



Étude métier Chef de cuisine en restauration commerciale

Contexte de l'étude



Ce document présente la synthèse finale des résultats de l'étude sur le **métier/l'emploi de chef de cuisine** en France réalisée par CHD EXPERT pour le FAFIH entre mai et octobre 2018.

Contexte et attendus de l'étude

À l'initiative du SNRTC, le FAFIH a souhaité réaliser en 2018 une étude « métier » sur le Chef de cuisine en restauration commerciale et thématique (excluant les secteurs des collectivités et de la restauration rapide).

L'étude doit permettre de recueillir des éléments utiles dans le cadre d'une analyse de l'opportunité de la création d'une nouvelle certification spécifique au métier de Chef de cuisine en restauration commerciale.

Après appel à propositions, la réalisation de l'étude a été attribuée à CHD EXPERT, leader européen des études sur les marchés de la consommation hors domicile (CHR, collectivités, métiers de bouche...), qui travaille depuis plus de 10 ans avec le FAFIH sur les études sectorielles métiers



Objectifs de l'étude



L'objectif essentiel de l'étude est de fournir une photographie détaillée de la population exerçant en tant que chef de cuisine en France : quantifier la population en activité (salariés et établissements employeurs), qualifier les emplois occupés, ainsi que les établissements employeurs, mieux comprendre ces fonctions.

Objectifs détaillés de l'étude

1

Définir les besoins d'informations spécifiques des partenaires de l'étude, FAFIH, fédérations d'employeurs et représentants de la CPNE de branche, concernant le métier/l'emploi de Chef de cuisine en restauration commerciale

2

Qualifier le métier/l'emploi de Chef de cuisine en restauration commerciale en caractérisant les activités et tâches afférentes au métier (référentiel métier) et leur variabilité selon le contexte spécifique à chaque segment d'activité

3

Quantifier la population des Chef cuisine sur le périmètre défini, en précisant leur profil (sexe, âge, formation, cursus...)

Quantifier les entreprises employant des Chefs de cuisine en restauration commerciale, en précisant leurs caractéristiques d'activité (taille, clientèle, contraintes spécifiques...)

4

Analyser les informations collectées pour permettre aux demandeurs de l'étude d'apprécier la pertinence et le cas échéant, de déterminer le contenu d'une certification spécifique du métier de chef de cuisine en restauration commerciale



Méthodologie de l'étude



L'étude s'est appuyée pour l'essentiel sur deux enquêtes : une enquête qualitative auprès d'une douzaine de chefs de cuisine (*en mai-juin 2018*), ainsi qu'une enquête téléphonique auprès de 154 chefs de cuisine représentatifs de cette population en France (*en juillet et septembre 2018*)

Méthodologie

Les points clés de la méthode

Définition des besoins d'information



Échanges avec les partenaires de l'étude pour préciser les besoins d'information de chacun, définir techniquement le cadre commun du cahier des charges de l'étude, et les informations plus spécifiques

Entretiens qualitatifs avec des chefs de cuisine



Réalisation de 12 entretiens semi-directifs (45 minutes environ) avec des chefs de cuisine dans différents segments de la restauration commerciale pour connaître et comprendre les spécificités du métier et sa variabilité selon le contexte d'activité et les caractéristiques des établissements

Échantillon interrogé :

- 6 chefs de cuisine en restauration commerciale indépendante
- 6 chefs de cuisine en restauration chaînée
- Variabilité de l'activité principale, du TMR et du nombre de couverts

Enquête téléphonique auprès des chefs de cuisine



Réalisation de 154 interviews téléphoniques (12 minutes en moyenne) auprès de chefs de cuisine ou de responsables d'établissements de la restauration commerciale employant des chefs de cuisine pour quantifier l'emploi, ses caractéristiques et celles des établissements employeurs

Échantillon interrogé :

- 75 restaurants ou hôtels-restaurants indépendants
- 69 restaurants ou hôtels-restaurants de chaînes
- 10 restaurants ou hôtels-restaurants d'enseignes en franchise

L'analyse présentée ici, s'appuie prioritairement sur les résultats de l'enquête quantitative par téléphone, à l'aide de l'éclairage complémentaire apporté par l'enquête qualitative, et sur les données de marché du modèle propre (« FACET ») de CHD EXPERT pour la quantification du métier et sa répartition par segments d'activité des établissements

Analyse des résultats de l'étude

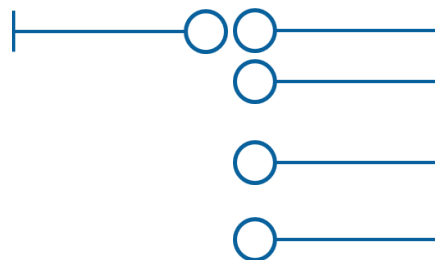


L'analyse s'appuie prioritairement sur les résultats objectifs c'est-à-dire ceux de l'enquête téléphonique, représentative de la population étudiée dans son ensemble. L'analyse des entretiens qualitatifs permet d'approfondir, d'affiner ou d'expliquer ces résultats

Sommaire de l'analyse

Sommaire des résultats

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine



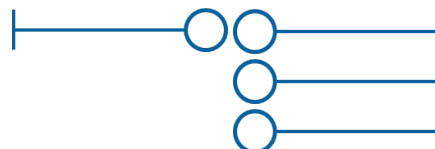
- Quelles sont les **compétences associées** au rôle de chef de cuisine ?
- Qu'est qui est **spécifique** au chef de cuisine et le **distingue des autres métiers** en cuisine ?
- Quelle **variabilité** dans le rôle et les responsabilités du chef de cuisine selon les caractéristiques des établissements employeurs ?
- Quelles **différences** entre le chef de cuisine en **restauration indépendante** et celui de la **restauration chaînée** ?

2. Focus sur le rôle de management



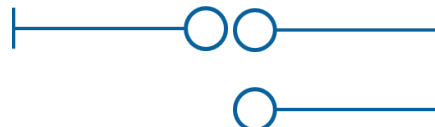
- Le chef de cuisine est-il juste un **superviseur** ou a-t-il un rôle dans l'**encadrement hiérarchique** du personnel de cuisine ?

3. Profil des chefs de cuisine en restauration commerciale



- Profil sociodémographique** des chefs de cuisine
- Formation et parcours professionnels** des chefs de cuisine
- Freins et motivations** du métier de chef de cuisine

4. Les établissements employeurs



- Qui sont les **établissements** employant des chefs de cuisine, combien sont-ils, **combien de chefs de cuisine** en restauration commerciale ?
- Quelles sont les **conditions de travail** des chefs de cuisine ?

5. Les perspectives et les attentes des chefs de cuisine



- Quels **métiers** peut-on faire après celui de chef de cuisine ?
- Quels sont les **besoins de formation** et les **attentes** des chefs de cuisine ?



1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine



1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

Ce premier chapitre vise à présenter et définir précisément le rôle de chef de cuisine en restauration commerciale, à le spécifier en regard des autres métiers de la cuisine, et à identifier d'éventuelles divergences selon le secteur d'activité chaîné ou indépendant

L'information quantitative repose sur les questions posées aux 154 chefs de cuisine interrogés :

- Comment définissent-ils spontanément leur rôle de chef de cuisine ?
- Quelles sont les tâches qu'ils accomplissent (en assisté) et combien de temps y consacrent-ils ?
- Quelles autres tâches font encore partie de leur rôle ? (en assisté)

L'analyse quantitative permet de mettre en exergue les différences objectives entre les chefs de cuisine des secteurs indépendants et chaînés de la restauration commerciale, ainsi que d'autres variables comme le niveau de gamme des établissements (sur la base de leur TMR) ou de leur taille (en nombre de couverts servis par jour)

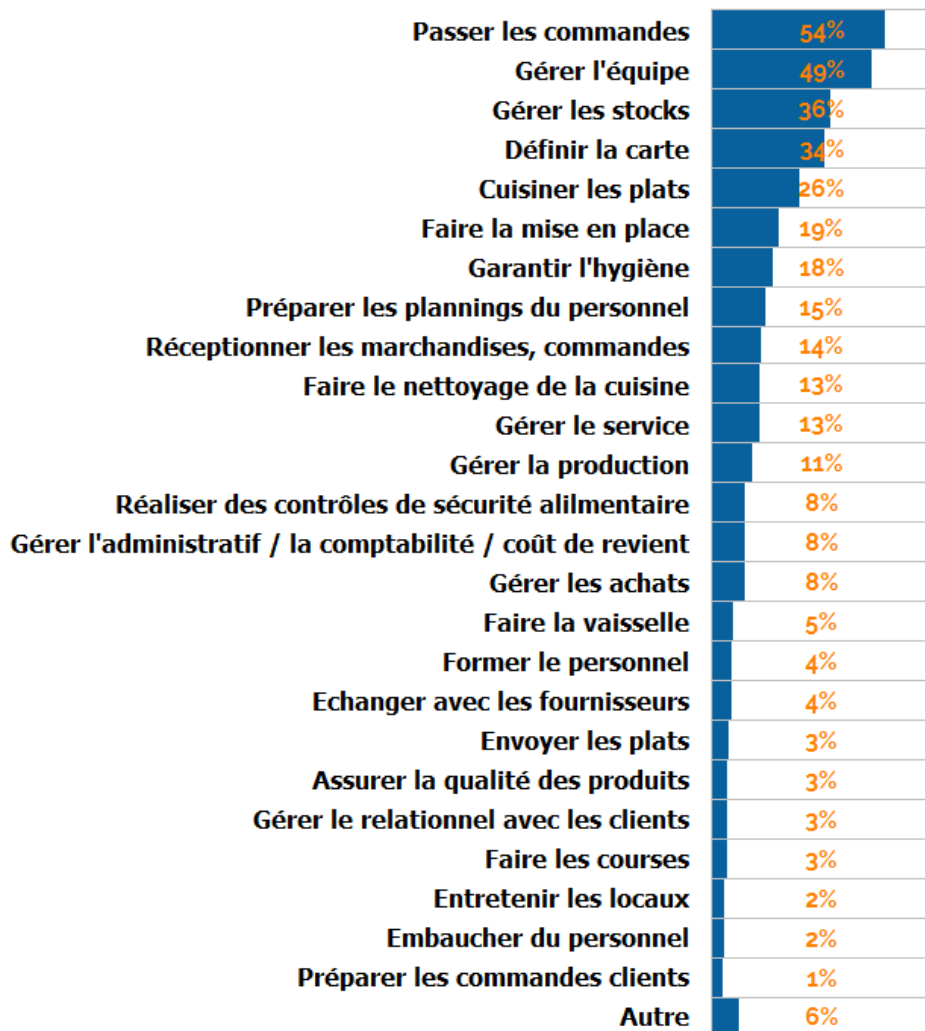
L'analyse qualitative éclaire ces divergences et fournit des précisions sur la nature des tâches liées au métier de chef de cuisine, et sur les conditions de variabilité du rôle. Elle permet de délimiter précisément le métier par rapport aux autres postes en cuisine, et d'isoler ainsi, parmi les compétences associées au métier de chef de cuisine, celles qui lui sont exclusives

Nous concluons cette partie par la réponse aux **deux questions de fond** posées sur le rôle de chef de cuisine : sa **spécificité** par rapport aux autres métiers, et l'existence ou non de **divergences sensibles** du rôle de chef de cuisine selon le secteur chaîné ou indépendant qui l'emploie

Principales tâches liées au métier de chef de cuisine (question ouverte)



Quelles sont les tâches principales incluses dans votre poste de chef de cuisine ? Pouvez-vous me dire en quelques mots, en quoi ça consiste précisément ?



