domaines professionnels suivants.

Planification et production alimentaire

1. Opérateur agroalimentaire (niveau 3) : gère les différentes phases du processus de production agroalimentaire, en utilisant des machines et des instruments spécifiques aux zones et aux cycles de transformation spécifiques.
2. Opérateur de transformation de la viande (niveau 4) : traite la viande et les découpes de viande et élabore des produits carnés à l'aide d'outils et d'équipements spécifiques sélectionnés en fonction du type de viande, du produit et de la transformation.
3. Opérateur de laiterie (niveau 3) : produit des produits laitiers frais et assaisonnés, en utilisant des méthodes et des technologies spécifiques aux différentes étapes de la transformation.
4. Opérateur de boulangerie et pâtisserie (niveau 4) : réalise des pâtes fraîches et des produits de boulangerie en intervenant sur les différentes étapes du processus de fabrication, tant industrielle qu'artisanale, avec des méthodes et technologies spécifiques.
5. Opérateur vitivinicole (niveau 4) : transforme le raisin en produits viticoles, en utilisant des méthodes et des technologies spécifiques dans les différentes étapes de transformation.
6. Concepteur d'aliments (niveau 6) : traduit les besoins et les exigences du marché en formulations alimentaires en créant des combinaisons alimentaires nouvelles ou modifiées et en mettant au point l'ingénierie technologique nécessaire au développement et à l'industrialisation du produit.
7. Technicien en qualité des produits alimentaires (niveau 6) : vérifie le développement et la gestion de la qualité du processus de production agroalimentaire en conformité avec le cadre réglementaire en vigueur.
8. Technicien en traçabilité alimentaire (niveau 5) : reconstruit le parcours d'un produit agro-alimentaire individuellement et matériellement identifiable, à travers les phases de production, de transformation et de distribution et à travers des identifications documentées des flux de matières et des opérateurs de la chaîne.



Production et distribution de repas

1. Opérateur de distribution de repas et de boissons (niveau 4) : organise le service des vins et des plats, en utilisant l'équipement et les techniques de service selon le type de menu, la structure et l'événement et la préparation de l'espace pour la restauration.
2. Opérateur pâtissier (niveau 4) : conçoit et met en œuvre des recettes traditionnelles et innovantes pour la pâtisserie et la crème glacée, en utilisant des méthodes et des technologies spécifiques pour le traitement, le levage et la cuisson des produits pâtisseries et en améliorant leur présentation avec des méthodes créatives.
3. Opérateur de production de repas (niveau 4) : conçoit et met en œuvre des recettes et des menus pour différentes spécialités culinaires, valorise l'image du produit culinaire à présenter et garantit les standards de qualité et de goût, en utilisant des technologies innovantes de manipulation et de conservation des aliments.
4. Restaurateur (niveau 3) : prépare et distribue, selon des méthodes et des indications préétablies, des repas et des boissons, en intervenant à toutes les étapes du processus de fourniture du service.
5. Technicien en services de banquets (niveau 5) : gère les flux de distribution de repas et de boissons, conçoit des événements en choisissant les méthodes appropriées de prestation de services, assure l'aménagement et l'aménagement des espaces, réalise des activités de service à la clientèle.

La durée des formations varie en fonction des caractéristiques des utilisateurs et des objectifs d'apprentissage :

- 600 heures (entre 30 % et 40 % d'apprentissage en cours d'emploi) pour les utilisateurs ayant une expérience professionnelle antérieure non pertinente ou non cohérente avec le diplôme visé.
- 500 heures (entre 30 % et 40 % d'apprentissage en cours d'emploi) pour les utilisateurs ayant une expérience professionnelle antérieure non pertinente ou non cohérente mais avec un diplôme ou une formation cohérente avec le diplôme visé.
- 300 heures (entre 20 % et 40 % d'apprentissage en cours d'emploi) pour les utilisateurs ayant une expérience professionnelle antérieure pertinente et cohérente avec le diplôme visé.
- 240 heures (apprentissage en cours d'emploi non prévu) pour les utilisateurs déjà sur le marché du travail ayant une expérience professionnelle antérieure pertinente et cohérente avec le diplôme visé.

Enseignement et formation techniques supérieurs (IFTS)

Des programmes d'enseignement et de formation techniques supérieurs sont disponibles dans 20 domaines de spécialisation au niveau national. Ils durent généralement environ 1 an (800-1200 heures). Un stage obligatoire est inclus, représentant 30 % de la charge de travail totale. Au moins 50 % des enseignants doivent provenir du monde du travail ou avoir exercé la profession sur le terrain. Les voies de l'IFTS cohérentes avec le profil étudié sont au nombre de deux :

1. Technicien de production et de promotion de l'œno-gastronomie typique et du territoire (niveau 4) : est en mesure de promouvoir les opportunités d'affaires dans le secteur de la restauration en combinant la culture liée à la tradition alimentaire et vinicole locale avec la capacité de communiquer au client des informations sur les attractions touristiques, les événements culturels et les activités récréatives offertes par le territoire, la promotion et la planification des activités de marketing et des actions commerciales dans le secteur de la



restauration, la coordination et la planification des services de restauration, définir les standards de qualité de l'offre gastronomique et veiller à l'image de la structure du restaurant, du point de vue de l'efficacité et des standards qualitatifs de l'organisation et du soin des espaces, appliquer des techniques d'analyse de la cible de référence et de la concurrence, établir et présenter les menus et les techniques relatives de préparation des plats en fonction des critères d'efficacité commerciale, appliquer des techniques de réception et présentation des structures, produits et services proposés. L'accès à ce parcours est autorisé aux étudiants titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (principalement des écoles de tourisme-hôtellerie, de restauration ou d'agriculture). L'accès est également autorisé aux personnes admises en cinquième année d'études secondaires et à celles qui ont obtenu un diplôme professionnel à l'issue d'une quatrième année d'enseignement et de formation professionnels. Les personnes sans diplôme peuvent également accéder, après évaluation préalable des compétences acquises dans le cadre d'études antérieures, à une formation et à un parcours professionnel.

Durée : 800 heures – Stage : 320 heures

2. Technicien de produit agro-alimentaire fabriqué en Italie chaîne d'approvisionnement, valorisation et exportation (niveau 4) : est capable d'accroître la richesse du territoire, en particulier pour les produits de niche qui nécessitent des compétences multidisciplinaires. Ce professionnel connaît le secteur agro-alimentaire dans les moindres détails et est capable d'évaluer les matières premières et de sélectionner des fournisseurs fiables et pratiques, gère les différents systèmes de certification du secteur agro-alimentaire et est un expert de la législation en matière de santé et d'hygiène dans le domaine alimentaire. Il est également capable de construire des plans marketing appropriés et de qualifier l'offre commerciale vers un processus d'internationalisation. L'accès à ce parcours est autorisé aux étudiants titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur (principalement des écoles de tourisme-hôtellerie, de restauration ou d'agriculture). L'accès est également autorisé aux personnes admises en cinquième année d'études secondaires et à celles qui ont obtenu un diplôme professionnel à l'issue d'une quatrième année d'enseignement et de formation professionnels. Les personnes sans diplôme peuvent également accéder, après évaluation préalable des compétences acquises dans le cadre d'études antérieures, à une formation et à un parcours professionnel.

Durée : 800 heures – Stage : 320 heures

Master 1 (niveau 7)

Sciences Gastronomiques – Parme

Le diplôme en Sciences Gastronomiques veut aborder les aspects liés à la connaissance et à la valorisation des aliments et des lieux où ils sont produits. La formation, en plus d'une connaissance de base des aspects scientifiques, techniques et nutritionnels de l'alimentation, met donc l'accent sur la culture de l'alimentation, en approfondissant ses aspects historiques, anthropologiques, psychologiques et économiques. La formation s'étale sur trois ans avec des cours magistraux, des exercices pratiques et des stages en entreprise seront proposés pour un total de 180 crédits.

Sciences de l'alimentation et gastronomie – San Raffaele Rome

Ce diplôme a pour objectif de former un profil professionnel qualifié qui peut opérer dans les technologies agro-alimentaires, alimentaires et gastronomiques. Les objectifs spécifiques sont articulés en quatre domaines disciplinaires : 1) Disciplines de base, avec les notions fondamentales nécessaires pour comprendre le comportement de la substance, les



caractéristiques des organismes végétaux et animaux, la composition moléculaire des aliments et les relations qui existent avec leurs propriétés chimiques-physiques ; 2) Les sciences et technologies alimentaires pour acquérir des connaissances sur l'analyse des matières premières, sur les procédés industriels de transformation et sur les procédés qui garantissent la conservation et la distribution des aliments dans des conditions de sécurité hygiénique, avec une attention particulière pour l'intégrité de leurs propriétés organoleptiques et leur valeur nutritionnelle ; 3) Les disciplines économiques et juridiques ; 4) Les sciences gastronomiques pour aborder la gastronomie à travers une approche interdisciplinaire, historique-géographique et socio-anthropologique, visant à définir l'alimentation comme un élément culturel dans la vie humaine et, plus généralement, dans les différents groupes ethniques.

Licence en Sciences Gastronomiques Méditerranéennes (SGM) – Federico II Naples

L'objectif est de produire des diplômés avec un haut niveau de professionnalisme qui, à partir de l'aspect gastronomique, s'étend aux processus de production liés aux spécificités territoriales (en particulier la zone méditerranéenne), aux technologies alimentaires, traditionnelles et plus avancées, à l'histoire et à la culture alimentaire, à la sécurité alimentaire, à la gestion et à l'entrepreneuriat des entreprises et grands groupes actifs dans la restauration et la valorisation du patrimoine.

Écoles privées

L'exemple le plus pertinent est l'école internationale de cuisine italienne Alma. C'est une entité privée et un point de référence en tant que centre d'enseignement supérieur pour la formation des professionnels de la cuisine italienne. Il est situé au cœur de la Vallée de l'Alimentation, à 10 km de Parme, ville créative de la gastronomie (Unesco). Les cours proposés sont : Le nouveau programme culinaire italien ; Programme italien de pâtisserie moderne ; Programmes sur mesure ; Cours à l'étranger ; Programmes conjoints avec les écoles partenaires ; Cours avancé de cuisine italienne ; Cours de Techniques culinaires ; Cours de base et avancé en pâtisserie ; Cours de panification moderne ; Cours avancé de gestion de restaurant, bar et sommellerie ; Maître Sommelier Alma-AIS ; Cours de gestion des aliments et des boissons. Dans ce catalogue, le nouveau programme culinaire italien est accrédité par la Région Emilia Romagna et à la fin du parcours, un certificat d'opérateur de production de pâtes de niveau 4 est délivré. Il est organisé en deux unités pour devenir un chef professionnel en cuisine italienne et vise les étudiants étrangers : vivre la cuisine italienne, apprendre les techniques avancées, rencontrer les meilleurs chefs italiens, découvrir et déguster les produits régionaux typiques et visiter les producteurs de la vallée alimentaire italienne. Sa structure est la suivante : Unité 1, Les bases (Durée : 3 mois et demi) : en combinant des cours et des excursions sur le terrain dans toute l'Italie, pour une première approche avec la cuisine italienne et les techniques culinaires. Aucune expérience préalable dans le monde de la restauration n'est requise. L'unité I se termine par une évaluation finale du parcours de chaque élève pour vérifier les compétences acquises et le certificat de participation « Principes de base de la cuisine italienne – produits et techniques » et le certificat de compétence ; Unité 2, niveau avancé (Durée : 4 mois de cours + 4 mois de stage dans des restaurants italiens). Examen final (2j) pour délivrer un diplôme professionnel « Cuisinier de Cuisine Italienne, niveau avancé » ainsi que le certificat d'opérateur à la production de pâtes.

Il existe d'autres écoles privées comme l'*Accademia Italiana Chef* et *Scuola del Gambero Rosso*.

L'apprentissage tout au long de la vie et les parcours de développement de carrière ESF 2014-2020

Le programme de travail régional FSE 2014-2020, identifie 3 priorités d'intervention : 1) valoriser le capital intellectuel à travers les politiques d'investissement des entreprises et des



administrations publiques ; 2) stimuler l'innovation, la diversification et la capacité entrepreneuriale du système de production, en l'orientant vers des secteurs en croissance et hautement qualifiés qui travaillent pour la durabilité et qui produisent des services aux personnes ; 3) poursuivre les objectifs de cohésion sociale, d'intégration et de qualité des services collectifs. Les régions publient les appels à propositions qui permettent de financer, de manière totale ou partielle, la formation des salariés, des membres et/ou des propriétaires d'entreprises.