Spontanément, les chefs de cuisine interrogés par téléphone définissent leur rôle autour de quelques grands pôles de responsabilité :

1. L'approvisionnement et la gestion des stocks

Cet aspect du métier de chef de cuisine est au premier plan des citations. **Passer les commandes** (54% de citations spontanées), **gérer les stocks** (36%) et **réceptionner les marchandises** (14%) sont les tâches attachées au rôle de cuisinier les plus fréquemment citées. On note aussi « **gérer les achats** » (8%), **échanger avec les fournisseurs** (4%) notamment pour les négociations de tarifs ou les conditions de livraison, ou encore « **faire les courses** » (3%).

2. Le management de l'équipe de cuisine

Gérer l'équipe (avec 49% de citations spontanées) et **préparer les plannings du personnel** (15%) sont les tâches les plus souvent évoquées dans ce qui constitue le deuxième pôle de responsabilité du chef de cuisine. **Former le personnel** (4%), ou **l'embaucher** (2%) sont des tâches beaucoup plus rarement associés au rôle

3. La gestion de la production culinaire

La définition de la carte (34% de citations spontanées) précède un rôle souvent axé sur la participation directe à la production culinaire : **cuisiner les plats** (26%), **faire la mise en place** (19%), **gérer le service** (13%), **gérer la production** (11%) ou encore « **envoyer les plats** » (3%), voire **faire la vaisselle** (5%)

4. La garantie de sécurité alimentaire

Garantir l'hygiène (18% de citations spontanées) et **faire le nettoyage de la cuisine** (13%), **réaliser des contrôles de sécurité alimentaire** (8%) ou encore **assurer la qualité des produits** (3%) forment un quatrième pôle de responsabilités associées au rôle du chef de cuisine

154
Répondants

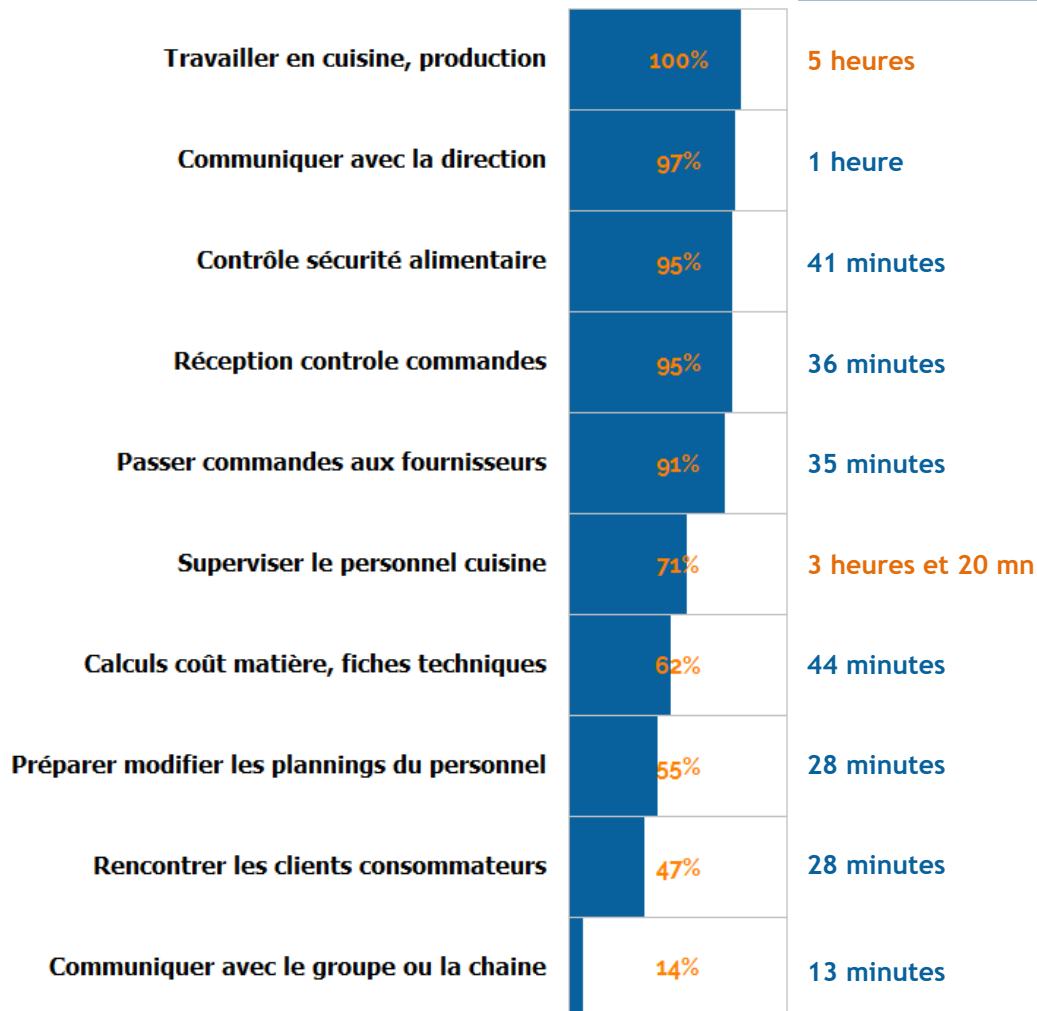
Principales tâches et responsabilités du métier (question fermée)



Je vous cite différentes tâches, qui peuvent faire partie des responsabilités du chef de cuisine, et vous me dites à chaque fois combien de temps cela vous prend en moyenne par jour ?

Tâches du chef de cuisine

Temps moyen journalier alloué aux tâches



5 tâches font partie du rôle du chef de cuisine dans plus de 90% des cas :

- Le travail en production culinaire
- Communiquer avec la direction
- Les contrôles de sécurité alimentaire
- La réception et le contrôle des commandes
- Passer les commandes aux fournisseurs

3 tâches supplémentaires concernent une majorité de chefs de cuisine :

- Superviser le personnel de cuisine
- Calculer les coûts matière et établir les fiches techniques
- Préparer et modifier les plannings du personnel de cuisine

2 tâches occupent à elles seules l'essentiel du temps de travail des chefs de cuisine :

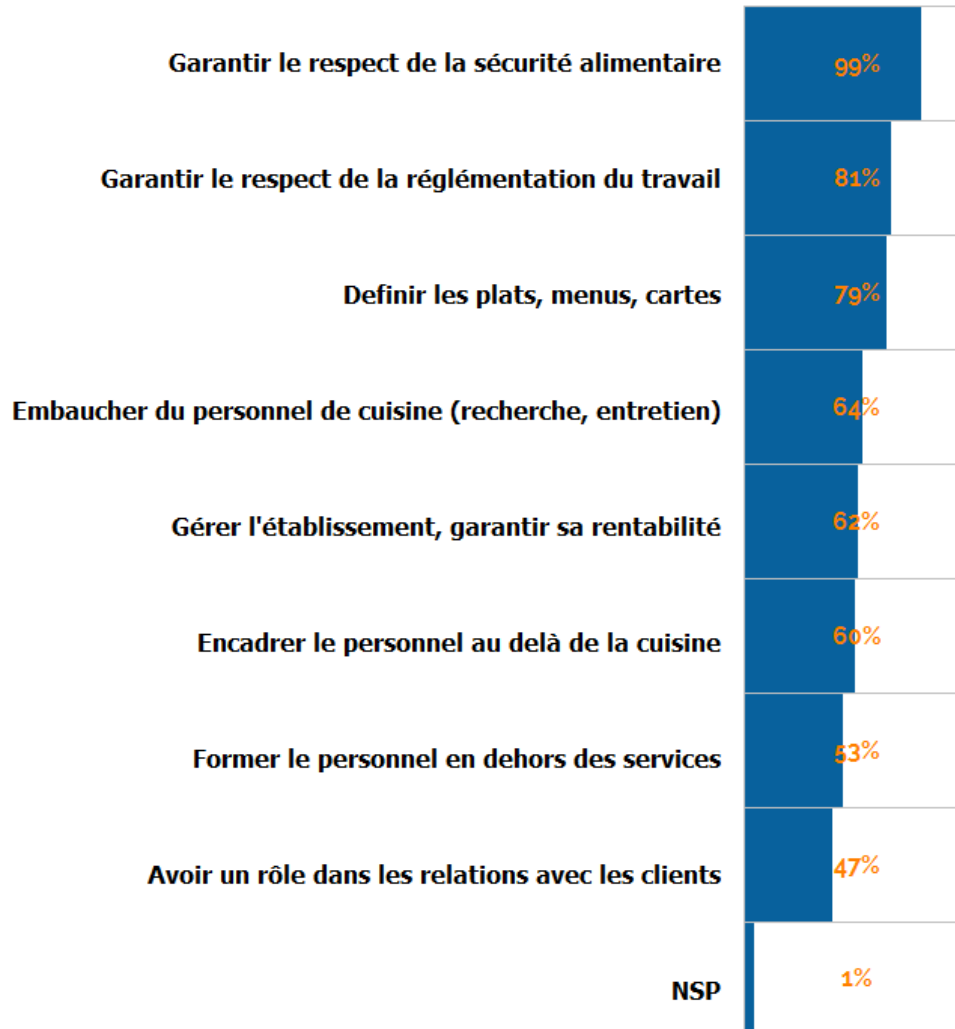
- Le travail en production culinaire, avec en moyenne 5 heures par jour - pour 100% des chefs de cuisine
- Superviser le personnel de cuisine, avec en moyenne 3 heures et 20 minutes par jour - pour les 71% de chefs de cuisine concernés par cette tâche

Responsabilités complémentaires du métier (question fermée)

154
Répondants



Parmi les tâches suivantes que je vais vous citer, quelles sont celles qui font partie de votre rôle de chef de cuisine ?



La garantie du respect de la sécurité alimentaire est un des rôle clé du métier de chef de cuisine pour la quasi-totalité des personnes interrogées

5 autres tâches concernent encore une majorité nette de chefs de cuisine :

- Garantir le respect de la réglementation du travail
- Définir les plats, menus et cartes
- Embaucher du personnel de cuisine
- Gérer l'établissement et garantir sa rentabilité globale
- Encadrer le personnel au-delà de la cuisine

Variabilité du rôle du chef de cuisine

Variabilité par rapport au secteur de la restauration commerciale :

🔗 Dans la définition spontanée du rôle de chef de cuisine :

- Cuisiner les plats
- Préparer les plannings du personnel

🔗 Dans les tâches incluses dans le rôle de chef de cuisine :

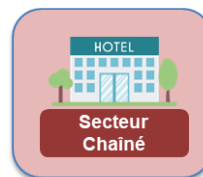
- Définir les plats, la carte ou les menus
- Superviser le personnel de cuisine
- Gérer l'établissement, garantir sa rentabilité
- Préparer ou modifier les plannings du personnel
- Rencontrer les clients consommateurs
- Communiquer avec le groupe ou la chaîne

🔗 Quelles sont les différences essentielles entre secteurs indépendant et chaîné dans la définition du rôle de chef de cuisine ?



La participation directe du chef de cuisine à la production alimentaire est beaucoup plus importante qu'en secteur chaîné

Le chef de cuisine en secteur indépendant est davantage un chef de pôle de production amené à définir l'offre à la carte, à gérer la cuisine dans une optique de rentabilité commerciale, et à rencontrer les clients du restaurant dans un rôle de fidélisation de la clientèle



Le rôle est davantage axé sur le management : essentiellement en termes de supervision du personnel et de préparation des plannings

La spécificité du rôle en milieu chaîné tient aussi au poids non négligeable de la communication avec le groupe ou la chaîne dans les tâches du chef de cuisine



39%

12%

95%

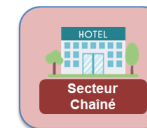
64%

72%

45%

57%

0%



14%

20%

61%

80%

52%

65%

38%

28%

154
Répondants

Variabilité du rôle du chef de cuisine

Variabilité des tâches incluses dans le rôle de chef de cuisine (en assisté) selon la segmentation des restaurants :

 Selon le nombre moyen de couverts servis par jour : Nombre moyen de couverts par jour



Moins de 50
(47)

50 à 99
(58)

100 et plus
(44)

- Définir les plats, la carte ou les menus
- Embaucher du personnel de cuisine
- Encadrer le personnel au-delà de la cuisine
- Former le personnel en-dehors des services

89%

88%

55%

43%

74%

75%

45%

60%

77%

32%

59%

66%

Les tâches liées au management comme l'embauche du personnel, son encadrement global et la formation, sont nettement plus présentes dans le rôle des chefs de cuisine des établissements les plus grands. A contrario, la définition de la carte tend à échapper davantage au chef de cuisine dans les plus gros établissements

 Selon le Ticket Moyen Repas

Ticket moyen repas (hors boisson)



Moins de 20€ (79)

20€ et plus (75)

- Embaucher du personnel de cuisine
- Encadrer le personnel au-delà de la cuisine
- Gérer l'établissement, garantir sa rentabilité

47%

83%

48%

73%

53%

72%

De façon générale, toutes les tâches listées sont davantage considérées comme faisant partie du rôle du chef de cuisine dans les établissements dépassant un TMR de 20 euros. Les différences les plus nettes concernent le management, embauche du personnel ou encadrement, ou le rôle de gestion et de garantie de rentabilité de l'établissement, bien plus souvent présents dans les tâches des chefs de cuisine travaillant dans les établissements de plus de 20 euros de TMR

 Selon l'activité principale de l'établissement



91%



67%

- Définir les plats, la carte ou les menus

La définition de la carte est davantage l'apanage des seuls chefs de cuisine dans les hôtels-restaurants, que dans les purs restaurants, alors qu'on ne constate pas de différence marquante dans les autres tâches et attributions du rôle entre ces deux activités

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

Ces résultats permettent de distinguer 5 grands pôles de responsabilités dans le rôle des chefs de cuisine en restauration commerciale ou thématique :

1

Organiser la production culinaire

2

Manager et superviser les équipes

3

Gérer les approvisionnements

4

Garantir la sécurité alimentaire

5

Gérer une unité de restauration

1

Organiser la production culinaire



La contribution directe du chef de cuisine à la production culinaire de l'établissement (avant ou pendant les services) reste essentielle puisque 100% des chefs de cuisine sont concernés, et y consacrent en moyenne la majeure partie de leur temps de travail

Le chef est le garant d'une production culinaire adaptée aux contraintes de l'établissement : il gère la mise en place et le service, et supervise l'ensemble de la production culinaire, en qualité, quantité et délais

Il forme son personnel aux techniques et méthodes culinaires utilisées pour la production de la carte

Il prépare le plus souvent les plannings du personnel
Il lui incombe de traduire la carte en fiches techniques utilisables par son personnel de cuisine et respectant les contraintes de gestion fixées par son employeur

Il définit souvent lui-même la carte de l'établissement, mais cette responsabilité, au contraire des autres citées ici, n'est pas systématique et dépend du mode de décision chez l'employeur



Requis pour exercer cette responsabilité :

- Maîtrise des techniques culinaires de base
- Maîtrise et entretien de l'équipement de cuisson (appareils, technologies...)
- Maîtrise de l'exécution des plats à la carte de l'établissement
- Maîtrise de la fiche technique et des calculs de coûts matières
- Calcul des ratios de gestion et du respect des seuils fixés par la direction
- Adaptation de la carte, des recettes et des fiches techniques à l'évolution des coûts matière
- Organisation du process de production culinaire
- Évaluation et formation du personnel aux techniques culinaires à exécuter
- Élaboration des plannings du personnel
- Gestion du personnel temporaire pour assurer la continuité de la production
- Contrôle de la conformité qualitative de la production (aspects organoleptiques, présentation et mise en scène des plats)

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

L'organisation de la production culinaire impose à tous les chefs de cuisine des compétences spécifiques en gestion :

- Traduction des plats en fiches techniques (avec les ingrédients, le grammage et les techniques culinaires à mettre en œuvre)
- Calcul des coûts matières en tenant compte des pertes
- Adaptation des recettes au niveau des ingrédients ou des grammages dans le respect des ratios de prix de vente / coût matière - ou plus rarement, adaptation des prix de ventes
- Adaptation, évolution et rotation de la carte (pondération des ratios faibles et élevés dans l'offre, offre temporaire)

À un niveau d'exigence plus élevé, le chef de cuisine peut avoir besoins de compétences liées à son image ou à son cursus personnel :

- Créativité de l'offre de plats, spécificités des recettes
- Conception de l'offre complète à la carte dans le respect du positionnement visé par l'établissement et de sa thématique de restauration
- Anticipation de l'évolution des goûts de la clientèle et des tendances culinaires
- « Signature » des plats vis-à-vis de la clientèle (avec une participation fréquente aux événements ou à la communication commerciale de l'établissement)
- Valorisation de l'offre (montée en gamme, obtention d'étoiles ou de macarons...)

1

Organiser la production culinaire



1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

2 Manager et superviser les équipes

Cette partie est présentée en pages 28 et 29, dans le chapitre 2. Focus sur le rôle de management du chef de cuisine



1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

3 Gérer les approvisionnements

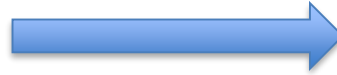
Passer les **commandes** et contrôler la réception des marchandises livrées ou aller **faire les achats**, est la **prérogative du chef de cuisine** dans la quasi-totalité des établissements de la restauration commerciale

Le chef de cuisine **choisit ou gère ses fournisseurs**, choisit ses **produits** (librement ou avec une mercuriale), négocie éventuellement les **tarifs**, en adéquation avec ses objectifs de quantité, de prix et de qualité des produits.

Il supervise ou réalise lui-même les **contrôles de livraison** des marchandises livrées, et les **inventaires**. Il organise, suit et gère ses **stocks** de marchandises pour garantir l'**approvisionnement constant** de la production.

Il passe les commandes et contrôle la **conformité des factures** de ses fournisseurs. Il suit les coûts des marchandises, des services et des charges affectées à l'activité de cuisine.

Il retransmet les informations utiles aux services comptables et tient le cas échéant une **comptabilité intermédiaire**. Il utilise les outils de l'entreprise pour gérer les stocks et les achats, et la production culinaire



Requis pour exercer cette responsabilité :



- Connaissances de base en comptabilité
- Connaissance des produits, denrées et marques présents chez les fournisseurs et le marché
- Évaluation du rapport qualité-prix des produits
- **Accueil des fournisseurs actuels ou potentiels**
- **Choix d'un fournisseur (selon l'établissement) en tenant compte de l'offre de produits, des prix et des services**
- **Relations commerciales avec les fournisseurs**
- **Négociation des prix et des conditions de livraison**
- Achats et passation des commandes avec les outils définis par l'entreprise et les fournisseurs
- Réalisation des contrôles de conformité des livraisons
- Relevés de DLU sur les produits avant stockage
- **Organisation, suivi et gestion du stock au froid, au frais et en ambiant, réalisation des inventaires**
- **Contrôle de conformité des factures des fournisseurs**
- **Transmission des informations sur la gestion des stocks, des achats et des factures fournisseurs aux services concernés de l'entreprise (achats, comptabilité, direction générale)**
- **Analyse des factures pour les calculs de gestion de la production culinaire (coûts matières et ratios)**
- **Le cas échéant, contribution aux animations ou budgets négociés avec les fournisseurs ou les marques**

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

4 Garantir la sécurité alimentaire

Le chef de cuisine est aujourd'hui le **garant devant la loi de la sécurité alimentaire** dans l'activité de restauration.