Fonds interprofessionnels

Pour la formation de leurs salariés, les entreprises peuvent choisir d'adhérer à l'un des fonds nationaux interprofessionnels de formation continue, organismes à caractère associatif promus par les organisations représentant les partenaires sociaux. Les Fonds sont alimentés par la cotisation complémentaire d'assurance obligatoire contre le chômage involontaire que les employeurs versent à l'INPS (article 25 de la loi n° 845/1978) : en choisissant d'adhérer à un Fonds, l'entreprise a la possibilité que les 0,30 % de la cotisation versée reviennent dans des actions de formation visant à qualifier les travailleurs, conformément à leurs stratégies d'entreprise.

L'Anpal (Agence nationale pour les politiques actives du travail) soutient le Ministère du travail et des politiques sociales dans sa mission d'orientation du système de formation professionnelle continue, y compris celle financée par des fonds interprofessionnels, pour créer un cadre homogène au niveau national et contrôler également les activités menées par les fonds interprofessionnels pour la formation continue.

La formation peut être dispensée par le biais :

1. de chèques de formation individuels que l'entreprise peut utiliser pour inscrire ses salariés à des formations multi-entreprises.
2. du financement d'activités générales ou thématiques : les entreprises adhérentes peuvent participer à des plans de formation communs, gérés par des organismes de formation agréés. Ces appels ont généralement un caractère national.
3. du compte de formation de l'entreprise (seulement quelques fonds) composé des ressources mises de côté, pour créer des plans de formation d'entreprise personnalisés, conçus ad hoc en fonction des besoins spécifiques des entreprises.

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs

Les groupes de discussion, auxquels ont participé principalement des entrepreneurs, des chefs cuisiniers et des employeurs, ont fourni des renseignements intéressants et des observations sur les compétences requises par le marché du travail.

Personne n'a mis l'accent sur les compétences techniques du chef, mais tous ont souligné l'importance des compétences non techniques et de gestion car le chef est censé être le coordinateur de la cuisine.

Les compétences non techniques pourraient être définies comme des compétences naturelles qui peuvent être appliquées à différents secteurs et exploitées dans différents contextes de travail, par exemple la capacité de répondre aux critiques ou d'accepter une correction, sans la modifier, mais en se sentant stimulé à faire plus et mieux, la capacité à travailler en équipe ou à respecter les délais. Ce ne sont pas des compétences insignifiantes et dans un environnement de travail très concurrentiel, elles sont très utiles.

Vous trouverez ci-dessous les compétences générales requises par les employeurs :



Aptitudes à la communication : Il ne s'agit pas seulement de maîtriser la langue, mais aussi d'être capable d'écouter attentivement, d'écrire sans se tromper et d'avoir un vocabulaire varié et adapté au contexte de travail.

Connaissance des logiciels informatiques de base et avancés : Presque tous les emplois exigent un personnel qui sait utiliser l'ordinateur.

Aptitudes relationnelles : Le chef travaille toujours en équipe. La capacité d'éviter les problèmes et les conflits sur le lieu de travail est une caractéristique idéale pour tout environnement de travail.

Flexibilité : Gérer des situations différentes ou s'adapter au changement n'est pas un atout pour de nombreux travailleurs, mais c'est l'un des plus recherchés, surtout dans un restaurant, caractérisé par un grand dynamisme.

Curiosité et désir d'approfondir : Cela développe la pensée critique et de nouvelles idées.

Gestion du temps : Organiser, planifier, développer un projet et le rendre à temps.

Aptitudes à la résolution de problèmes : Être capable de résoudre les différents problèmes, en maintenant la détermination et le sang-froid, est une capacité peu commune mais vraiment précieuse.

Capacité d'optimiser les ressources : Le restaurant a des coûts élevés ; un employé capable de tirer le meilleur parti des ressources disponibles est un moyen d'éliminer les déchets et de donner un nouvel élan à la politique de l'entreprise.

Forte éthique de travail : La volonté de voir le travail comme un moyen d'atteindre de nouveaux objectifs et de relever différents défis. Les employeurs valorisent les employés ambitieux qui veulent faire leur travail avec brio.

Empathie : Dans tout environnement de travail, la capacité de se comprendre d'un coup d'œil et de s'écouter avec empathie est une valeur essentielle.

Les employeurs ont aussi besoin d'une grande motivation et passion, de créativité, de talent, de précision, de résistance au stress et à la fatigue.

Le **chef de partie** (demi chef) joue un rôle dans l'industrie alimentaire, responsable de préparations spécifiques de la cuisine (par exemple, viande, pâtes, poisson, etc.). Il rapporte directement au chef pour son travail. Il travaille dans des organisations et des structures d'hébergement qui ont besoin de cuisiner en grande quantité : restaurants, hôtels, villages de vacances, bateaux de croisière, etc. Il collabore avec le chef dans la création du menu, des recettes et pour le contrôle dans la phase de mise en œuvre. Dans les établissements d'excellence, il a la responsabilité de préparer et de présenter des plats de haute qualité.

Les connaissances et compétences requises comprennent, par exemple, la connaissance de la préparation des aliments cuits et crus, des différents types de découpe des viandes, des techniques de nettoyage, du filetage, de la marinade du poisson, de la cuisson des différentes viandes, du poisson, des légumes, des techniques de nettoyage et de découpe des légumes, d'assemblage, l'utilisation appropriée des herbes et des épices. Les activités de coordination et de supervision réalisées par le chef, ainsi que ses connaissances techniques spécifiques dans la préparation et la cuisson des aliments, sont essentielles pour la synchronisation et l'efficacité du travail en cuisine. Un autre aspect très important est qu'un bon chef doit être capable de communiquer efficacement tant avec les cuisiniers et les assistants qu'avec les supérieurs, et être capable de rester calme même sous pression. Les responsabilités du chef de partie incluent la gestion des commandes alimentaires et le contrôle de l'approvisionnement du magasin, la



vérification de la mise en place des cours, le contrôle du respect de la législation en vigueur sur l'hygiène et la sécurité alimentaire.

Les compétences du chef de partie peuvent se résumer ainsi :

- préparer les plats dont il est responsable
- contrôler les coûts des plats préparés
- aider à répondre positivement aux questions des clients de façon opportune et efficace
- s'assurer que les matières premières sont de bonne qualité et correctement stockées
- fournir de l'aide aux autres postes, si besoin, et maintenir de bonnes relations de travail.
- signaler les risques et les problèmes d'hygiène et d'entretien, dans le respect des règles de sécurité
- maintenir un contact étroit avec la direction de la structure et avec le service d'accueil

Le chef de partie travaille à l'habitude de mener des activités sous pression, en coordonnant une équipe, ce qui exige de solides compétences organisationnelles et relationnelles.

Les compétences d'un **chef cuisinier** sont celles décrites ci-dessus, auxquelles s'ajoutent la passion pour la cuisine et la créativité, ainsi qu'une préparation technique rigoureuse et des compétences en gestion. Chaque plat est le résultat des mains du chef et de sa recherche pour créer quelque chose de nouveau et exquis : de nouveaux ingrédients, de nouvelles techniques de cuisson, de nouvelles coutumes gastronomiques, une innovation et une expérimentation continues, de nouvelles combinaisons d'ingrédients, de nouvelles technologies pour cuisiner et la préparation des matières premières. Le chef doit également avoir une très bonne connaissance des techniques de conservation des matières premières et des plats gastronomiques, avoir des compétences étendues en nutrition et connaître les effets des changements dans les aliments à la suite de divers traitements (refroidissement, congélation, cuisson). Connaissant et valorisant les produits et plats du territoire où il travaille professionnellement, il doit connaître les chaînes d'approvisionnement des matières premières au produit transformé. Ce n'est qu'ainsi qu'un plat peut être raconté et devenir une expérience pour le client.

Citations des groupes de discussion :

« Pendant qu'ils sont encore à l'école, les élèves devraient avoir plus d'occasions d'interagir avec le monde du travail. »

« Dans la procédure de sélection d'un cuisinier, l'employeur recherche la constance. Je ne cherche pas le cuisinier qui vient du restaurant étoilé, je cherche celui qui a travaillé pendant un certain temps au même endroit, qui a appris et démontré son sens de l'organisation. »

« Chef : c'est une personne qui a toutes les compétences et les connaissances sur tout dans la cuisine. »

2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou formation à l'ensemble des fonctions du métier ?

Les intervenants aux groupes de discussion provenaient principalement des groupes suivants : chef cuisinier, chefs étoilés, étudiants, formateurs.

Les chefs ont souligné que le marché exige des compétences, qu'elles soient certifiées ou non. De telles compétences ne sont pas faciles à trouver, et il est donc nécessaire d'améliorer l'éducation et la formation en renforçant :

- la composante pratique, les stages dans différentes réalités et également à l'étranger ;



- les compétences non techniques, managériales (contrôle de direction), travail d'équipe, gestion du stress et du temps,
- une évaluation préalable : passion, attitude, motivation.
- le niveau culturel et l'ouverture d'esprit requise pour la recherche continue de nouvelles solutions culinaires (niveau CEC plus élevé).

Les formateurs mentionnent que les profils de chef, second chef, chef de partie, chef exécutif sont des rôles reconnus par le marché du travail, mais ne sont pas certifiés par une autorité compétente (régionale ou nationale). Malgré cela, le titre est important pour le curriculum du point de vue de l'offre sur le marché du travail. Avoir une qualification d'un niveau plus élevé signifie qu'il faut conduire le cuisinier vers un parcours professionnel plus structuré et mieux défini.

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

Ci-dessous, nous présentons les référentiels des métiers des arts culinaires et les normes professionnelles définies dans l'atlas du travail de l'INAPP (Institut national d'analyse des politiques Publiques et de l'Innovation).

Définition et gestion de l'offre de services de production alimentaire

1. Définir l'offre, les prix et les initiatives promotionnelles des services de restauration, sur la base de l'analyse des données relatives au marché et à la rentabilité.

Activités

- Analyse de marché dans les services de restauration
- Définition de la prestation de services et des activités dans le secteur de la restauration
- Définition de la tarification des services de restauration
- Gestion et suivi des stratégies de gestion des revenus dans les services de restauration
- Concept de projets promotionnels dans les services de restauration

2. Planification et ordonnancement des flux de travail et des activités, en tenant compte également des situations contingentes, en gérant les ressources de l'établissement de restauration.

Activités

- Gestion opérationnelle du personnel des services de restauration
- Planification des activités quotidiennes de travail dans les services de restauration

3. Établir des politiques de satisfaction client, à partir de l'identification des besoins des clients, en définissant des stratégies et des méthodes de fonctionnement visant à maximiser la satisfaction.

Activités

- Gestion du système de satisfaction de la clientèle dans les services de restauration

4. Gérer les processus d'approvisionnement et de maintenance, en fonction des besoins de la structure, gérer les relations avec les fournisseurs et avec les sociétés de maintenance en charge.

Activités



- Gestion des approvisionnements dans les services de restauration
- Gestion de l'entretien ordinaire et exceptionnel des services de restauration

Gestion et coordination des activités de cuisine

1. Gérer les flux d'approvisionnement en maintenant les relations avec les fournisseurs et en établissant des méthodes préétablies pour le stockage et la conservation des matières premières.

Activités

- Gestion des approvisionnements dans les services de restauration
- Gestion du stockage des matières premières et des aliments

2. Concevoir la carte, en tenant compte du type de service et de la valorisation des plats traditionnellement proposés, tout en innovant par l'élaboration et le développement de nouvelles recettes et par l'originalité des propositions visuelles.

Activités

- Elaboration de recettes de desserts
- Conception et développement de recettes
- Conception du menu
- Conception de l'offre dessert
- Proposition esthétique d'œuvres culinaires

3. Assurer une bonne gestion des ordres, établir les rôles et assigner les tâches aux ressources, en fonction de l'ordonnancement du flux de travail et des contingences.

Activités

- Coordination du personnel de cuisine

Préparation des aliments et préparation des plats

1. Préparer les matières premières, dans les délais impartis et sur la base du plan de travail reçu, en sélectionnant, nettoyant et transformant les aliments et, si nécessaire, en les stockant.

Activités

- Conservation des matières premières
- Contrôle des matières premières
- Préparation préliminaire des matières premières

2. Portionner et répartir les aliments dans des assiettes ou des plateaux, en respectant les règles standard de préparation, en ayant cuit les différents aliments, en appliquant les méthodes de cuisson les plus appropriées, et en préparant les produits semi-finis nécessaires.

Activités menées à l'appui du rendement :

- Préparation des plats
- Cuisson des aliments (plats et desserts)
- Préparation des produits semi-finis



3. Composer les plats à présenter ou les plateaux à exposer dans un buffet, selon un sens artistique personnel, en utilisant différents composants à des fins décoratives (par exemple, des éléments du même aliment ou des éléments extérieurs au contenu du plat).