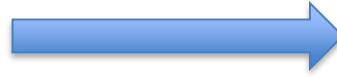
Sa tâche principale dans ce contexte consiste à **réaliser des contrôles de sécurité alimentaire** dans le cadre des procédures et réglementation en vigueur, notamment la **procédure HACCP** qu'il se doit de bien connaître

Il supervise ou réalise des **contrôles de température** dans les chambres de stockage et réalise des prélèvements pour des **contrôles bactériologiques**, ou encore le contrôle les DLU des produits en stock

Il est **responsable de l'hygiène** de la cuisine et contrôle au quotidien la propreté des locaux et le respect des règles d'hygiène par l'ensemble du personnel ayant accès à la cuisine (y compris le personnel de salle)

Il est **l'interlocuteur direct des services de santé** et des organismes de contrôle, ou le cas échéant, des prestataires de service réalisant des tests, des audits, ou des opérations de mise en conformité

En cas d'incident ou d'écart constaté, il est responsable d'une **remise en conformité immédiate** de la production alimentaire avec les règles d'hygiène et de sécurité alimentaire en vigueur



Requis pour exercer cette responsabilité :



- Connaissance et compréhension des directives HACCP et des règles et procédures de santé publique et de sécurité alimentaire s'appliquant au domaine de l'hôtellerie-restauration (PMS, GBPH, PNN notamment)
- **Maîtrise des outils et méthodes de contrôle de qualité**
- **Réalisation ou supervision des contrôles de qualité et de conformité, et des relevés de températures**
- **Réalisation des prélèvements en vue d'analyses bactériologiques**
- **Information du personnel de cuisine et de salle sur les règles et consignes d'hygiène et de sécurité**
- Contrôle du respect des règles et consignes d'hygiène et de sécurité par le personnel de cuisine
- Contrôle du matériel et de la sécurité des locaux
- Supervision du nettoyage de la cuisine
- Échanges avec les responsables ou contrôleurs des services publics d'hygiène et santé

En rouge : attributions et compétences spécifiques du chef de cuisine par rapport aux autres métiers (notamment le cuisinier)

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

5 Gérer une unité de restauration

Les **grandes unités** ayant un personnel nombreux et le **secteur chaîné** dans son ensemble, attendent du chef de cuisine une participation plus forte à la **gestion globale de l'établissement**, dans le respect des procédures en place

À l'opposé, le chef de cuisine en secteur tend à gérer l'activité de cuisine de façon beaucoup plus **autonome** dans les **petits établissements** ou dans le secteur **indépendant** dans son ensemble

Lorsqu'il s'inscrit dans cette **démarche intégrée**, le chef de cuisine déborde de son périmètre « naturel » de la cuisine, tant sur le plan du management global dans l'entreprise, que des **tâches de gestion commerciales**

Il devient le **responsable du compte d'exploitation** de l'unité et intervient davantage dans la **définition de la masse salariale** et des postes en cuisine



Requis pour un chef de cuisine dans un rôle de quasi-gérant :

- Maîtrise des bases de la comptabilité analytique et commerciale d'entreprise
- Maîtrise des outils comptables de l'entreprise
- Renseignement et suivi des ratios comptables
- Analyse des comptes d'exploitation
- Mise en place des mesures correctives de redressement ou d'amélioration des ratios d'exploitation
- Calculs de masse salariale et optimisation de l'organisation humaine et des process



Une nouvelle exigence voit le jour, notamment dans les établissements du haut de gamme : la participation du chef de cuisine à la communication commerciale de l'établissement et aux relations avec la clientèle. Elle ne concerne qu'une très faible proportion des chefs de cuisine :

- Usage et mise en avant du nom du chef de cuisine dans la communication de l'établissement ou du groupe
- Création d'une « image du Chef » qui devient celle de l'établissement (ou du groupe)
- Présence sur les réseaux sociaux, animation de sa page ou de son compte personnel
- Animation de la page Facebook ou du compte Tweeter de l'établissement
- Participation à des événements externes susceptibles de faire l'objet d'une couverture médiatique
- Création, gestion ou participation aux événements ou aux animations clientèle de l'établissement



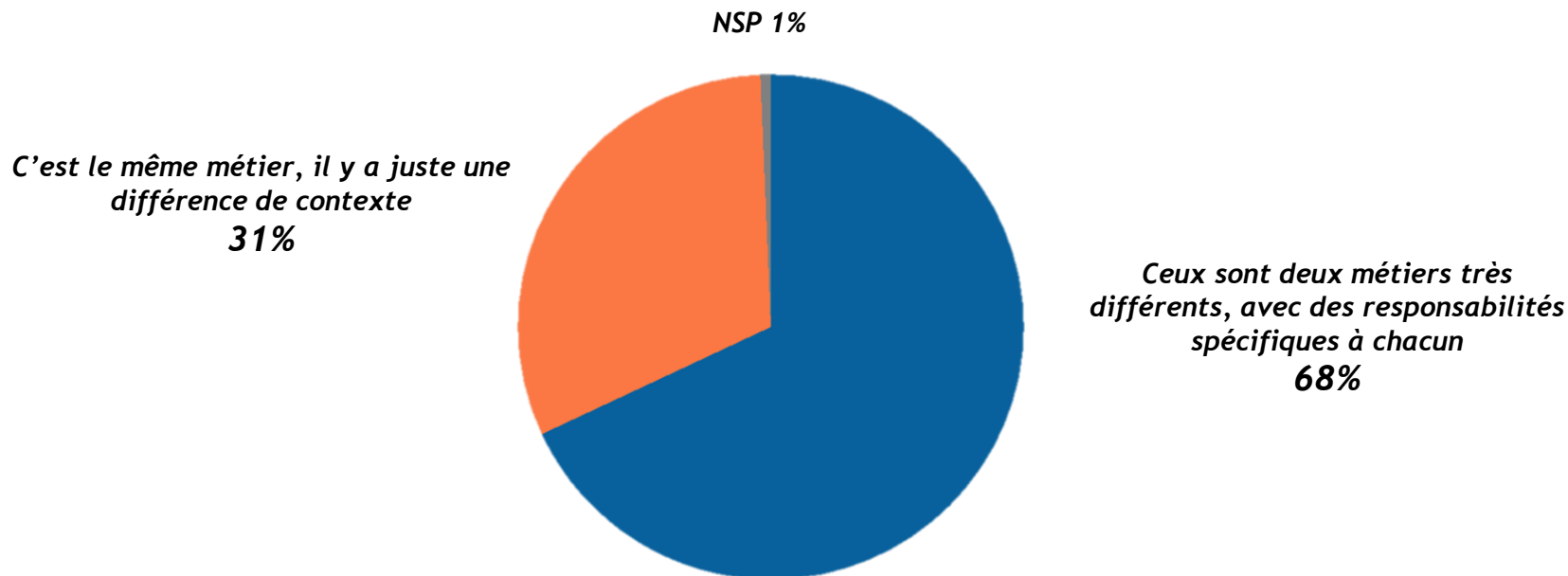
En rouge : attributions et compétences spécifiques du chef de cuisine par rapport aux autres métiers (notamment le cuisinier)

154
Répondants

Différence de métier selon l'employeur



A votre avis, entre un chef de cuisine exerçant son métier dans un établissement indépendant, et un chef de cuisine dans un établissement de chaîne ou de groupe...



Plus des deux tiers des chefs de cuisine considèrent que le métier est très différent selon qu'on travaille dans le secteur de la restauration chaînée, ou celui de la restauration indépendante

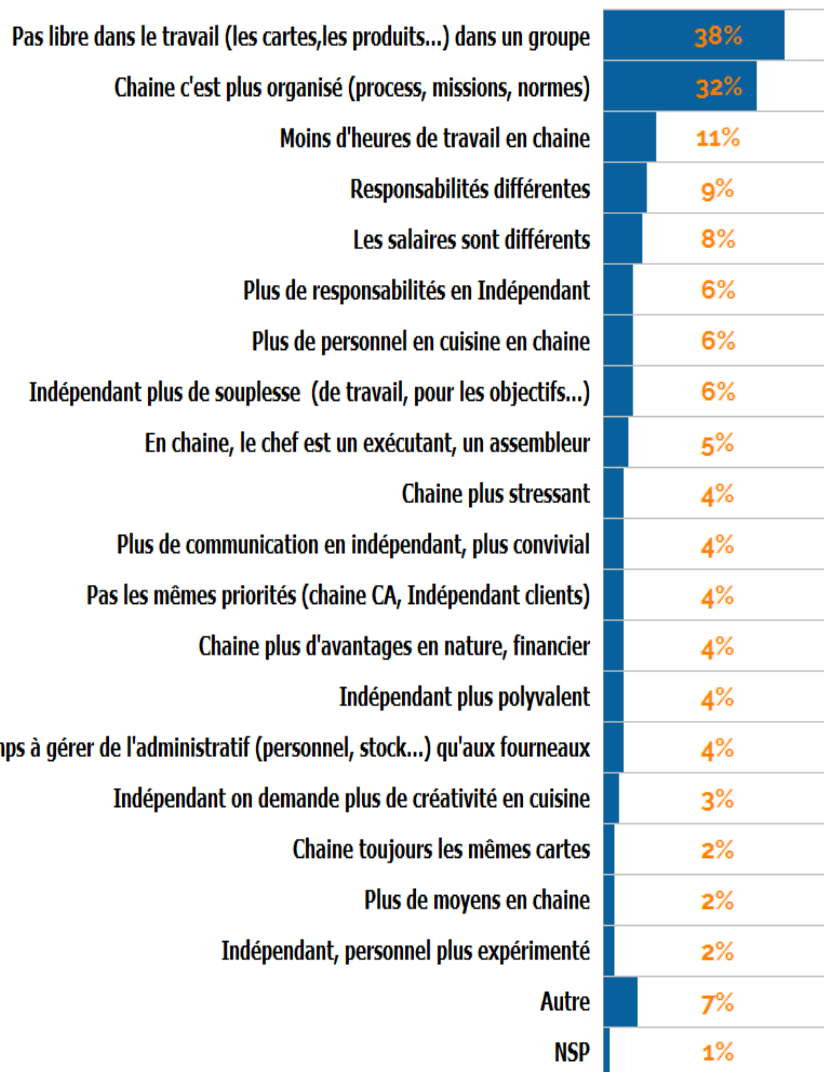
Cette opinion majoritaire est constante, quel que soit le segment de répondants considérés. On note une atténuation pour les chefs de cuisine travaillant en secteur chaîné, qui sont 62% à estimer que le métier diffère selon le secteur d'activité, et pour les chefs de cuisine en hôtels-restaurants (61%).

À l'inverse, le TMR ou le nombre de couverts servis ne jouent pas dans l'avis exprimés par les chefs de cuisine interrogés

Différences entre les métiers



Pour quelles raisons estimez-vous que ce sont deux métiers très différents ?



Les différences les plus notées entre le métier de chef de cuisine en restauration commerciale chaînée et indépendante sont :

Plus de liberté de décision et plus de responsabilités en secteur indépendant

On estime (dans 38% des cas) que le chef de cuisine dispose d'une **plus grande liberté** en secteur indépendant, en termes de **choix des produits** et de **définition de la carte** notamment

La liberté accrue se traduit par des **responsabilités plus fortes en secteur indépendant** : « les responsabilités sont différentes » (9%), ou encore « on a plus de responsabilités en secteur indépendant » (6%)

Un poids plus fort de l'organisation en secteur chaîné :

Le travail dans une chaîne est considéré comme **plus organisé** (32%), davantage soumis à des contraintes de respect des process, à des fiches de mission ou à des normes spécifiques

L'idée que dans une chaîne, « on passe plus de temps à gérer l'administratif qu'aux fourneaux » est évoquée par 4% des répondants

Des moyens et des avantages supérieurs en secteur chaîné :

« On a moins d'heures de travail en chaîne » (11%), « les salaires sont différents » (8%), ou « les chaînes offrent plus d'avantages en nature et financiers » (4%) sont des réponses illustrant l'idée que **les chaînes offrent des avantages spécifiques** par rapport aux indépendants

On note aussi un **confort de travail accru** avec « plus de personnel en cuisine » dans les chaînes (pour 6%)

1. Rôle, compétences et responsabilités du chef de cuisine

En bilan → quels sont les compétences et responsabilités qui différencient le métier de chef de cuisine des autres métiers de la cuisine, et notamment du métier de cuisinier ?

Le métier de chef de cuisine se distingue des autres métiers présents en cuisine par la maîtrise d'une organisation générale de l'activité en cuisine, et les niveaux de responsabilité liées à ce rôle, plus que par une maîtrise technique spécifique. Les responsabilités les plus spécifiques nous semblent être :

- La capacité à concevoir, maîtriser et garantir au quotidien une offre de restauration répondant à l'ensemble des exigences du métier
- L'organisation générale du travail de chacun en cuisine en tenant compte des contraintes matérielle, financières, et des limites humaines
- La gestion complète du service de production culinaire
- La direction de l'équipe et la capacité à la mobiliser et à la responsabiliser
- La capacité à faire évoluer les compétences de ses collaborateurs
- L'aptitude à endosser les responsabilités attachées au rôle notamment en regard de la réglementation (travail, santé et sécurité alimentaire)



En bilan → quelles sont les compétences et responsabilités qui différencient le rôle des cuisiniers selon le secteur d'activité ou pour certaines catégories d'établissements ?

Une fraction significative des chefs de cuisine sont aujourd'hui amenés à développer d'autres compétences pour répondre pleinement aux exigences de leur poste, notamment dans les chaînes d'hôtellerie ou de restauration et dans les plus grands des établissements indépendants. Les exigences spécifiques de ces postes tournent autour de 2 grands pôles de compétences :

- Le management et la gestion d'équipe, au-delà de la simple animation de l'équipe de cuisine
- La gestion d'exploitation de l'activité de restauration (très gros établissements) ou de l'établissement (chaînes)



2. Focus sur le rôle de management du chef de cuisine



Au-delà de la description du rôle et des responsabilités du chef de cuisine, l'enquête téléphonique permet de mesurer les effectifs à encadrer. L'analyse qualitative permet de nuancer les responsabilités selon la situation du chef de cuisine et de répondre à la question de fond du rôle de superviseur ou de manager du chef de cuisine.

2. Focus sur le rôle de management du chef de cuisine

2 Manager et superviser les équipes

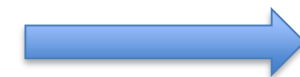
Le chef de cuisine est **responsable de l'ensemble de l'équipe de cuisine**, de son adéquation et de son implication dans la production culinaire

En amont du travail de production et des services, il doit veiller à disposer du personnel et des compétences nécessaire à la mise en œuvre du processus qu'il a lui-même défini. Il lui incombe donc **d'évaluer les compétences de son personnel** ou des personnes recrutées pour compléter l'équipe ou remplacer un employé en cuisine

Pendant les services, il doit **superviser le bon déroulement de la production culinaire** en s'appuyant le cas échéant sur des intermédiaires, second ou sous-chef de cuisine, ou chefs de partie. Il **participe directement à la production** lorsque **c'est nécessaire**, et réorganise les tâches s'il faut répondre à une urgence en cours de service

Il **dirige l'équipe au quotidien** et transmet des **consignes claires** dont il vérifie l'application. Son **autorité** sur le personnel de cuisine tient à ses **compétences** et à sa capacité à les **illustrer par l'exemple** donné. Il est avant tout **leader** de l'équipe de cuisine

Il est **l'interlocuteur privilégié** de la direction et du responsable de la salle, et participe à un degré variable selon les établissements **au management**, à la **formation** et à **l'information générale** du personnel de cuisine



Requis pour exercer cette responsabilité :

- Maîtrise des métiers de cuisine et des compétences associées à chacun
- **Calcul des temps de travail pour les différentes étapes du processus de production culinaire**
- **Répartition des tâches entre les employés de la cuisine**
- **Élaboration et établissement des plannings du personnel**
- Formulation et transmission de consignes claires
- Évaluation des compétences d'une personne (employé ou candidat) en regard à son poste, ses limites et ses potentiels
- **Établissement des objectifs de progrès individuels**
- **Capacité à faire évoluer les compétences de son personnel**
- **Supervision de l'ensemble de la production culinaire et des services**
- **Direction d'équipe (leadership) et responsabilisation des employés de cuisine**
- **Information des employés en cuisine dans le cadre du droit général, du droit du travail, des obligations réglementaires liées à l'activité et des consignes de la direction de l'établissement**
- Participation (variable selon l'établissement) aux entretiens d'embauche et au recrutement du personnel de cuisine

Capacités associées aux responsabilités de leader d'équipe :

- Exemplarité dans le comportement au travail
- Capacité à déléguer les tâches répétitives
- Capacités de réaction à l'urgence et de résistance au stress
- Sens des priorités
- Maîtrise de la communication orale aux salariés de l'établissement et en particulier le personnel de cuisine

En rouge : attributions et compétences spécifiques du chef de cuisine par rapport aux autres métiers (notamment le cuisinier)

2. Focus sur le rôle de management du chef de cuisine

Les responsabilités en management sont accrues dans une proportion minoritaire mais importante d'établissements où l'on demande au chef de cuisine beaucoup plus d'implication dans les processus de gestion des ressources humaines de l'entreprise

Il s'agit surtout d'établissements appartenant à des chaînes de restauration ou d'hôtellerie, ou d'indépendants ayant un personnel nombreux, en raison d'une fréquentation élevée ou d'un positionnement tarifaire élevé. Nous estimons à partir de résultats quantitatifs qu'ils représentent environ le quart des établissements de la restauration commerciale ayant un chef de cuisine

Les responsabilités et compétences liées à ces exigences plus spécifiques peuvent être scindées en deux grands pôles, le management et la gestion d'équipe

Ce qui est requis en management :

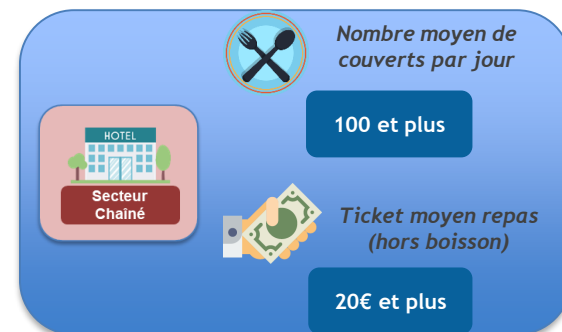
- Maîtriser les bases du management en entreprise
- Appliquer les méthodes et consignes de management définies par l'entreprise
- Communiquer avec ses collaborateurs selon les règles de communication définies par la direction de l'entreprise
- Évaluer, recruter et embaucher le personnel de cuisine
- Veiller à la bonne intégration des nouveaux personnels de cuisine
- Réaliser des actions de formation, d'information et de sensibilisation du personnel de cuisine
- Réaliser des actions d'information auprès d'autres publics

Ce qui est requis en gestion d'équipe :

- Maîtrise des bases d'administration du personnel
- Rédaction et transmission des fiches d'évaluation individuelles des employés en cuisine
- Pointage et suivi des présences horaires du personnel
- Émargement des documents et des relevés de présence
- Participation aux réunions et aux échanges d'information avec la direction générale ou les responsables des autres services
- Réalisation des briefings et des débriefings des équipes selon les modalités définies par l'entreprise
- Définition du plan de formation du personnel de cuisine

2

Manager et superviser les équipes

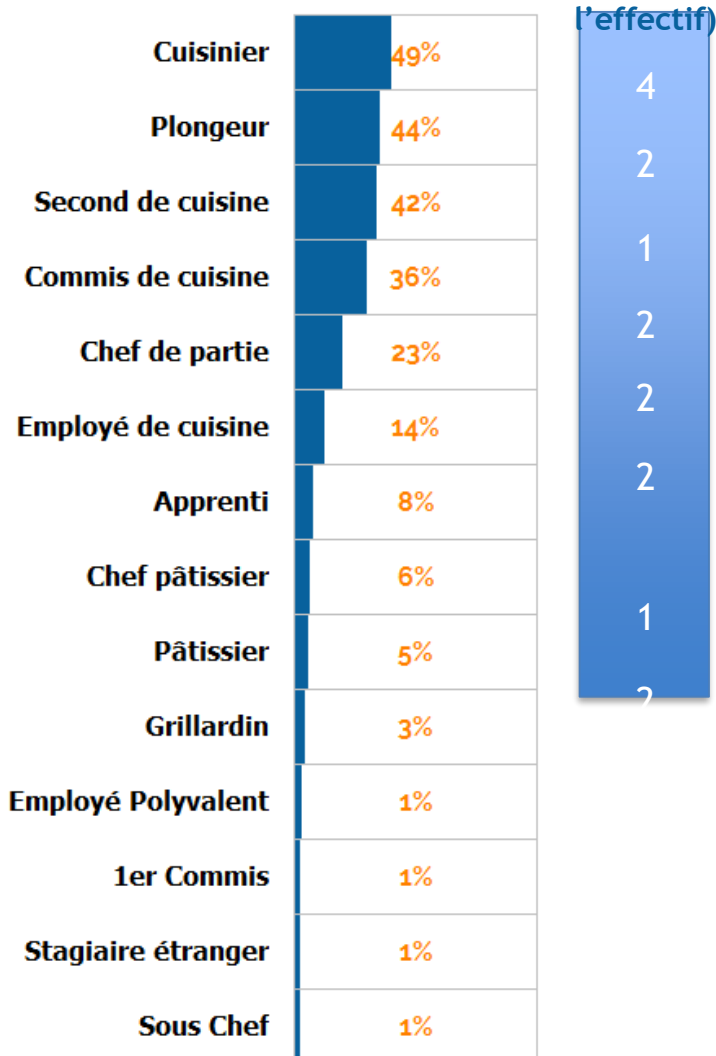


Composition de l'équipe en cuisine



Quels sont tous les postes employés en cuisine et les effectifs à chaque poste ?

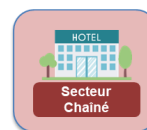
Effectif moyen
(si le métier est présent dans l'effectif)



Combien de personnes au total travaillent sous votre responsabilité directe ?