Activités menées à l'appui du rendement :

- Composition artistique d'assiettes et de plateaux
- Décoration d'assiettes et de plateaux

4. Entretien de l'équipement de cuisine et de l'hygiène des lieux et du matériel d'exploitation, selon les indications reçues et en appliquant des procédures d'autocontrôle pour la sécurité alimentaire.

Activités

- Application de procédures d'autocontrôle pour la sécurité alimentaire
- Vérification de l'état de l'équipement de cuisine
- Entretien de l'hygiène des lieux, des équipements et du matériel d'exploitation

3.2 Tendances des arts culinaires en Italie

Santé

La santé devient de plus en plus importante pour les consommateurs, qui sont de plus en plus conscients de l'impact de leur alimentation. Celle-ci évolue pour répondre aux attentes des consommateurs. Les allergènes et le sucre sont éliminés, tandis que les plats végétariens règnent en maîtres.

Racontez-moi une histoire

L'histoire derrière ce que l'on mange, d'où ça vient, comment c'est devenu ce que c'est et même qui l'a produit. Chaque région a sa propre histoire, des petits producteurs qui sont les meilleurs dans ce qu'ils font, jusqu'aux grandes entreprises qui sont fières de leurs produits.

Manger rebelle

Les chefs cuisiniers jouent avec la nourriture et les boissons, à la recherche de nouvelles façons d'"épater". Ils mélangent des aliments et des boissons amers et acides. Un dessert n'est plus seulement la clôture d'un repas, mais plutôt servi avec une touche salée.

Tout ce qu'il y a de plus beau et de plus lumineux

Les aliments et les boissons se colorent, qu'il s'agisse de pâtes aux couleurs vives ou de cocktails qui brillent dans l'obscurité, ou encore de vins oranges et bleus. Tout a commencé avec des pâtes à l'encre de seiche, noires comme le charbon et brillantes puis des poudres ont été utilisées pour donner de la couleur aux pâtes ou aux bordures (poudre de pistache, de betterave violette...).

Cuisiner au feu

Cette tendance permet d'ajouter de la saveur dans les cuisines du monde entier, qu'il s'agisse de légumes grillés ou d'ingrédients noirs presque brûlés. L'ajout de fumée modifie l'ensemble du plat.

Style familial

Les repas sociaux et le partage de nourriture sont extrêmement populaires, qu'il s'agisse de partager des plateaux ou des repas de style familial. Les plateaux d'antipasti débordant de



charcuteries, de fromages et de légumes marinés sont servis avec de la focaccia ou des pains plats.

Pas seulement des repas, mais des expériences

Dans l'ensemble, les clients, en particulier les plus jeunes, préfèrent dépenser leur argent pour une expérience plutôt que simplement pour un bien ou un service.

3.3 Ajout de nouvelles professions

Blogger Alimentaire

Les blogs consacrés à l'alimentation et au vin sont une source d'informations et de conseils. Pour cette raison, les blogueurs alimentaires sont parmi les professionnels les plus recherchés pour pousser les activités dans la phase de démarrage et de promouvoir les restaurants et les bars. La passion pour la bonne cuisine, combinée à des compétences culinaires et à la rédaction de textes sur le Web sont des conditions essentielles.

Sommelier 2.0

C'est un sommelier classique auquel s'ajoutent des compétences numériques : on lui demande non seulement d'associer le meilleur vin à un cours spécifique, mais aussi de gérer la carte des vins et, dans certains cas, la promotion des produits viticoles. C'est donc une figure complète, contemporaine et technique, dotée d'excellentes compétences en management, marketing et communication.

Chef pâtissier

Le pâtissier est l'un des profils les plus demandés en Italie et à l'étranger : pâtissier de laboratoire, pâtissier dans un restaurant ou boulanger, c'est une activité qui permet une excellente rémunération et une haute spécialisation. Des pâtissiers aux maîtres chocolatiers, des experts en sucreries végétaliennes aux glaciers professionnels, les compétences requises sont la créativité, la technique et la précision.

Sushiman

Le sushi est maintenant largement répandu en Europe. La présence d'un expert en sushi est donc de plus en plus demandée non seulement dans les restaurants et les bars à sushi japonais, mais aussi pour les activités de restauration ou sur les bateaux de croisière. Rapidité, esthétique, souci du détail et technique impeccable sont parmi les compétences nécessaires pour préparer, en toute sécurité et hygiène, l'un des plats les plus simples, mais en même temps les plus risqués, de la cuisine japonaise.

Chef à domicile

C'est un travail indépendant qui échappe au stress des cuisines de restaurant. Le chef à domicile exerce dans des résidences privées, des lieux de luxe ou des ambassades. Il travaille avec son propre équipement et est soutenu, en général, par une équipe de collaborateurs.

Innovateur alimentaire

Il cherche à créer de nouveaux produits et de nouvelles expériences gastronomiques.

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

La rétention est un problème en Italie, car près des deux tiers des étudiants (soit le double de la moyenne de l'OCDE) abandonnent leurs études sans avoir obtenu leur diplôme et les jeunes étudiants italiens ont tendance à progresser lentement dans leurs études et près des deux tiers



des diplômés dépassent leur temps normal de réussite. En Italie, les programmes d'enseignement supérieur sont en grande partie déterminés par le ministère de l'Éducation et ne sont pas adaptés aux besoins individuels des élèves, bien qu'un certain choix puisse être exercé dans le cadre d'un plan d'études individuel. Une critique fréquente est l'absence d'incitations pour encourager l'expression de soi et le développement personnel et que les méthodes éducatives, excessivement didactiques, ne s'adaptent pas au changement.

Les universités sont autonomes dans la planification des cours, car chaque université établit le titre, les objectifs, le cadre général, les crédits et les procédures d'évaluation. Des objectifs communs et des critères généraux sont toutefois définis au niveau des gouvernements nationaux et régionaux pour tous les cours.

Il semble que le climat de l'emploi et de l'éducation en Italie ne soit pas encore propice aux formations en situation de travail. Le taux d'échec élevé des étudiants et le faible taux de rétention dans les établissements d'enseignement supérieur constituent un obstacle au développement de tels programmes.

D'une manière générale, il existe deux formes principales d'alternance en Italie :

- Décret législatif n°107/2015 – « L'alternance école-travail ».
- Décret législatif n°81/2015 – Apprentissage

L'alternance école-travail a été introduite pour améliorer les compétences professionnelles des jeunes. Cela commence par un accord entre l'école et les entreprises ; les jeunes candidats sont des élèves et non des employés, et l'école est responsable de l'ensemble du processus d'apprentissage. Le décret législatif 107/2015 a réformé l'alternance école-travail dans l'enseignement secondaire en le rendant obligatoire.

L'apprentissage est un contrat de travail et de formation assorti d'une législation spécifique ; il se situe principalement sur le marché du travail, avec des liens limités avec le système éducatif. Les apprentis sont des travailleurs rémunérés, qui suivent des cours afin d'acquérir différents types de qualifications. Sont concernés les jeunes de 15 à 29 ans au moment de l'entrée (le contrat peut durer jusqu'à 3 ans selon les conventions collectives). Le décret n°81 de 2015 définit l'apprentissage comme un contrat de travail à but de formation. La règle prévoit que l'employeur est tenu d'assurer la formation nécessaire à l'obtention d'une qualification professionnelle ou d'un diplôme. Il existe trois types de contrat d'apprentissage : 1^{er} niveau, 2^e niveau et 3^e niveau ; le premier niveau est similaire au système dual allemand, le second niveau est le moins lié au système éducatif.

Pour ce qui nous concerne, seul l'apprentissage de 1^{er} niveau est pris en compte. Il vise l'acquisition d'une qualification professionnelle en trois ans (valable également pour l'accomplissement de la scolarité obligatoire) ou d'un diplôme professionnel. Il s'adresse aux jeunes de 15 à 25 ans et comprend la formation en entreprise et la formation hors entreprise (formation en classe). Le contrat d'apprentissage prévoit 500 heures de formation pour la 1^{ère}, la 2^e et la 3^e année et 400 heures pour la 4^e année. D'autre part, l'apprentissage pour l'enseignement secondaire supérieur prévoit que pour la 2^e année la durée annuelle de la formation en classe est de 70 % du total des heures et pour la 3^e, la 4^e et la 5^e année, de 65 %.

Le programme d'apprentissage pour l'enseignement et la formation techniques supérieurs est divisé en périodes de formation interne (420 heures), qui se déroulent chez l'employeur, et de formation externe qui se déroule dans l'établissement de formation (636 heures).



5. Participation des gouvernements et des autres acteurs

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFP

La formation professionnelle joue un rôle de plus en plus stratégique dans le système de production. D'une part, elle répond aux besoins exprimés par les entreprises ; d'autre part, elle répond aux besoins de formation des jeunes qui souhaitent acquérir des compétences pour leur entrée sur le marché du travail et des travailleurs qui souhaitent être constamment à jour et compétitifs, condition essentielle et stratégique pour empêcher leur sortie du marché du travail.

D'une manière générale, le rôle des institutions d'EFP est d'orienter les jeunes pour qu'ils choisissent leur propre parcours mais aussi d'accompagner les adultes, en formation mais surtout dans la transition vers de nouveaux emplois, souvent à la suite de crises de l'emploi. Cependant, l'identification de parcours de qualification, d'actualisation et de requalification, de spécialisation ou de reconversion, fonctionnels pour capitaliser sur les talents de chacun, n'est un processus efficace que s'il est sérieusement ancré à la connaissance du marché du travail et des besoins professionnels qu'il exprime.

Les institutions de formation considèrent la relation quotidienne avec les entreprises comme une ressource décisive pour contribuer, d'une part, à combler, par la formation, la forte inadéquation entre les compétences possédées et celles requises par le marché et, d'autre part, à promouvoir et faciliter la rencontre entre la demande et l'offre de travail, en réponse aux besoins d'outplacement mais aussi de flexibilité et de conciliation, en synergie avec le réseau des acteurs institutionnels, économiques et sociaux.

5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres acteurs

Le principal défi de l'enseignement supérieur et de l'éducation et de la formation tout au long de la vie est de veiller à ce que les qualifications acquises soient réellement utiles sur le marché du travail et à ce que les employeurs trouvent des personnes qui possèdent les compétences dont ils ont besoin. Pour y parvenir, la coopération entre les parties devrait être beaucoup plus intensive et plus substantielle. Ces deux mondes (l'éducation et le marché du travail) doivent surmonter les barrières et comprendre que seule une approche conjointe permettra de répondre aux besoins et aux désirs des gens. Un système d'éducation et de formation plus souple et mieux adapté est bon pour les apprenants, bon pour les employeurs, bon pour l'économie et bon pour la société.

L'un des premiers outils pour atteindre cet objectif est d'avoir une représentation de la demande réelle de main-d'œuvre. La structure du marché du travail n'est pas toujours clairement définie et, très souvent, la compréhension des profils recherchés est mal comprise par les parties. A cet égard, les organisations représentant les intérêts des employeurs devraient être davantage impliquées et efficaces dans le recueil et le transfert des résultats aux prestataires de formation.

6. Questions clés selon les experts nationaux

6.1 Points forts

Présence d'écoles privées de qualité avec des enseignants expérimentés et des chefs vendant notamment l'occasion d'expérimenter les innovations technologiques.

Sensibilisation à la valeur de la tradition pour les produits liés au territoire et aux possibilités d'innovation à commencer par les produits traditionnels.



D'un point de vue économique, le secteur est en croissance et entre également dans les chaînes d'approvisionnement d'autres secteurs et les chaînes d'approvisionnement des matières premières utilisées.

6.2 Faiblesses

En Italie, les instituts professionnels sont très peu qualifiés. Ce type d'école est choisi par ceux qui n'ont pas de bons résultats scolaires, donc aussi la motivation personnelle pour le métier, un élément clé pour cette profession, n'est pas un élément d'évaluation et de choix dans la phase d'orientation.

La formation dans le secteur n'est pas de bonne qualité. Les écoles hôtelières ne préparent pas bien les élèves, non pas tant d'un point de vue technique, mais du point de vue des compétences générales, qui sont essentielles pour ce rôle. Il y a également une faiblesse au niveau des formateurs des matières techniques, car ils ne sont pas préparés aux innovations et ont peu d'expérience professionnelle dans les matières qu'ils enseignent.

Les instituts de formation du secteur sont en retard par rapport aux évolutions des technologies qui influencent les temps de préparation, la qualité des produits et le recouvrement des coûts.

La composante pratique est insuffisante. La législation italienne régissant les stages est stricte en ce qui concerne le temps de travail et les restaurateurs ne sont pas disposés à gérer cette rigidité.

La formation devrait également déboucher sur des certifications d'un niveau plus élevé, éventuellement universitaire.

7. Résumé des résultats et conclusions

La qualification existante d'opérateur de production de repas se réfère au profil de cuisinier. Elle n'inclut pas la recherche de nouveaux plats utilisant des matières premières spécifiques au territoire.

L'une des principales conclusions de cette recherche est qu'au niveau régional, il n'existe pas de qualification pour un profil de "Chef", c'est-à-dire un spécialiste travaillant dans un restaurant de niveau étoilé, avec des compétences de gestion et avec la capacité d'inventer et de rechercher de nouveaux plats en utilisant les produits locaux.

Les écoles de haute cuisine, dont les enseignants sont de célèbres chefs cuisiniers, sont très chères et sont référencées à la seule qualification d'opérateur de production de repas (niveau 4). Les acquis de l'apprentissage devraient être référés à un niveau plus élevé, de technicien ou gestionnaire intermédiaire puisque ces écoles forment des chefs étoilés.

En vue de penser une qualification de chef qui puisse répondre à l'évolution du secteur et qui puisse combler les lacunes identifiées, deux possibilités sont envisagées :

- Présenter une qualification de niveau 5 ou 6 aux autorités régionales ;
- Évaluer avec la Région Émilie-Romagne la possibilité d'adopter le contenu de qualification Culinart pour un cours post-diplôme d'une durée de 2 ans menant au niveau 5.



Références (Italie)

Université de Parme, Département des sciences alimentaires

Conseiller pour l'agriculture de la Région Emilia-Romagna

Association Chef à Chef

Fondazione FICO

Intervenants participants : 10 chefs étoilés ; 20 étudiants ; 19 cuisiniers et restaurateurs

<https://cesie.org/en/work-based-learning-benefits-formation-en-situation-de-travail/>

<https://thefoodpeople.co.uk/uploads/stripe/payment-pages/files/1563ddcfa76587ea14a642562622d57c.pdf>



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle PORTUGAL



Sommaire:

1. Introduction.....	101
1.1 Le système portugais	101
2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif	103
2.1 L'offre de formation	103
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs	104
2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?.....	105
3. Professions des arts culinaires.....	105
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles.....	105
3.2 Tendances de l'art culinaire au Portugal.....	107
3.3 Ajout de nouvelles professions	107
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	108
5. Participation des gouvernements et d'autres groupes de parties prenantes	109
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP.....	109
5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes.....	109
6. Questions clés selon les experts nationaux.....	110
6.1 Points forts	110
6.2 Faiblesses	110
7. Résumé des résultats et conclusions	110
Références (Portugal) :	111



1. Introduction

1.1 Le système portugais

Le système portugais d'EFP a beaucoup évolué au cours des deux dernières décennies. Le système est devenu plus mature et, globalement, plus proche du monde du travail. Il est basé sur les principes de l'apprentissage tout au long de la vie et comprend des cours spécifiques destinés aux adultes et aux jeunes.

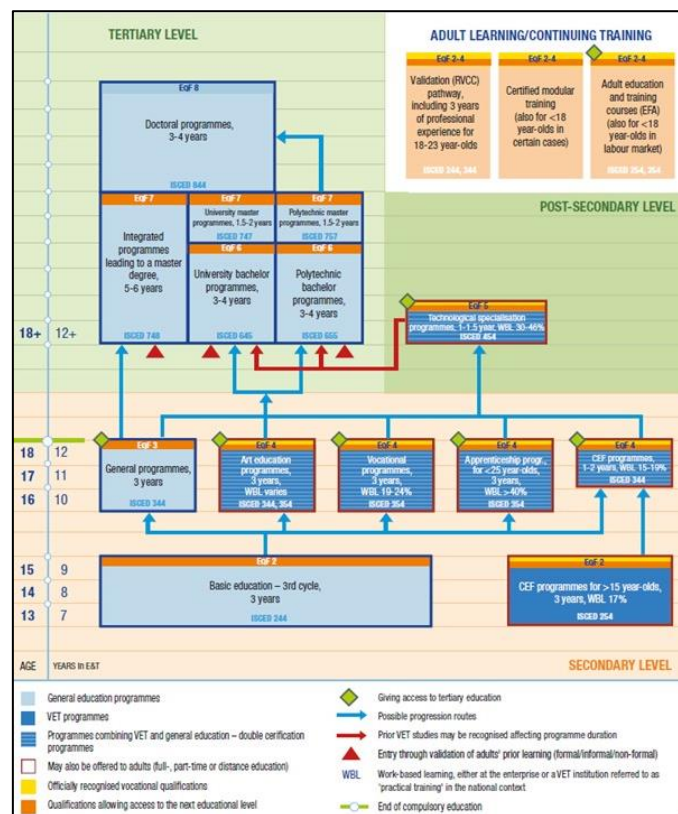
L'enseignement et la formation professionnels relèvent du ministère de l'Éducation (responsable de l'enseignement général non supérieur) et du ministère du Travail, de la Solidarité et de la Sécurité sociale (responsable de la formation professionnelle continue). L'enseignement supérieur relève du Ministère de la science, de la technologie et de l'enseignement supérieur. Enfin, l'éducation et la formation des adultes sont une responsabilité conjointe du ministère de l'Éducation et du ministère des Sciences.

Le réseau d'écoles publiques est organisé en regroupements scolaires, composés d'écoles offrant tous les niveaux d'enseignement (du préscolaire au secondaire).

Le Système national des certifications (SNQ) a réorganisé l'EFP dans le cadre des compétences des autorités chargées de l'éducation et de l'emploi en un système unique.

L'enseignement et la formation professionnels sont possibles à différents niveaux :

- au niveau du premier cycle de l'enseignement secondaire, les programmes d'EFP (CEF, CITE-P 254 ; CEC 2), qui sont scolaires, ciblent les jeunes de plus de 15 ans ayant suivi un cycle complet d'éducation de base et qui risquent de partir prématurément ;
- au niveau secondaire supérieur, tous les programmes débouchent sur une double certification (certificat d'enseignement secondaire et diplôme de formation professionnelle), conduisant à l'emploi ou à des études complémentaires, y compris l'enseignement supérieur (CITE-P 354, CEC 4) ;
- au niveau post secondaire, les programmes combinent l'enseignement général, la formation scientifique et technologique et l'apprentissage en alternance (CET, CITE-P 454 ; CEC 5).



VET System in Portugal (Source: CEFEDOP Portugal)



En ce qui concerne l'éducation et la formation des adultes, il existe également le programme Qualifica, pour améliorer leur éducation et leur formation et leur employabilité. Il est basé sur une stratégie de qualification, impliquant des options d'éducation et de formation, ainsi qu'une gamme d'outils qui favorisent la qualification des adultes et un vaste réseau de prestataires.

En 2017, a été mis en place un système national de crédits pour l'enseignement et la formation professionnels, qui permet d'attribuer des points de crédit aux qualifications du Catalogue national des qualifications (CNQ) et d'autres cours certifiés, à condition qu'ils soient enregistrés dans le Système d'information et de gestion de l'enseignement et la formation (SIGO). Ce système intègre les principes du système européen de crédits d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels (ECVET).

Enseignement secondaire supérieur

Le deuxième cycle de l'enseignement secondaire offre aux élèves des filières qui cherchent à satisfaire leurs intérêts professionnels, leur permettant d'achever l'enseignement obligatoire et d'entrer sur le marché du travail ou de poursuivre leurs études, notamment au niveau de l'enseignement supérieur. L'offre de l'enseignement secondaire supérieur comprend des cours de sciences humaines, des cours professionnels, des cours artistiques spécialisés, des cours spécifiques au programme et des cours à double certification, appelés Cours d'éducation et de formation (CEF), pour compléter la scolarité obligatoire par un cours flexible et adapté, qui répond aux intérêts des élèves, soit pour poursuivre des études, soit pour obtenir une formation spécifique qui les qualifie pour la vie active.

Tous ces cours permettent l'acquisition de connaissances et de compétences, l'obtention d'un certificat et d'un diplôme de 12e année et, dans le cas des cours à double certification, une qualification professionnelle de niveau 4.

Éducation post-secondaire non tertiaire

L'un des objectifs de l'enseignement post-secondaire non tertiaire est d'élargir les cours technologiques spécialisés en donnant une formation de haut niveau.

Les cours de spécialisation technologique (CET) offrent un parcours de formation spécifique dans différents domaines technologiques. Ceux-ci devraient aider les élèves à entrer sur le marché du travail ou à poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur. Ce niveau peut donner droit à des crédits dans le cours d'enseignement supérieur choisi. Il permet l'acquisition d'une qualification professionnelle de niveau 5. La création et la mise en œuvre de ces cours relèvent de la compétence du ministère, sur proposition de l'établissement de formation, après consultation de la Commission technique pour la formation technologique post-secondaire. Ces cours s'adressent aux personnes qui :

- ont plus de 18 ans ;
- ont terminé le deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou l'équivalent ;
- ont une qualification de niveau 4 ;
- ont réussi la 10e et la 11e année, mais n'ont pas terminé la 12e année ;
- ont un certificat de spécialisation technologique ou un diplôme ou certificat d'études supérieures et souhaitent se recycler.

La durée est normalement comprise entre 1 et 1,5 an, ce qui correspond à 60-90 crédits (ECTS). La formation générale et scientifique et la formation technologique durent entre 840 et 1020 heures. La formation en situation de travail peut durer entre 360 et 720 heures.



Les institutions qui peuvent opérer à ce niveau sont :

- Écoles publiques, privées et coopératives ;
- Centres de formation professionnelle de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP, IP) ;
- Autres établissements de formation agréés (par exemple, écoles technologiques sous l'autorité du ministère de l'économie).

Le décret-loi 43/2014, du 18 mars a créé et réglementé un cycle d'études de courte durée dans l'enseignement supérieur qui ne confère pas de diplômes universitaires (cours d'enseignement supérieur professionnel et technique – CTeSP). Ainsi, à compter de l'année universitaire 2014/2015, l'offre du CET a été progressivement éliminée dans les institutions d'enseignement supérieur (HEI).

2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif

2.1 L'offre de formation

QUALIFICATION	LEVEL NQF	LEVEL EQF	ECVET Points	TPOLOGY
Cook	Level 2	Level 2	134,25	Adults / Modular Formation
Floor Employee	Level 2	Level 2	136,50	Adults / Modular Formation
Restaurant Employee / Bar	Level 2	Level 2	138,75	Adults / Modular Formation
Hotel Maintenance Operator	Level 2	Level 2	143,25	Adults / Modular Formation
Hotel Receptionist	Level 4	Level 4	191,25	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Cooking / Pastry Technician	Level 4	Level 4	198	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Pastry / Bakery Technician	Level 4	Level 4	189	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Restaurant / Bar Technician	Level 4	Level 4	193	Adults / Modular Formation / Apprenticeship Courses / Professional Course
Technical Specialist in Food and Catering Management	Level 5	Level 5	106,5	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Kitchen Management and Production	Level 5	Level 5	106,5	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Pastry Management and Production	Level 5	Level 5	106,2	Technological Specialization Course (CET)
Technical Specialist in Hospitality and Accommodation Management	Level 5	Level 5	102	Technological Specialization Course (CET)

Source: Presentation_PORTUGAL_P7+P9.ppt

Les qualifications

Qualification de cuisinier (niveau 2) : Organiser, préparer, cuire et emballer les aliments, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité, dans les unités de production, les établissements de restauration et les boissons, intégrés ou non dans les unités hôtelières, afin de garantir la qualité du service et la satisfaction du client.

Qualification d'employé de bar-restaurant (niveau 2) : Organiser, préparer et exécuter le service de restauration, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité, dans les établissements de restauration et de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, en collaboration avec les autres membres de l'équipe, afin de garantir un service de qualité et de satisfaction du client.

Qualification de technicien de bar-restaurant (niveau 4) : Planifier, coordonner et exécuter le service de restauration et de bar, en respectant l'hygiène et la sécurité dans les établissements



de restauration et de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, en vue de garantir la qualité du service et la satisfaction du client.

Qualification de technicien de boulangerie-pâtisserie (niveau 4) : Planifier, coordonner et réaliser des activités de production de cuisine/boulangerie, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité, dans les unités de production ou dans les établissements alimentaires et de boissons, intégrés ou non dans les unités hôtelières.

Qualification de technicien en cuisson, pâtisserie (niveau 4) : Planifier, coordonner et réaliser des activités de cuisine et pâtisserie, dans le respect des normes d'hygiène et de sécurité, dans les établissements de restauration et de boissons, intégrés ou non dans des unités hôtelières, afin de garantir un service de qualité et la satisfaction du client.