4



6

Au total des deux secteurs

5

Lorsque l'établissement compte un chef de cuisine (base interrogée ici), l'effectif moyen de la cuisine est de 6 personnes (en comptant le chef)

Le métier le plus représenté dans l'équipe est le cuisinier (49% des établissements en comptent un au moins) avec un effectif moyen de 4 personnes à ce poste, suivi du plongeur (44%) et du second de cuisine (dans 42% des cas)

L'effectif moyen sous la responsabilité du chef de cuisine, passe de 4 employés en restauration indépendante, à 6 employés pour la restauration chaînée

Ces résultats permettent d'établir objectivement l'existence d'un plus grand poids des tâches liées à l'encadrement pour les chefs de cuisine exerçant en secteur chaîné par rapport à ceux travaillant en établissements indépendants

2. Focus sur le rôle de management du chef de cuisine

Le management et l'animation des équipes se traduisent par des compétences divergentes pour les chefs des secteurs chaîné et indépendant :



Secteur indépendant

- Entretiens d'embauche
- Choix et embauche du personnel
- Évaluation des compétences techniques du personnel de cuisine de l'établissement
- Formation complémentaire du personnel aux techniques culinaires
- Planning du personnel
- Mise en place de solutions de rechange en cas de défaillance d'un employé (réorganisation de la production, embauche d'extras...)
- Animation de l'équipe pendant la production
- Participation à la production dans un rôle d'exemplarité



Secteur chaîné

- Participation au processus de sélection des candidats
- Élaboration des fiches de poste
- Évaluation du personnel sur des critères non limités à la compétence technique ou au personnel de cuisine de l'établissement
- Formation du personnel aux exigences des postes selon l'organisation de production et les profils définis
- Management d'une équipe dans le respect des lois, normes et règlements en vigueur
- Contribution au plan de suivi de formation et aide à l'évolution de carrière des employés de l'établissement
- Application des objectifs de management fixés par la direction

3. Profil des chefs de cuisine en restauration commerciale



L'enquête téléphonique dresse un portrait objectif des caractéristiques sociodémographiques et des parcours professionnels des chefs de cuisine, tandis que l'analyse qualitative éclaire sur les freins et motivations liées à ce métier

154
Répondants

Profil du chef de cuisine



Âges : un équilibre entre les générations :

Age moyen

39



Un métier encore très majoritairement masculin :

Hommes



86%

Femmes



14%

Moins de 35 ans



36%

De 35 à 44 ans



34%

45 ans et plus



30%



133 répondants



21 répondantes

Moins de 35 ans

34%

48%

De 35 à 44 ans

37%

19%

45 ans et plus

29%

33%

La dynamique des âges indique un mouvement de féminisation de la profession de chef de cuisine :

Près de la moitié des chefs de cuisine sont âgées de moins de 35 ans, contre le tiers des chefs de cuisine

Chez les moins de 35 ans, on compte 18% de cheffes de cuisine, contre 10% de femmes chez les chefs de cuisine âgés de plus de 35 ans

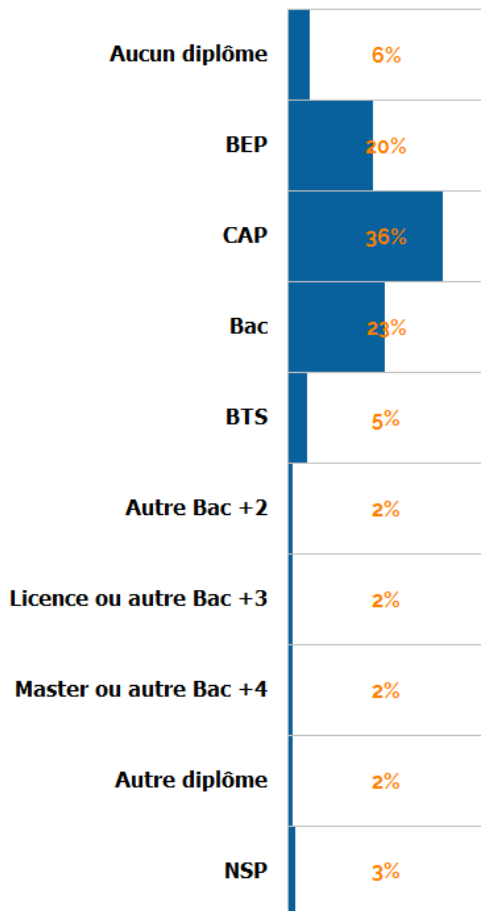
154
Répondants

Profil du chef de cuisine



Quel est le diplôme le plus élevé obtenu ?

Formation



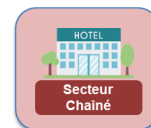
Le CAP est le diplôme (le plus élevé obtenu) le plus fréquent chez les chefs de cuisine (dans 36% des cas), suivi du baccalauréat (23%) et du BEP (20%). 6% des chefs de cuisine n'ont aucun diplôme, tandis que 11% ont un niveau d'études supérieur au bac



Général



7%



2%

Au total des
chefs de
cuisine

4%



Professionnel

44%

29%

37%



Spécialisé en Hôtellerie
Restauration

49%

69%

58%

Parmi les diplômés, 58% des chefs de cuisine ont obtenu un diplôme (tous niveaux confondus) spécialisé en hôtellerie-restauration, contre 37% un diplôme professionnel, et 4% seulement un diplôme général.

On note que la proportions de chefs de cuisine ayant obtenu un diplôme spécialisé en hôtellerie-restauration est significativement plus élevé dans le secteur chaîné (69%) que dans le secteur indépendant (49%)

Les femmes employées à ce poste ont plus souvent une formation générale (14%) que les hommes (6%) et comptent davantage de diplômées du supérieur (24% contre 9%)

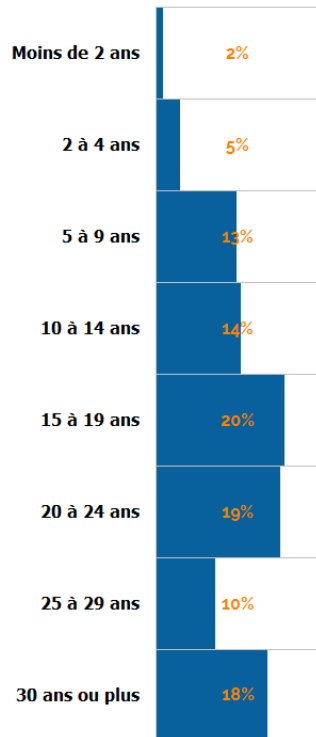
154
Répondants

Expérience professionnelle



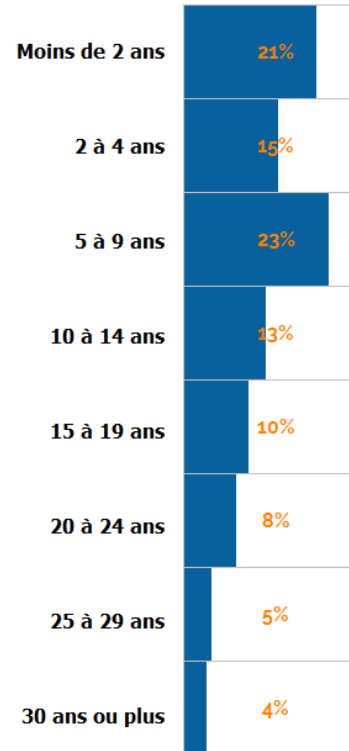
Combien d'années avez-vous travaillé dans le secteur de la restauration commerciale ou de l'hôtellerie, au total ?
Au total depuis combien d'années êtes-vous chef de cuisine ici ou dans un autre établissement ?

Expérience en restauration commerciale / Hôtellerie



19 ans en
moyenne

Expérience globale comme chef de cuisine



10 ans en
moyenne

Expérience de chef de cuisine dans l'établissement actuel

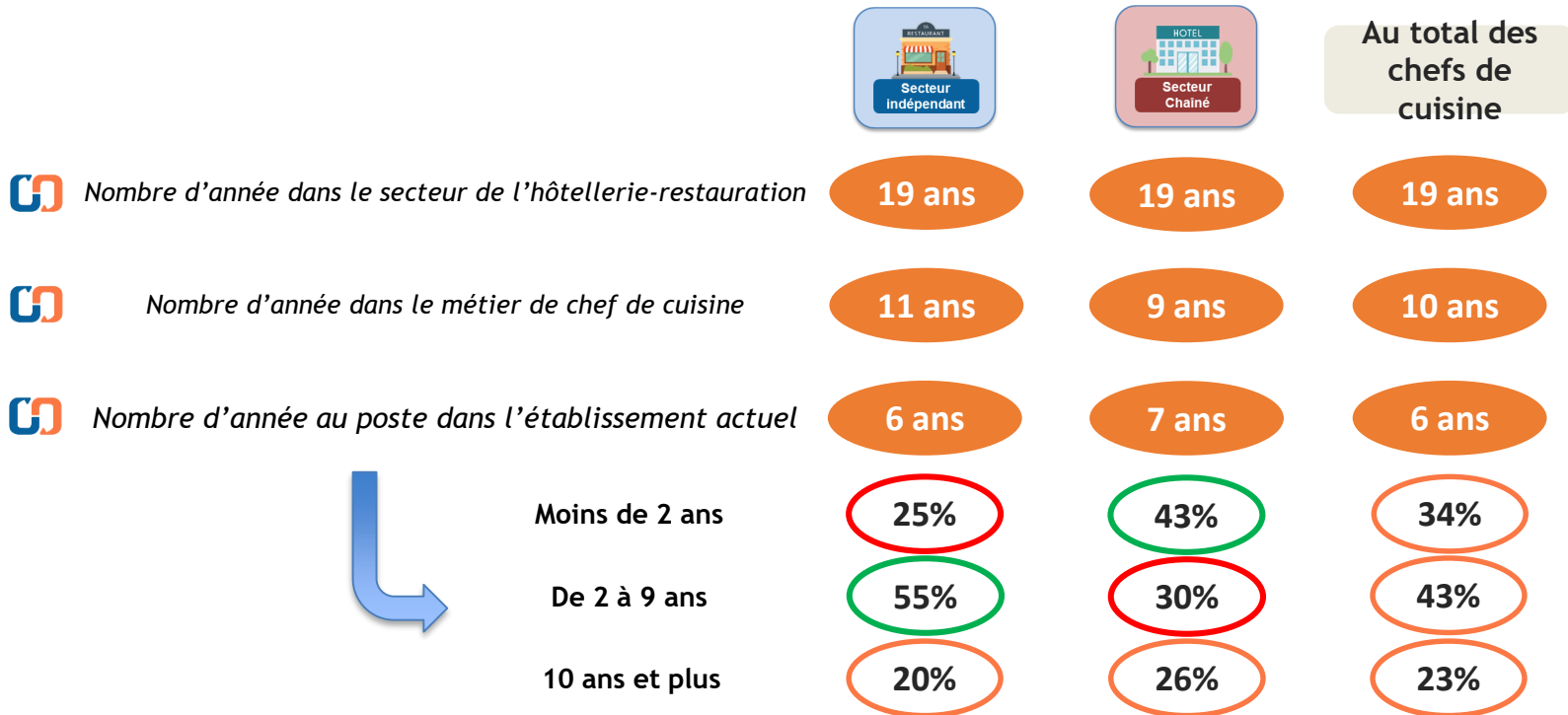
6 ans en
moyenne

Les chefs de cuisine interrogés disposent en moyenne d'une expérience professionnelle de 19 ans, dont 10 en moyenne en tant que chef de cuisine → soit 9 ans en moyenne à travailler en cuisine à d'autres postes avant de devenir chef de cuisine

En moyenne, ils ont déjà 6 ans d'expérience à leur poste et dans leur établissement actuel → soit 4 ans en moyenne d'expérience acquise dans des établissements antérieurs

154
Répondants

Quelle variabilité de l'expérience professionnelle selon le secteur d'activité ?