Les écoles de tourisme

Les écoles de tourisme ont des programmes scolaires adaptés aux besoins du marché. Ces cours sont prévus pour doter les étudiants d'une solide préparation technique qui leur assurera un placement rapide sur le marché. Les cours préparent également ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise ou s'inscrire à un diplôme universitaire. Pour accéder au cours, les étudiants peuvent avoir le niveau 2, 3 ou 4. Elles sont localisées : Algarve, Lamego, Lisboa, Porto, Viana do Castelo, Coimbra, Estoril, Portalegre, Setúbal, Vila Real de Santo António

En 2018, en ce qui concerne la Direction Générale des Etablissements Scolaires (DGEsTE), 28 écoles ont commencé des cours professionnels d'art culinaire dans la région du grand Porto : 23 pour technicien de ar-restaurant et 17 pour technicien cuisine/pâtisserie.

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs

- 57 % concluent que le poste cuisinier ou chef cuisinier est occupé par des travailleurs suffisamment qualifiés, mais qu'il y a une pénurie de cuisiniers/chefs qualifiés.
- Selon 65 % des personnes interrogées dans les groupes de discussion, les candidats chefs sont sélectionnés sur la base de tests pratiques de leurs compétences.
- Concernant la durée de la formation de chef, 47 % considèrent l'apprentissage en milieu professionnel (stages) de plusieurs années et la formation à temps plein dans un lycée (3-4 ans) comme l'idéal, mais pour 22 %, les formations courtes spécialisées (jusqu'à plusieurs mois) sont le modèle de formation idéal.
- 57 % des répondants (64 % dans le groupe spécifique des gérants de restaurants), considèrent que le niveau d'éducation et de formation le plus approprié pour le poste de chef est la formation professionnelle dans le domaine de la cuisine, suivi par 17 % pour qui c'est l'enseignement secondaire en tourisme (y compris le niveau cuisinier) et par un pourcentage inférieur l'enseignement supérieur.
- 47 % des participants estiment que les exigences commerciales pour les professions des arts culinaires sont partiellement conformes aux qualifications existantes et 39 % estiment qu'elles le sont pleinement.
- Les employeurs ont besoin de salariés avec :
 - une expérience professionnelle, des compétences et des connaissances
 - de l'ambition
 - le sens des responsabilités
 - le goût de l'effort
 - de la créativité



- la capacité à travailler par objectifs
- autonomie

2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?

91 % des entrepreneurs interrogés considèrent qu'il est très important que les employés aient d'autres types de compétences professionnelles (en plus de la cuisine), pour s'occuper de la cuisine de haut niveau. Il s'agit de préparer des professionnels capables de :

- Atteindre les objectifs,
- Atteindre et maintenir un niveau de productivité élevé,
- Suivre le rythme des changements,
- Compétences d'apprentissage et défis de l'apprentissage continu,
- Améliorer les compétences non techniques,
- Intégrer l'innovation,
- Générer un profit constant et durable.

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

La Classification portugaise des professions (CPP), telle qu'elle est structurée et organisée, est un outil fondamental pour les statistiques sur les professions, en termes d'observation, d'analyse, de consolidation de séries, de comparabilité internationale et de coordination technique statistique. Bien qu'elle soit principalement utilisée à des fins statistiques, son application dans d'autres domaines, tels que la définition des profils professionnels, la réglementation et l'accréditation des professions, est également largement utilisée. Selon cette publication, nous pouvons identifier certaines professions existantes associées au domaine de la cuisine et de la restauration, telles que :

1412 Directeur et gérant de restaurant (restaurants et similaires)

1412.0 regroupe les tâches et les fonctions de directeur et de gérant de restaurants, qui consistent à :

- Planifier le menu, en collaboration avec le Chef et le Cuisinier.
- Tenir le registre des niveaux de stocks et des transactions financières.
- Veiller à ce que la salle à manger, la cuisine et l'entrepôt alimentaire respectent les règles d'hygiène et soient parfaitement propres, fonctionnels et d'aspect agréable.
- Discuter avec les clients pour évaluer leur niveau de satisfaction à l'égard des repas et du service.
- Choisir et établir les horaires de travail, créer et superviser les employés/serveuse et le personnel de cuisine du restaurant.
- Procéder à la réserve, recevoir les clients et aider à l'exécution de la demande.
- Négocier des ententes avec les clients et les fournisseurs.
- Assurer le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

Il comprend, notamment, le gérant d'un café, d'un restaurant ou d'un établissement de restauration (traiteur).



3434 Chef de cuisine

3434.0 Comprend les tâches et les fonctions du chef de cuisine, qui consistent, en particulier, en :

- Planifier et développer les recettes et les menus, calculer les coûts, acheter les aliments, contrôler la qualité des assiettes dans les phases de préparation et de présentation.
- Discuter des ordres de préparation des repas avec les gestionnaires, les diététiciens, le personnel de cuisine et les serveuses.
- Donner des instructions, superviser et contrôler l'activité des cuisiniers et autres travailleurs impliqués dans la préparation, la confection et la présentation des repas.
- Inspecter les fournitures, l'équipement et les aires de travail afin de s'assurer qu'ils sont conformes aux règles établies.
- Préparer, épicer et cuire des plats spéciaux et complexes.
- Expliquer et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire.

Il comprend, notamment, la personne responsable de la cafétéria.

512 Cuisiniers

5120.0 comprend les tâches et les fonctions de cuisinier, qui consistent, en particulier dans :

- Planifier, préparer et cuisiner des plats, selon les recettes ou selon les instructions du chef de cuisine, dans les hôtels, restaurants ou autres lieux.
- Planifier et coordonner le travail de l'aide-cuisinier/assistant.
- Vérifier la qualité de la nourriture.
- Régler la température des fours, grils et autres équipements de cuisine.
- Inspecter et effectuer le nettoyage de la cuisine et de ses équipements, pour le respect des règles d'hygiène et de sécurité.

Comprend, notamment, le préparateur de repas précuits.

5132 Serveur (barman)

5132.0 comprend les tâches et les fonctions du barman, qui consistent notamment en :

- Enregistrer les commandes des clients sur le comptoir ou à table.
- Préparer et servir des boissons alcoolisées ou non alcoolisées dans les bars.
- Recevoir les paiements et exploiter les caisses enregistreuses.
- Aider au remplissage du bar (boissons, verres, etc.).
- Prendre des mesures pour éviter les problèmes liés à la consommation excessive de boissons alcoolisées.
- Mélanger les ingrédients pour faire des cocktails et autres boissons.
- Servir de petits repas aux clients du bar.

9411 Préparateur de repas-minute

9411.0 comprend les tâches et les fonctions du préparateur de restauration rapide qui consistent en particulier en :

- Préparer des repas simples ou précuits (sandwiches, pizzas, salades, etc.) et des boissons.



- Laver, couper, peser et mélanger les aliments pour la cuisson.
- Faire fonctionner l'équipement de cuisson (grill, friteuse, etc.).
- Réchauffer les aliments précuits.
- Enregistrer les commandes, servir les repas et les boissons.
- Maintenir les zones de travail dans le respect des normes de santé, de sécurité et de santé.
- S'assurer que les plats cuisinés répondent aux exigences de qualité.

9412 Aide de cuisine

9412.0 comprend les tâches et fonctions de l'aide de cuisine qui consistent, notamment, en :

- Laver, couper et nettoyer les aliments selon les instructions du chef ou du cuisinier.
- Préparer les garnitures de vaisselle.
- Nettoyer la cuisine, les aires de préparation et de repas.
- Lavage et nettoyage du verre, de la vaisselle et des couverts.
- Déballage, contrôle et stockage des ingrédients (réfrigérateurs, armoires, etc.).

3.2 Tendances de l'art culinaire au Portugal

Les tendances suivent des exigences sociales européennes et mondiales, telles que la cuisine gastronomique, l'utilisation de produits issus de l'agriculture biologique et la promotion d'une alimentation saine et génèrent les demandes suivantes :

Ingrédients d'origine locale

Les aliments locaux sont plus frais et plus durables (concept du zéro kilomètre). Cela permet aussi aux consommateurs consciencieux de vérifier leurs sources de nourriture.

Options végétariennes et végétaliennes

Les plantes et les céréales polyvalentes sont à la mode depuis des années et il semble que cela ne changera pas. De plus en plus de personnes recherchent des ingrédients qui n'ont pas causé de souffrance animale, et les plats sans viande deviennent de plus en plus pratiques. De plus, les repas à base de plantes sont presque toujours moins chers à préparer.

Repas sains pour enfants

Les pédiatres, les nutritionnistes, les éducateurs et les législateurs alertent sur les risques de l'obésité des enfants. C'est pourquoi un plus grand nombre de chefs redoublent d'efforts pour faire partie de la solution, plutôt que du problème, et les chaînes de restaurants répondent à la demande des parents pour des choix plus saines.

3.3 Ajout de nouvelles professions

L'un des défis auxquels la société est confrontée est directement lié aux compétences numériques et à l'automatisation des processus. En fait, l'enquête du Cedefop sur les compétences et l'emploi en Europe a révélé qu'environ 43 % des travailleurs adultes de l'UE ont récemment fait l'expérience des nouvelles technologies au travail et qu'environ sept travailleurs européens sur dix ont au moins des compétences numériques moyennes pour faire leur travail. L'évolution rapide de phénomènes tels que la numérisation des marchés, l'internet des objets, la robotique et l'intelligence artificielle suscite des inquiétudes en raison des perturbations potentielles sur les marchés du travail, y compris un risque de perte d'emplois. Mais les progrès technologiques offrent également des possibilités de transformation marquées dans la plupart



des emplois et des modèles d'entreprise, notamment le recours croissant à une main-d'œuvre indépendante ou en ligne, l'amélioration des capacités d'anticipation et d'appariement des compétences et l'amélioration des diagnostics à l'aide de grandes données et de prise de décision algorithmique. Il y a donc quelques pistes possibles sur les évolutions possibles et les nouvelles professions :

- Améliorer le contact entre les chefs et les aliments (concepts « la main sur la terre » ou « de la terre à la table ») ;
- Nouveaux métiers directement liés à la culture des produits (conseiller produit, historien de la gastronomie) ou au numérique (imprimeur 3D alimentaire ou programmeurs en intelligence artificielle).

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

Généralement mais malheureusement, la société considère la formation professionnelle comme une seconde option (si rien d'autre ne fonctionne...) et la formation traditionnelle au niveau secondaire supérieur (niveau 3-4) subit également une pression considérable (la participation semble baisser). Toutefois, l'enseignement et la formation à vocation professionnelle se développent et sont de plus en plus souvent dispensés par des établissements extérieurs au secteur traditionnel de la formation professionnelle aux niveaux supérieurs (5 et plus), par des organisations et des entreprises du secteur privé.

L'enseignement supérieur et l'apprentissage tout au long de la vie en situation de travail font face à certains défis :

- Diminution de la population des jeunes.
- Nécessité d'améliorer l'adéquation entre l'offre et la demande de compétences.
- Le rythme de l'évolution technologique qui signifie que les systèmes de compétences doivent être flexibles pour répondre à l'émergence de nouvelles compétences et de nouvelles normes professionnelles.
- Les changements technologiques qui exercent une pression considérable sur les fournisseurs.
- Les questions financières (notamment liées au nombre d'élèves dans la classe).

D'autre part, la politique nationale d'amélioration de l'EFP, en intégrant cette formation (niveau 4) dans les regroupements scolaires, permet de créer une offre de formation plus large qui apporte une réponse locale aux étudiants et, d'une certaine manière, renforce l'image de la formation professionnelle.

Dans le système d'éducation et de formation portugais, les établissements d'enseignement supérieur ont un haut niveau d'autonomie.

Il existe une perception globale de l'importance de la flexibilité du système de formation et une alternative au poids excessif du modèle scolaire.

Quelques évolutions, probablement communes à d'autres régions et pays européens, doivent également être prises en compte :

- L'évolution démographique exigera de plus en plus une réorientation des systèmes vers l'éducation et la formation tout au long de la vie, ce qui pourrait brouiller davantage la distinction entre formation professionnelle initiale et continue. La réorientation des systèmes peut également nécessiter de repenser le contenu et le profil des programmes



de formation et des qualifications, par exemple en accordant plus d'espace aux aptitudes et compétences générales et transversales.

- La formation en apprentissage est de plus en plus reconnue comme un élément essentiel. L'apprentissage (et la formation en milieu de travail en général) est considéré comme un moyen particulièrement efficace de relier la formation aux besoins du marché du travail. Ce format est également considéré comme essentiel pour le développement de compétences pertinentes pour le marché du travail où les connaissances théoriques sont appliquées à des situations concrètes. L'extension de l'utilisation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur pourrait permettre de renforcer encore cette approche.
- Intensifier les efforts pour accroître la participation des employeurs afin que les étudiants aient accès aux dernières technologies (qui ne sont généralement pas disponibles dans les écoles professionnelles en raison de leur coût).
- La formation professionnelle est de plus en plus répandue dans l'enseignement post-secondaire et supérieur, ce qui permet aux candidats du deuxième cycle de l'enseignement secondaire de poursuivre leurs études à des niveaux supérieurs.
- En partie comme reflet de l'évolution vers des systèmes axés sur les compétences, nous observons une reconfiguration du dialogue entre l'industrie et le système de formation professionnelle dans la définition des compétences et des programmes d'études. Cela se traduit parfois par le fait que les employeurs ont davantage leur mot à dire sur le contenu de l'EFPP.