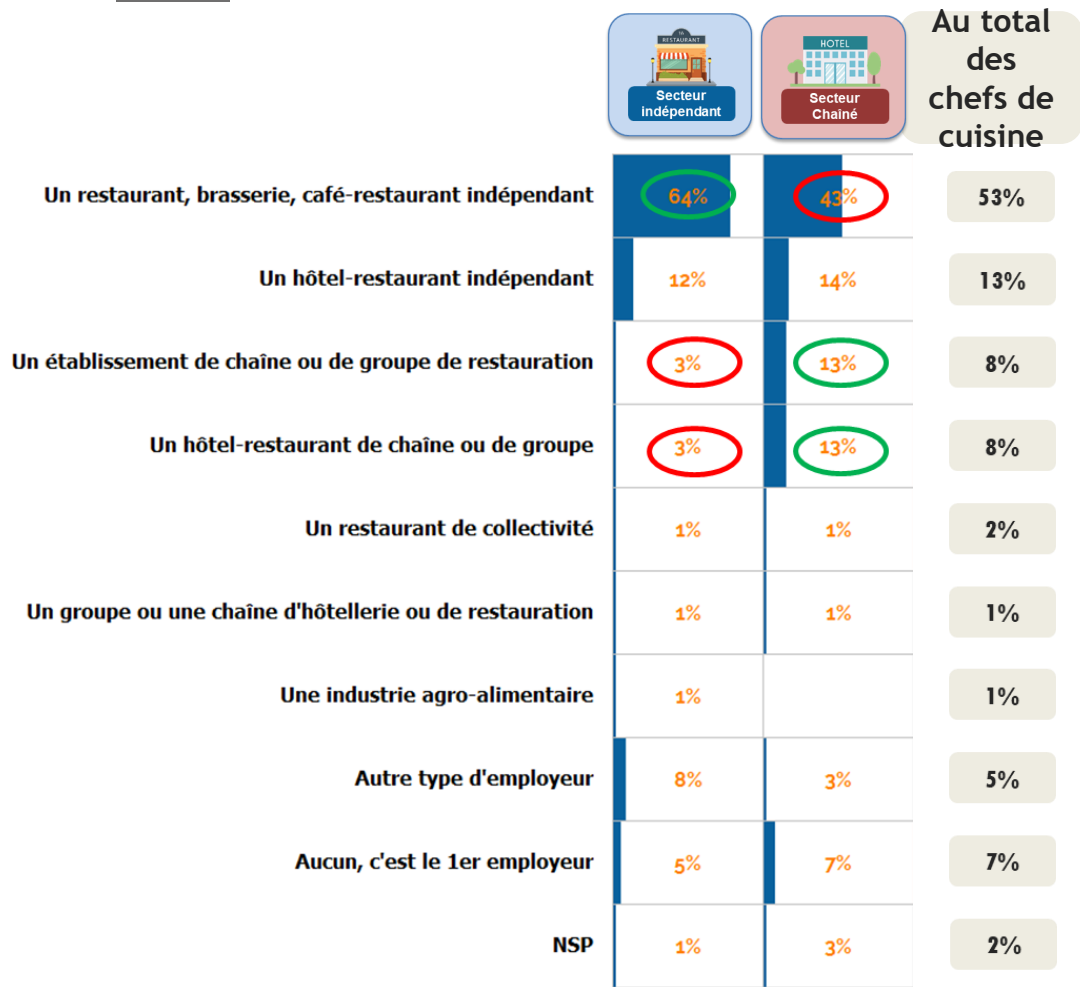
L'expérience professionnelle globale varie très peu au total (19 ans pour les deux secteurs), mais les chefs de cuisine en restauration indépendante ont en moyenne 2 ans d'ancienneté de plus dans ce métier

Mais le nombre d'années au poste actuel dans l'établissement montre une forte divergence, avec 43% des chefs de cuisine employés en secteur chaîné ayant moins de 2 ans d'expérience contre 25% seulement des chefs de cuisine en secteur indépendant → un effort récent d'embauches à ce poste dans les établissements chaînés, et un turn-over des chefs de cuisine entre les différents établissements d'une même chaîne, pourraient tous deux expliquer un tel constat

Expérience ultérieure



Avant cet établissement, quel était votre précédent employeur ?



La quasi-totalité des chefs de cuisine avaient déjà travaillé dans le domaine de l'hôtellerie-restauration avant leur employeur actuel : seuls 8% travaillaient dans un autre secteur (2% en collectivités, 1% pour une industrie agro-alimentaire et 5% pour un autre type d'employeur)

On note que 57% des chefs de cuisine aujourd'hui employés dans le secteur chaîné, avaient pour précédent employeur un établissement indépendant, alors que seulement 8% des chefs de cuisine du secteur indépendant ont quitté un employeur du secteur chaîné

19% des chefs de cuisine au total ont déjà travaillé dans un autre secteur d'activité, l'industrie (autant agro-alimentaire que autre) arrivant en tête des domaines d'activité cités (pour 20% des chefs concernés) devant la restauration collective ou les métiers de bouche, mais avec une majorité de cas dispersés sur les domaines les plus divers...

BTP, fonction publique, armée, manutention, électricité, comptable, banque, vente, secrétariat, auxiliaire de vie, usine, paysagiste, galerie d'art...

Le parcours vers le métier de chef de cuisine

Sans différence notable entre restauration chaînée et indépendante, les témoignages des chefs interrogés concordent sur les points clés d'un parcours réussi pour devenir chef de cuisine :

Une forte motivation individuelle :

Les contraintes et exigences du métier de chef de cuisine sont très fortes mais très mal appréhendées avant ou en début de formation

Une très forte motivation - la « passion » du métier - doit donc animer le futur chef de cuisine

Les vocations trop précoces, « subies » par l'orientation (et l'échec) scolaire, ou trop tardives sont à décourager

Les émissions télévisées (de type Top Chef) génèrent des vocations mais donnent une image fautive de facilité du métier

Commencer par acquérir les techniques de base :

Le métier s'appuie sur une parfaite maîtrise culinaire à un niveau de complexité et d'exigence croissant avec la gamme des restaurants il repose sur un ensemble de techniques de base qui sont les mêmes pour tous les métiers de la restauration (commis, chef de partie...)

La formation de base dispensée en école hôtelière est à la fois décriée par les chefs, et jugée indispensable en tant que prise de contact avec la gamme technique à maîtriser ultérieurement

L'apprentissage des techniques de base « sur le tas » reste possible, mais avec le risque de carences et donc un temps d'apprentissage plus long en moyenne



Le parcours vers le métier de chef de cuisine

Les points clés d'un parcours réussi pour devenir chef de cuisine :

Rechercher l'exigence :

Les chefs de cuisine interrogés mettent tous en exergue leur volonté d'apprendre le métier en allant vers toujours plus d'exigence dans la maîtrise des techniques culinaires, et l'élargissement des domaines de compétence

La recherche de « challenges » sans cesse renouvelés est l'un des traits de personnalité saillants chez les personnes exerçant ce métier

Dans les témoignages recueillis, c'est l'interaction humaine avec un formateur, un chef ou un patron exigeant et compétent, qui permet d'initier ou d'entretenir une vraie progression vers ce métier

Les professionnels s'accordent sur le fait que l'exigence doit rester constante sur les bases acquises et s'élargir sans cesse à de nouveaux domaines, une fois entré dans le métier

Cela passe par le changement d'établissements et de contexte qui permet au chef de se remettre en cause et d'élargir ses compétences. Les cursus individuels sont ainsi marqués par de nombreux changements subis ou provoqués, prolongeant la dimension de défi de ce métier

Les parcours sont longs avant de devenir chef de cuisine : il faut compter une dizaine d'année d'expérience professionnelle en moyenne, davantage pour un chef en établissement étoilé



Le parcours vers le métier de chef de cuisine

Les points clés d'un parcours réussi pour devenir chef de cuisine :

Accroître sans cesse ses compétences :

La progression des compétence passe obligatoirement par un cursus progressif et hiérarchisé : commis, chef de partie, second de cuisine, chef de cuisine. Court-circuiter ces étapes aboutirait à des carences dans les compétences à maîtriser

De nombreux échelons intermédiaires jalonnent les parcours lorsqu'on passe par la restauration gastronomique ou des grands palaces (second commis, premier commis, sous-chef de partie...)

Une forte proportion des chefs interviewés ont acquis une expérience dans ces « grandes maisons » qui sont la « voie royale » de la profession : une garantie de maîtrise technique et organisationnelle ainsi qu'un CV fortement valorisé par la réputation de ces établissements chez les employeurs

Pour hausser leur niveau de compétence et d'expertise, certains chefs ont fait au cours de leur progression de carrière, un passage dans les domaines connexes : métiers de bouche (bouchers, charcutiers, traiteurs), événementiel, collectivités, hôtels, service en salle, barman...

La curiosité est le trait de caractère le plus souvent évoqué comme le moteur premier de l'accroissement des compétences des chefs

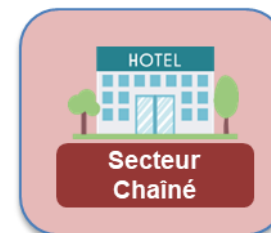


4. Les établissements employeurs



Le taux d'établissements employeurs d'un chef de cuisine est mesuré par l'enquête téléphonique, permettant d'extrapoler le nombre d'employés et de personnes exerçant ce métier en France. L'enquête permet de spécifier les caractéristiques d'activité des employeurs et de mesurer les conditions de travail des chefs de cuisine en termes de temps de travail, de rémunérations et d'avantages en nature

Combien de chefs de cuisine en restauration commerciale ?



Quel taux d'établissements employant un chef de cuisine ?

(source = enquête téléphonique étude métier « chef de cuisine » FAFIH septembre 2018)



- 41% en secteur indépendant



- 39% en secteur chaîné

Combien d'établissements sur le marché français ?

(source = modèle de marché FACET de CHD EXPERT)



- 84 000 restaurants
- 5 000 hôtels-restaurant
- Soit 89 000 établissements



- 9 000 restaurants
- 3 000 hôtels-restaurant
- Soit 12 000 établissements

Combien d'établissements employant un chef de cuisine ?