L'introduction de cadres de certification au cours de la dernière décennie a accru la visibilité de l'EFPP, y compris l'EFPP aux niveaux supérieurs (niveaux 5 à 8).

5. Participation des gouvernements et d'autres groupes de parties prenantes

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP

Il est nécessaire de renforcer les relations entre les entreprises et les établissements de formation locaux et les organismes de formation gouvernementaux compétents.

Les décideurs ont la volonté de diversifier les espaces et les types d'apprentissage, au détriment du centre binomial de formation – stage, en favorisant la mobilisation des ressources de formation en ligne et la formation à distance, mais aussi par une plus grande présence des MOOC, de l'e-learning, des mobilités Erasmus +, des résidences artistiques...

Les stratégies des écoles de formation professionnelle qui ont donné de bons résultats sont fondées sur une approche intégrée, mobilisant et utilisant des ressources internes et externes, faisant un effort particulier pour établir un degré de proximité entre les élèves, les écoles et les familles, permettant une relation continue et le développement de compétences socio-émotionnelles qui favorisent le développement personnel et le plaisir de fréquenter l'école.

5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes

Les acteurs locaux et régionaux jouent un rôle crucial dans l'identification des tendances et des besoins professionnels. Face aux mutations sociales et professionnelles, il est important d'introduire dans la formation la dimension d'incertitude et d'anticipation de l'évolution de la profession elle-même, mais aussi d'associer la formation aux enjeux prioritaires de la vie de chaque apprenant.



6. Questions clés selon les experts nationaux

6.1 Points forts

- Il existe déjà une offre de formation adaptée (certifiée par l'ANQEP) aux métiers de la cuisine.
- Les participants aux groupes de discussion reconnaissent l'existence de programmes d'enseignement et de formation professionnels qui offrent des qualifications pour la profession de chef (52 % pour l'enseignement secondaire et supérieur et 43 % pour l'enseignement secondaire).
- Taux élevé d'employabilité des professionnels de l'art culinaire et forte composante pratique dans leur formation.

6.2 Faiblesses

- Le Portugal est confronté à une perte importante de stagiaires et d'étudiants dans tous les types de formation, qu'il s'agisse de l'ouverture de nouveaux cours dans des écoles secondaires publiques, des centres de formation privés ou de la réduction globale du nombre des étudiants.
- Certains organismes de formation ne considèrent pas indispensable la création de nouvelles offres locales de formation en arts culinaires.

7. Résumé des résultats et conclusions

- Le système éducatif portugais est très centralisé en termes d'organisation et de financement, bien que les écoles préscolaires, de base et secondaires aient une certaine autonomie, notamment au niveau pédagogique.
- On reconnaît l'importance d'avoir un plus grand nombre d'expériences de formation, plutôt qu'un contenu de formation plus dense.
- Investir dans des parcours et des activités de formation davantage basés sur les ressources endogènes, qui peuvent ensuite représenter une offre distinctive.
- Assurer une connaissance plus large et plus approfondie de l'origine de ces produits endogènes, de leur conditionnement et de leur transformation.
- Il est important d'attirer et d'impliquer les stagiaires, sur la base de valeurs telles que la passion, l'attitude, la confiance en soi, le sens du progrès et la coresponsabilité.
- Il est également pertinent d'établir une distinction claire entre les différents acteurs et rôles de la formation : formateurs, animateurs et animateurs.
- En ce qui concerne l'écart entre l'offre d'éducation et de formation professionnelle en arts culinaires et les compétences requises par les entreprises du secteur, 42 % des participants aux groupes de discussion estiment qu'il existe des lacunes, principalement liées aux compétences spécifiques (54 %) et à la profession concernée, en général (38 %).



Références (Portugal) :

ANQEP – Agence nationale pour la qualification et la formation professionnelle
(<http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>)

Catalogue national des qualifications. <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/>

Cedefop – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle –
Enseignement et formation professionnels au Portugal.
http://www.cedefop.europa.eu/files/5177_en.pdf

Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional – Digitalisation and
the future of work. <http://www.cedefop.europa.eu/pt/events-and-projects/projects/digitalisation-and-future-work>

Cedefop – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle –
L'évolution du rôle et de la nature de la formation professionnelle en Europe.
http://www.cedefop.europa.eu/files/changing_role_of_vet_apouliou.pdf

Cedefop – Centro Europeu de Desenvolvimento de Formação Profissional – L'évolution de la
nature et du rôle de l'enseignement et de la formation professionnels européens (EFP) – défis
communs et leurs réponses.
http://www.cedefop.europa.eu/files/the_changing_nature_and_role_of_european_vet_common_challenges_and_their_responses_-_acvt_note_december_2017_0.pdf

Classification des professions au Portugal : 2010

https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?look_parentBoui=107962055tt_display=ntt_download=y

DGERT – Direction générale de l'emploi et des relations professionnelles
(<https://www.dgert.gov.pt/>)

DGESTE – Direction générale des établissements scolaires (<https://www.dgeste.mec.pt/>)
Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (<https://www.iefp.pt/>)

IN-VET – Prévenir l'abandon initial de l'EFP et favoriser l'inclusion dans la formation
professionnelle trainee's Offres de FPI, niveaux d'abandon et absence/existence d'attractivité,
y compris les bonnes pratiques de stratégies réussies – Rapport sur la situation nationale :
Portugal. http://invet-project.eu/wp-content/uploads/2014/06/National-Report_Portugal_Final.pdf



Rapport d'analyse des besoins en formation professionnelle TURQUIE



Sommaire :

1. Introduction	114
1.1 Le système de formation professionnelle en Turquie.....	114
2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif	115
2.1 L'offre de formation	115
2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs	117
2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?.....	119
3. Professions des arts culinaires	119
3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles.....	119
3.2 Tendances de l'art culinaire en Turquie.....	119
3.3 Ajout de nouvelles professions	120
4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance.....	120
4.1. Le rôle exceptionnel de la formation professionnelle en alternance.....	120
4.2. Les défis de la formation duale	121
4.2.1. Nécessité	121
4.2.2. Participation	121
4.2.3. Établissement des priorités	121
4.2.4. Compétences de base.....	121
4.2.5. L'excellence dans formation professionnelle duale	122
4.2.6. Formation en ligne et méthodologies flexibles.....	122
4.2.7. L'agilité de la formation professionnelle duale	122
4.2.8. Formation professionnelle duale et PME	122
4.2.9. Tuteurs spécialisés	122
4.2.10. Formation continue et plan de carrière	122
4.2.11. Les étudiants.....	123
5. Participation des gouvernements et d'autres groupes de parties prenantes	123
5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP.....	123
5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes	123
6. Questions clés selon les experts nationaux.....	124
6.1 Points forts	124
6.2 Faiblesses	124
7. Résumé des résultats et conclusions	125
Références (Turquie)	125



1. Introduction

1.1 Le système de formation professionnelle en Turquie

Au niveau national, les principaux acteurs de la gouvernance de l'EFP sont le Ministère de l'éducation nationale (MoNE), responsable des écoles professionnelles supérieures (l'EFP post-secondaire relève du Conseil de l'enseignement supérieur) ; le Ministère du travail et de la sécurité sociale (MoLSS) ; le Ministère du développement (MoD) ; et le Ministère des sciences, de l'industrie et des technologies (MoSIT). Le Ministère de l'éducation et de la formation professionnelles s'occupe de six des sept fonctions de gouvernance de l'enseignement et de la formation professionnels.

En Turquie, l'EFP CITE 3 formel est dispensé dans le cadre de programmes quadriennaux dans 62 domaines et 226 branches dans les écoles et institutions d'EFP. Le Conseil de l'enseignement professionnel (VEC) propose des programmes d'apprentissage dans 31 domaines pour 152 branches. Un éventail d'établissements privés dispensent également une éducation sociale, culturelle et professionnelle non formelle aux adultes payants. Le dixième plan de développement (2014-2018) a inclus des plans de développement de l'EFP dans le programme de développement des compétences de base et professionnelles. La vision du système d'EFP se trouve principalement dans le document de stratégie et le plan d'action pour l'enseignement professionnel et technique 2014-2018 préparés par le ministère de l'Éducation nationale en coopération avec d'autres ministères et les partenaires sociaux et qui sont mis en œuvre, suivis et évalués en collaboration avec les parties concernées sous la coordination du ministère. La stratégie d'EFP est complétée par la stratégie d'éducation et de formation tout au long de la vie qui a augmenté la participation à l'éducation et à la formation tout au long de la vie à 8 % en 2018 pour aller jusqu'à 15 % en 2023 et qui intègre un système de suivi et d'évaluation des principaux indicateurs de performance et par la stratégie nationale pour l'emploi (SNPE)

Des mécanismes législatifs ou normatifs existent dans le cadre des objectifs et des feuilles de route pour l'EFP et l'apprentissage tout au long de la vie dans la Vision 2023 du gouvernement. Ce cadre met l'accent sur l'amélioration du système d'EFP et de formation par la flexibilité, la transparence, l'innovation et la participation des parties prenantes, afin de soutenir le développement économique et social, en reliant les besoins des individus aux besoins du marché du travail. La stratégie met l'accent sur l'accès à l'EFP en améliorant les capacités et les résultats en matière d'emploi des diplômés grâce à une orientation professionnelle et à un système de qualifications plus solide. Il met également l'accent sur l'efficacité de la gestion et de l'assurance qualité, ainsi que sur l'amélioration des systèmes de financement des écoles et des institutions. La mise en œuvre relève de la responsabilité de la Direction générale de l'enseignement professionnel et technique du Ministère de l'éducation nationale.

L'autorité des qualifications professionnelles a été créée en 2006, avec les fonctions et les pouvoirs suivants :

- Préparer les principes du système national des qualifications professionnelles, sur la base des normes professionnelles nationales.
- Faire préparer des normes professionnelles, déterminer les organismes qui doivent préparer les normes professionnelles.
- Valider les certificats de qualification professionnelle détenus par les étrangers travaillant en Turquie.



En 2010, des centres spécialisés de formation professionnelle pour l'emploi (UMEM) ont été créés pour améliorer la qualification des jeunes afin d'accroître leur employabilité. L'infrastructure technologique des 140 établissements d'enseignement technique et professionnel du niveau secondaire a été renforcée et des formations ont été proposées à près d'un million de stagiaires entre 2010 et 2015.

2. Compétences requises d'un cuisinier ou d'un chef de cuisine exécutif

2.1 L'offre de formation

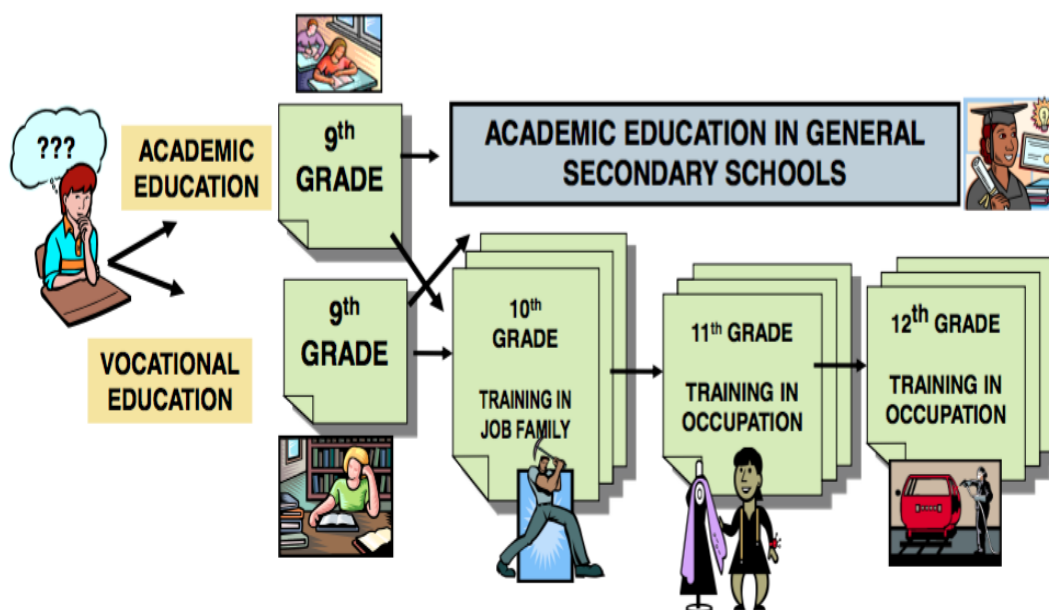
Le système éducatif national turc comporte deux parties principales :

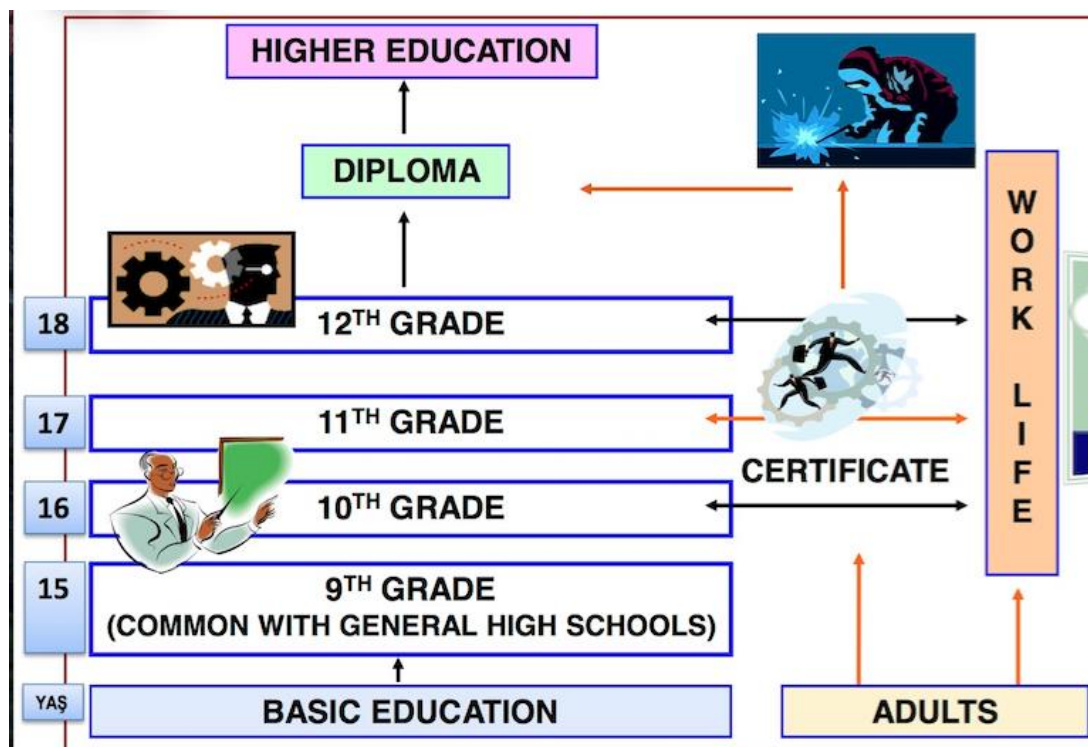
- (1) L'éducation formelle dispensée dans les écoles formelles avec les enseignements réguliers préscolaire, primaire, secondaire et supérieur.
- (2) L'éducation non formelle (toutes les activités d'éducation et de formation organisées en complément ou en dehors de la formation formelle) :

- Formation publique
- Formation en apprentissage
- Enseignement à distance
- Formations sanctionnées par un certificat dispensées par des ONG
- Formations organisées par d'autres organismes tels que ISKUR ou les municipalités

L'enseignement et la formation professionnels :

- sont réalisés en fonction des demandes du marché du travail
- s'inscrivent dans une approche participative dans le cadre de la coopération école-institution-secteur
- sont organisées de manière à ce que les diplômés puissent être employés à l'étranger
- sont développés en permanence avec une amélioration de la qualité





Fondamentalement, la formation professionnelle est dispensée dans des lycées professionnels. Les étudiants qui ont suivi des cours appliqués et théoriques ont la possibilité de découvrir le secteur réel et les conditions de travail en effectuant des stages en 10e, 11e et 12e année, selon les caractéristiques de l'école.

Processus de formation professionnelle

Les **programmes de certificat** sont des programmes de formation ouverts à tous, à l'exception des programmes de premier, deuxième et troisième cycles d'une université. Ces programmes sont administrés et exécutés selon les règles académiques approuvées par le Sénat de l'Université. Ils visent principalement à doter les participants des connaissances et des compétences requises par une économie en évolution rapide. Parmi les types de programmes de certificat, mentionnons :

- Programmes professionnels
- Programmes de formation professionnelle
- Programmes de développement des compétences
- Cours de courte durée

Certaines universités organisent des programmes de certificat qui contribuent à former une main-d'œuvre qualifiée, de tous âges et de toutes professions. La plupart du temps, les écoles exigent que les personnes détiennent un diplôme d'études secondaires ou un diplôme universitaire.

Outre les personnes qui ont besoin d'une formation supplémentaire pour être compétitives sur le marché du travail, certaines entreprises investissent également dans les ressources humaines



en formant leurs employés avec des programmes de certificat. Ainsi, sans avoir besoin d'un diplôme ou d'un engagement à long terme, ils bénéficient des connaissances et des compétences requises pour un emploi spécifique. Ce type d'investissement est d'une grande importance en termes d'avantage concurrentiel des entreprises. Les employés, qui sont équipés des formations nécessaires, sont plus unis avec leur entreprise et plus productifs dans leur travail.

2.2 Les besoins en compétences et en formation selon les employeurs

État des lieux

Une main-d'œuvre qualifiée grâce à une formation professionnelle et technique planifiée est un élément indispensable pour une économie productive. A cet égard, l'enseignement professionnel et technique est d'une importance cruciale pour les économies en développement. La Turquie manque de main-d'œuvre qualifiée à employer dans sa propre industrie en développement à cause de problèmes rencontrés dans l'enseignement secondaire et supérieur :

- Difficultés de l'orientation professionnelle
- Programmes d'enseignement inadaptés
- Incompatibilités avec le secteur réel
- Insuffisance de l'infrastructure et ancienneté des technologies
- Qualifications insuffisantes des enseignants
- Conditions légales

Suggestions

Afin de répondre à l'évolution des besoins technologiques, il convient de mettre en place une structure de formation professionnelle plus souple, capable de s'adapter rapidement aux évolutions technologiques.

Les domaines professionnels devraient être déterminés en fonction des besoins régionaux et sectoriels, et les études relatives aux nouvelles professions devraient être menées avec la technologie en développement dans ce cadre.

Les projets de modernisation de l'enseignement professionnel devraient être renforcés et la part du budget général allouée à l'enseignement professionnel et technique devrait être augmentée.

Les programmes d'études devraient être dynamiques et durables pour suivre le rythme des évolutions sectorielles.

Selon les employeurs, un cuisinier devrait posséder les compétences et aptitudes suivantes.

- Techniques de cuisson
- Nouvelles technologies en cuisine
- Sécurité alimentaire et sécurité au travail
- Diversité culturelle
- Produits alimentaires et design
- Gestion de la qualité
- Estime de soi
- Multitâche
- Créativité



- Atteindre les objectifs
- Gestion du temps
- Travail d'équipe
- Gestion des ressources
- Gestion des conflits
- Communication
- Éthique de travail

Compétences requises pour le métier de cuisinier ou chef de cuisine exécutif

Trois groupes de discussion ont été organisés par la Direction provinciale de l'Éducation nationale (MEM) dans la province de Mugla, les 12, 19 et 26 février 2019 avec 83 représentants de Mugla Sıtkı L'Université Kocman, les centres de formation professionnelle de Bodrum, Marmaris et Mentese, trois écoles pilotes de Bodrum, Marmaris et Mentese, l'Union des chambres artisanales des artisans de Bodrum, Marmaris et Mentese et six hôtels.

Un questionnaire pour évaluer les compétences et les connaissances requises pour un poste de cuisinier ou de chef cuisinier a été distribué à 50 participants de profils différents : enseignants, propriétaires d'hôtels, chefs cuisiniers, universitaires, directeurs, PDG d'hôtels. Les résultats sont donnés dans l'ordre, en commençant par la compétence la plus fréquemment mentionnée :

Aptitudes sociales et empathie	27
Recherche de nouveaux aliments, technologies, produits et recettes locaux, etc.	26
Veille technologique et mise en œuvre de nouvelles techniques	26
Calcul du coût de revient	18
Créer des recettes	18
Leadership	17
Capacité de formation et d'enseignement	16
Parler au moins une langue étrangère	16
Gestion des RH	15
Gestion d'équipe	13
Efficacité dans les différentes sections de la cuisine	13
Expérience	12
Discipliné	10
Volonté	9
Capacité de cuisiner	9
Bien éduqué	9
Gestion des recettes, des menus et des prix	6
Gestion de l'activité des bars, de la restauration, du room service et des banquets en	5
Pensée critique	5
Connaissance de la réglementation et de la législation	4
Création et conception de repas traditionnels	4
Diction	4



Gestion de la qualité	4
Responsable	4
Gestion des risques	3
Gestion du bar	3
Résolution de problèmes	3
Planification	3

2.3 Conclusion : formation à des compétences spécifiques ou à l'ensemble des fonctions du métier ?

Selon les participants aux groupes de discussion, l'acquisition de compétences spécifiques est considérée comme plus sensible et plus fonctionnelle que l'amélioration de rôles professionnels complets. A cet égard, les aptitudes et compétences suivantes devraient être acquises :

- Techniques de cuisson
- Recherche de nouveaux aliments, technologies, produits et recettes locaux, etc.
- Connaissance approfondie de la gastronomie
- Cuisine et santé
- Conception de produits alimentaires
- Recyclage et environnement
- Habitudes humaines, changement
- Communication
- Compétences managériales
- Gestion de la qualité
- Parler au moins une langue étrangère

3. Professions des arts culinaires

3.1 Professions des arts culinaires et normes professionnelles

Selon le type de formation et de certification en Turquie, la formation est dispensée aux groupes professionnels suivants : Aide cuisinier, Cuisinier, Chef pâtissier, Boucher, Boulanger, Spécialiste du service après-vente, Sommelier.

3.2 Tendances de l'art culinaire en Turquie

Nourriture noire

Le noir est associé au froid, au mystère et à l'ambition. Dans le groupe des aliments foncés, il est perçu comme une couleur froide, prestigieuse et sophistiquée dans la communication marketing (ex : chocolat, café, cacao et les aliments énergisants). Les aliments noirs peuvent être naturels, qui sont dits plus sains que d'autres légumes et fruits colorés, ou colorés par le charbon actif, le charbon de bambou et la seiche.





Street food

Livraison de saveurs traditionnelles avec des présentations innovantes et pratiques. Contrairement aux restaurants modernes et luxueux, la qualité et les goûts familiers viennent sur les étals avec des touches innovantes.

Retour aux traditions

En raison de l'évolution constante des habitudes et des attentes humaines, la gastronomie se renouvelle constamment. Une tendance au cours des dernières années semble être un retour à la culture et aux aliments traditionnels. Les menus sont adaptés aux développements gastronomiques actuels, ils comprennent différentes techniques, donnent de l'importance à la présentation mais ne perdent pas leur essence traditionnelle. En particulier, la cuisine ottomane renaît en intégrant la gastronomie moderne et les différentes cuisines. Il ne s'agit pas seulement d'une activité commerciale, mais aussi d'un effort de sensibilisation et de promotion de la culture.



3.3 Ajout de nouvelles professions

- Conseiller gastronomique
- Photographe gastronomique
- Dégustateur culinaire
- Historien de la gastronomie
- Cuisine de désintoxication
- Rédaction gastronomique
- Cuisine moléculaire

4. L'enseignement supérieur et la formation tout au long de la vie en alternance

4.1. Le rôle exceptionnel de la formation professionnelle en alternance

L'enseignement théorique est expérimenté par des cours pratiques dans les écoles et par des applications telles que la formation en cours d'emploi, les stages et l'observation en entreprise. Cette combinaison de théorie et de pratique apporte une longueur d'avance dans le métier : à l'issue de la formation, les élèves ont non seulement les connaissances techniques requises, mais aussi une expérience pratique dans leur métier.

Ce modèle de formation duale a été instauré avec le Règlement sur le Centre de Formation Professionnelle publié dans le JO n°21846 du 11.02.1994. L'objectif principal est de fournir le personnel intermédiaire nécessaire au secteur industriel en coopération avec les écoles. Pour



postuler au Centre de Formation Professionnelle, l'étudiant doit être âgé de moins de 18 ans, être diplômé de l'enseignement secondaire et signer un contrat avec une entreprise. Ce modèle a également conduit à l'élaboration de programme d'études et du système appliqués dans les écoles secondaires professionnelles. Le niveau secondaire de l'enseignement professionnel en Turquie est renforcé par des cours. Un élève du lycée de tourisme prend des cours communs avec tous les lycées de 9e année. Après la 10e année, il suit des cours théoriques et pratiques en fonction de la branche qu'il a choisie, et des stages dans des hôtels pendant 4 mois en été.

Conformément à la vision 2023, à partir de 2018, un nouveau modèle a été développé et 11 écoles de tourisme pilotes ont été sélectionnées et les études ont commencé. Elles sont jumelées à des hôtels. Les objectifs suivants ont été déterminés dans le cadre du protocole.

- Ajout d'une classe préparatoire en langue étrangère au niveau de la 9e année
- Offrir une formation continue et qualifiée aux enseignants
- En été, les étudiants recevront une formation en cours d'emploi de 4 mois.
- Offrir des cours de russe et d'anglais aux étudiants pendant la formation professionnelle.
- Rénover les classes et les cuisines des écoles et les adapter à la technologie
- Possibilités d'emploi pour les étudiants diplômés des écoles pilotes
- Participation du personnel de l'hôtel aux cours pratiques à l'école
- Répondre au besoin d'outils et de fournitures à utiliser dans les leçons

4.2. Les défis de la formation duale

4.2.1. Nécessité

Les programmes d'études et les systèmes éducatifs doivent pouvoir suivre l'évolution des nouvelles technologies et des tendances gastronomiques. Une formation professionnelle répondant aux besoins du secteur ne peut être réalisée que par une formation sur le terrain et des cours théoriques. Les pratiques dans les écoles sont incompatibles avec le travail. C'est pourquoi la coopération et la conception de processus sont très importantes dans l'enseignement professionnel.

4.2.2. Participation

Les idées et la participation du ministre décideur ne suffisent pas à la conception du processus. Toutes les parties prenantes telles que les enseignants, les élèves, les représentants du secteur, les superviseurs et les experts participent activement au processus.

4.2.3. Établissement des priorités

Les processus de formation est évalué à la lumière de toutes les données disponibles et avec la participation de toutes les parties prenantes. Lorsque les besoins du secteur, les qualifications acquises par les étudiants et les résultats obtenus sur le terrain sont considérés ensemble, les compétences clés doivent être déterminées. En conséquence, les résultats obtenus sont examinés en coopération.

4.2.4. Compétences de base

Les compétences clés sont identifiées sur la base des attentes fondamentales du secteur, conformément aux normes nationales et au cadre européen des certifications.



4.2.5. L'excellence dans formation professionnelle duale

Le jumelage d'écoles avec des hôtels spécifiques et la conception du processus par la signature d'un protocole sont bénéfiques pour la qualité de l'éducation et les priorités des étudiants en matière d'emploi. Des commissions provinciales de l'emploi et de la formation professionnelle ont été créées pour mobiliser les installations et les ressources locales afin de réduire le chômage en favorisant la collaboration et les contacts entre les différents établissements et organismes. Les conseils d'administration sont composés de représentants d'autres autorités publiques, ainsi que d'organisations de travailleurs, d'employeurs et d'organisations professionnelles, de chambres d'industrie et d'autres représentants d'organisations locales. Les tâches prioritaires sont la détermination et le suivi des besoins du marché du travail local, des besoins et des problèmes des personnes concernées.

4.2.6. Formation en ligne et méthodologies flexibles

La formation en ligne est proposée aux personnes qui ne satisfont pas aux exigences de temps et de conditions économiques et le certificat est obtenu à la fin de cette formation. Il s'agit de savoir dans quelle mesure cette méthode est efficace ou dans quelle mesure elle répond aux exigences pour répondre aux besoins du secteur.

4.2.7. L'agilité de la formation professionnelle duale

L'agilité et l'adéquation sectorielle de l'enseignement professionnel dual est l'un des problèmes les plus importants. La formation professionnelle s'inscrit dans une structure dynamique en phase avec l'évolution des tendances et des habitudes, ainsi qu'avec les attentes sectorielles. Elle est ouverte au développement et au changement.

4.2.8. Formation professionnelle duale et PME

Bien que les entrepreneurs veuillent contribuer au processus et devenir partie prenante dans les programmes de formation, les conditions économiques actuelles rendent difficile de suivre le rythme des innovations nécessaires. Même si les étudiants qui sont envoyés en stage pendant l'été peuvent bénéficier aux petites et moyennes entreprises grâce aux incitations gouvernementales, il y a des problèmes concernant la qualité et la compatibilité de l'enseignement.

4.2.9. Tuteurs spécialisés

La qualité de la formation professionnelle duale est directement proportionnelle à la qualité des enseignants professionnels qui dispensent la formation. Cela soulève également la question de la formation des formateurs. Le fait que les programmes ne soient pas renouvelés et ne puissent refléter la situation actuelle nécessite des efforts supplémentaires pour améliorer les qualifications des enseignants. Par conséquent, les activités en cours d'emploi et les pratiques de formation en cours d'emploi des enseignants sont importantes. Outre la formation dispensée aux étudiants des écoles pilotes de tourisme, l'entreprise propose aux enseignants une formation en langues étrangères et une formation en cours d'emploi dans le domaine des affaires. Le but de ce cours est d'améliorer l'auto-renouvellement et la remise en question des qualifications des enseignants qui observent dans l'environnement de travail direct, et non à partir des livres, en fonction des conditions actuelles.

4.2.10. Formation continue et plan de carrière

L'obtention d'un diplôme professionnel n'est pas une garantie en termes d'emploi. Toutefois, la qualité de la coopération sectorielle dans l'enseignement professionnel peut partiellement résoudre ce problème. Les étudiants qui suivent une formation en cours d'emploi et un stage



dans le cadre de la coopération ont également la possibilité de trouver un emploi grâce à la formation et à la pratique qu'ils reçoivent dans ces entreprises.

4.2.11. Les étudiants

Il est important d'évaluer d'abord les systèmes d'examen. Les conditions d'entrée des élèves dans les écoles professionnelles et le système d'examen devraient être revus. Les lycées professionnels accueillent les élèves sans examen. Les élèves qui n'ont pas assez de points pour les lycées anatoliens préfèrent les lycées professionnels proches de leur domicile. Cela peut créer une perte de motivation et d'intérêt.

5. Participation des gouvernements et d'autres groupes de parties prenantes

5.1 Le rôle des décideurs politiques et des institutions d'EFPP

La responsabilité de la conception et de la mise en œuvre des programmes éducatifs incombe au ministère de l'Éducation. Tous les intervenants doivent participer activement au processus et toucher le contenu des programmes. Ce faisant, il est chargé d'atteindre le Ministère de l'éducation nationale et les institutions connexes, les représentants du secteur, les entreprises et les autres parties prenantes. Il devrait agir avec la même conscience non seulement dans la formation en cours d'emploi et la conception des programmes, mais aussi dans la rédaction des manuels scolaires et la création des programmes d'études. L'infrastructure physique, les protocoles, la formation des enseignants et le renforcement des institutions devraient être achevés. Un processus continu d'évaluation et d'innovation devrait être conçu en tenant compte des ressources du pays, de sa situation en matière d'emploi et des changements et développements sectoriels.

La coopération et la programmation devraient être fondées sur une base juridique en fonction de leurs caractéristiques. Pour que l'enseignement professionnel soit couronné de succès, les écoles préférées des élèves doivent être créées. Si nécessaire, les lycées professionnels sans examens et obligatoires doivent être amenés au niveau qui aura les élèves qui veulent faire cette profession. Il est donc nécessaire de revoir le système d'examen.

Les établissements de formation professionnelle devraient devenir des écoles qui renforcent les compétences des enseignants, où les enseignants sont des apprenants et suivent l'évolution actuelle. Les écoles devraient élaborer des politiques qui garantissent le développement de l'ensemble des élèves en termes de compétences professionnelles, de plan de carrière, de développement de la personnalité et de langues étrangères. Les représentants des écoles devraient signer des protocoles de coopération avec les entreprises et accueillir les chefs cuisiniers experts en la matière et en bénéficier en formation pratique.

5.2 Le rôle des partenaires sociaux et des autres parties prenantes

Les parties prenantes ont un rôle important à jouer dans la qualité de la formation professionnelle et dans son intégration dans un programme durable. L'association touristique, les ONG, les fédérations de cuisine et les entreprises doivent participer et être impliquées dans tous les aspects de la formation professionnelle. Les entreprises sont l'endroit où les étudiants seront employés lorsqu'ils obtiendront leur diplôme. Par conséquent, les attentes des entreprises doivent orienter les programmes. Cela entraîne également des responsabilités pour les entreprises. Il s'agit par exemple d'allouer des quotas pour les stages des étudiants, d'apporter un soutien financier et moral au processus éducatif et d'être en communication constante avec les établissements d'enseignement. Les entreprises ne devraient pas considérer cela comme une nécessité ou un fardeau, mais plutôt se concentrer sur la formation du personnel qualifié dont



le secteur a besoin en faisant des plans à long terme. Toutefois, cette situation ne fonctionne pas de temps à autre en raison des difficultés rencontrées dans la pratique. La lourde charge de travail et les problèmes financiers des entreprises affectent la qualité et la quantité de l'aide à apporter. Les entreprises ne peuvent allouer du temps, de l'argent, du matériel et du personnel à la formation professionnelle que si elles disposent des ressources nécessaires. Les politiques et les incitations de l'État devraient être renforcées.

6. Questions clés selon les experts nationaux

6.1 Points forts

- De jeunes enseignants ouverts à l'innovation et au développement
- Législation permettant la coopération avec le secteur
- Possibilités de formation professionnelle pour les formateurs et les enseignants
- Des ressources humaines ouvertes à l'innovation et au développement
- Prise en compte des points de vue et suggestions des parties prenantes dans la définition des politiques de formation
- Les mécanismes de suivi de l'information technologique sont à jour sont fonctionnels.
- Une culture culinaire importante
- Collaborations sectorielles sur le terrain juridique et suivi par le ministère
- Augmentation du budget alloué à l'enseignement professionnel et du nombre de projets

6.2 Faiblesses

- Politiques inadéquates de formation des enseignants dans l'enseignement professionnel
- Nombre élevé d'élèves par classe et problèmes de formation duale
- Les systèmes de certification ne répondent pas aux objectifs éducatifs et il n'existe pas de systèmes de certification adaptés aux domaines professionnels.
- Manque de personnels d'orientation scolaire et professionnelle
- Le système d'entrée dans les lycées professionnels n'est pas fonctionnel ni adapté à l'usage auquel il est destiné.
- Inefficacité des partenaires sociaux et des parties prenantes dans le processus
- Manque de cours pratiques et mauvaises conditions physiques dans les écoles
- L'EFPP n'a pas de programme standard régional et interinstitutionnel.
- Insuffisance des ressources et des programmes d'études pour suivre l'évolution actuelle de la gastronomie et de la technologie.
- Non-participation des employeurs aux processus de formation professionnelle en raison de difficultés économiques.
- Un grand nombre d'établissements avec un faible niveau de qualité et une offre culinaire réduite.
- Difficultés à trouver des enseignants qui répondent aux exigences des administrations publiques en termes de qualifications requises pour exercer leur profession.



7. Résumé des résultats et conclusions

La Stratégie nationale d'apprentissage continu 2014-2018 a permis de faire participer davantage d'adultes à l'éducation et à la formation tout au long de la vie en les sensibilisant, en améliorant l'offre et l'accès, en développant l'orientation et le conseil, en développant des systèmes de suivi et d'évaluation et en reconnaissant les acquis antérieurs. Le Plan d'action 2010 a renforcé les liens entre l'éducation et l'emploi en mettant l'accent sur les qualifications, les programmes basés sur les normes professionnelles, l'orientation et le conseil et l'accréditation des établissements de formation. Il a aussi renforcé les liens entre les acteurs publics et privés. Le Programme de développement des compétences de base et professionnelles 2014-18 a permis de développer des compétences telles que le numérique, les langues, la communication et la recherche d'emploi, tout en renforçant les liens entre l'éducation et les entreprises.

Conformément au document prospectif 2023, le secteur de la restauration et les écoles doivent continuer à travailler en étroite collaboration pour planifier la formation professionnelle : il s'agit de redéfinir les normes professionnelles, les compétences de base à acquérir, les pratiques de formation en cours d'emploi et la portée des nouveaux programmes.

Références (Turquie)

Eqavet

La gouvernance de la formation professionnelle en Turquie.

Améliorer la qualité de la formation professionnelle en Turquie.

Réf. du projet No 597848-EPP-1-2018-1-2018-1-BG-EPPKA3-VET-JQ

CULINART : Concevoir une qualification professionnelle conjointe en arts culinaires et des parcours pilotes pour la formation continue

est cofinancé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.