(source = notre estimation à partir des données précitées)

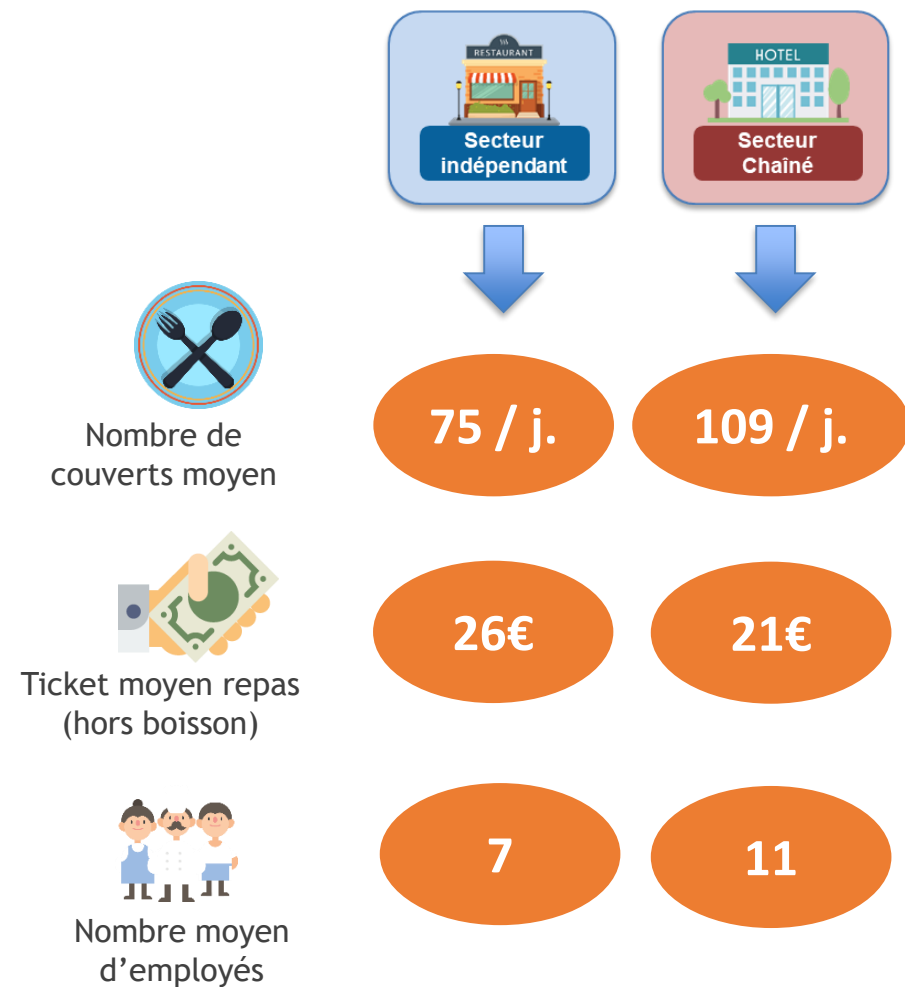


- 36 700 environ en secteur indépendant



- 4 700 environ en secteur chaîné

Profil des établissements employeurs d'un chef de cuisine



En secteur indépendant, les établissements employant un chef de cuisine ont un TMR (hors boissons) de 26 euros, légèrement supérieur à la moyenne, et un nombre de couverts servis de 75 par jour en moyenne, nettement supérieur à la moyenne nationale

Les établissements du secteur chaîné employant un chef de cuisine, ont un nombre moyen de couverts servis par jour (109) plus élevé qu'en secteur indépendant, mais un TMR (21 euros) inférieur

Le nombre moyen d'employés est sensiblement plus élevé en restauration chaînée (11 contre 7 en restauration indépendante) dans la logique des différences observées en fréquentation moyenne des établissements

On note encore quelques divergences selon l'activité principale de l'établissement : les hôtels-restaurants ont une taille plus réduite en moyenne mais un TMR un peu plus élevé que ceux des restaurants

154
Répondants
(hors non réponse)

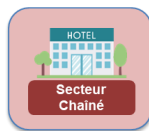
Charge de travail du chef de cuisine



Combien d'heures travaillez-vous en moyenne, par semaine, en tenant compte de toute vos heures supplémentaires ?



Secteur
Indépendant



Secteur
Chaîné

Au total des
chefs de
cuisine

Heures de travail
moyennes par semaine

48

46

47

39h ou moins

21%

22%

23%

Entre 40 et 45h

33%

48%

41%

46h et plus

46%

30%

36%

La charge de travail moyenne représente 47 heures par semaine pour un chef de cuisine (en intégrant ses heures supplémentaires), légèrement plus en secteur indépendant (48 heures) qu'en secteur chaîné (46 heures)

L'enquête qualitative nous incite à penser que la distorsion réelle est plus élevée (l'enquête téléphonique est ici biaisée par la réticence des répondants à avouer un nombre réel d'heures supérieur au maximum légal)

5. Les perspectives et les attentes des chefs de cuisine



L'essentiel des informations sur les freins et motivations des chefs de cuisine, leurs perspectives d'évolution et leurs attentes, provient des interviews qualitatives

L'enquête téléphonique a permis d'objectiver leurs attentes de formation

Les perspectives d'évolution du chef de cuisine

Les perspectives d'évolution suivent trois axes majeurs chez les chefs de cuisine en secteur indépendant :



1. Changer d'établissement

Le changement impose une adaptation qui permet ou force le chef de cuisine à évoluer

Il peut s'agir d'un challenge sous forme d'objectifs à atteindre, ou de découvertes et d'apprentissage de nouvelles techniques

Il peut aussi être motivé par une rémunération plus élevée, ou par l'adéquation du poste à des facteurs plus personnel : le plaisir du type de cuisine, un plus grand confort de travail, des horaires permettant plus de temps libre

2. Devenir son propre patron

Les motivations initiales de la majorité des chefs de cuisine, étaient de lancer leur propre affaire, dans une position de chef « patron » de leur établissement

En secteur indépendant, la plupart ont toujours cet objectif en vue à plus ou moins long terme, mais se donnent un délai permettant d'acquérir les compétences et les moyens financiers nécessaires

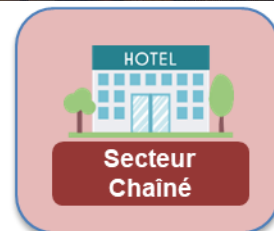
3. Changer de métier

La nature curieuse des chefs et leur goût du challenge peut les amener à envisager toutes sortes de « sortie de carrière » sans rapport direct avec la restauration. L'expérience acquise dans ce métier est considérée comme un atout par de nombreux types d'employeurs et de secteurs d'activité



Les perspectives d'évolution du chef de cuisine

En secteur chaîné, les perspectives d'évolution de carrière sont plus évidentes en interne et favorisent les profils les plus gestionnaires



1. Changer d'établissement

Au sein de chaque enseigne chaînée, il existe une graduation des sites de restauration selon leur CA, leur taille ou leur standing. Un chef de cuisine pour un établissement différent où les responsabilités et les rémunérations progresseront

2. Évoluer vers des métiers de gestion ou de direction

Les chefs de cuisine en milieu chaîné sont incités et aidés à acquérir des compétence complémentaires en gestion, leur permettant de postuler vers des postes à plus fortes responsabilités administratives : chefs-gérants, cadres administratifs dans les services centraux, contrôleurs ou animateurs de gestion des établissements dans un périmètre géographique donné

En hôtellerie de chaîne, un chef de cuisine peut devenir directeur d'établissement, en particulier dans le haut de gamme du secteur où ses exigences de gestion sont plus fortes que la normale

3. Évoluer vers les métiers d'animation de réseau

Certaines chaînes prévoient des postes d'animateurs destinés à des chefs de cuisine à fort potentiel : soit en encadrement ou en formation des chefs ou du personnel de cuisine dans les établissements, soit dans un rôle davantage axé sur le relationnel commercial et clientèle, ou sur l'image du chef



Motivations et freins au métier de chef de cuisine

Les motivations les plus partagées sont relatives à la cuisine indépendamment du poste et accompagnent la carrière des chefs de cuisine :

La « passion » de la cuisine :

Plaisir de bien manger, souvenirs d'enfance et contact précoce avec les métiers de bouche ou de la restauration sont souvent à l'origine de ce qui apparaît comme une « vocation » à beaucoup de restaurateurs

La « reconnaissance » des clients ou des pairs, est la récompense suprême du chef de cuisine passionné

Le plaisir d'apprendre :

C'est une motivation considérée par tous comme nécessaire pour dépasser le stade de commis et progresser en cuisine

La volonté de diriger une équipe :

La capacité de travailler en équipe dans une organisation interdépendante, est déjà un sine qua non d'un parcours en cuisine

La volonté de dépasser les autres est un aspect très présent dans le discours des chefs sur leurs souvenirs de carrière

L'argent :

Les interviewés avouent, parfois difficilement, qu'il sont aussi motivés par les rémunérations. Seuls les chefs de cuisine ayant acquis une expérience valorisable, plus rarement les bons seconds de cuisine, peuvent réellement négocier leur niveau de salaire et de primes avec leur employeur

Les rémunérations peuvent s'avérer très attrayantes même si au regard de la charge horaire de travail, les taux horaires demeurent modérés



Motivations et freins au métier de chef de cuisine

Les freins au métier sont nombreux et abondamment mis en avant pour dissuader les candidats qui imaginaient un métier « facile »

Les « repoussoirs » du métier :

Les chefs tirent fierté d'avoir dépassé les contraintes les plus négatives d'une carrière en cuisine :

- Un temps de travail énorme
- Une forte pression lors des services
- Des horaires tardifs
- Un très faible temps à consacrer à la vie de famille ou sociale
- Une position d'infériorité dans la hiérarchie jusqu'au poste
- Peu de « considération humaine » dans les rapports hiérarchiques et les modes « traditionnels » de management (au « coup de gueule ») dans la carrière vers le poste

Les traits de personnalité les plus saillants chez les chefs de cuisine (selon les interviewés) :

- Le défi moteur, le sens du challenge
- La volonté de dépassement de ses limites
- La volonté d'être leader
- La curiosité
- La capacité à agir en situation de crise
- Un leitmotiv : la valeur de l'expérience
- Des relations sociales peu conventionnelles (« asociales » à l'extrême)



Motivations et freins au métier de chef de cuisine

Une dichotomie sur la perception et l'attrait des aspects périphériques du métier sépare les chefs du secteur indépendant, et ceux du secteur chaîné :

La gestion - hors gestion des coûts matières :

Les chefs des cuisines des établissements indépendants sont attachés à leur rôle de gestion de la production culinaire, intégrant fiches techniques et calculs de coûts matières, mais répugnent la « paperasse », considérant que leur métier inclut déjà suffisamment de tâches administratives (notamment, en sécurité alimentaire et pour la gestion des commandes et livraisons)

Les chefs du secteur chaîné tendent à considérer que leur rôle s'inscrit dans un processus d'entreprise où les exigences de gestion font partie intégrante du poste

Le management des équipes :

Les chefs de cuisine du secteur indépendant revendiquent leur rôle de « chef » mais aussi des limites claires à leur périmètre d'autorité. Les exigences du code du travail sont admises, mais peu intégrées en pratique dans leur exercice quotidien de direction d'équipe

En milieu chaîné, les modes de management prônés par l'entreprise et faisant l'objet d'une formation spécifique, sont d'autant plus facilement intégrés que l'ensemble des postes répondent aux mêmes exigences

Les échanges avec l'employeur :

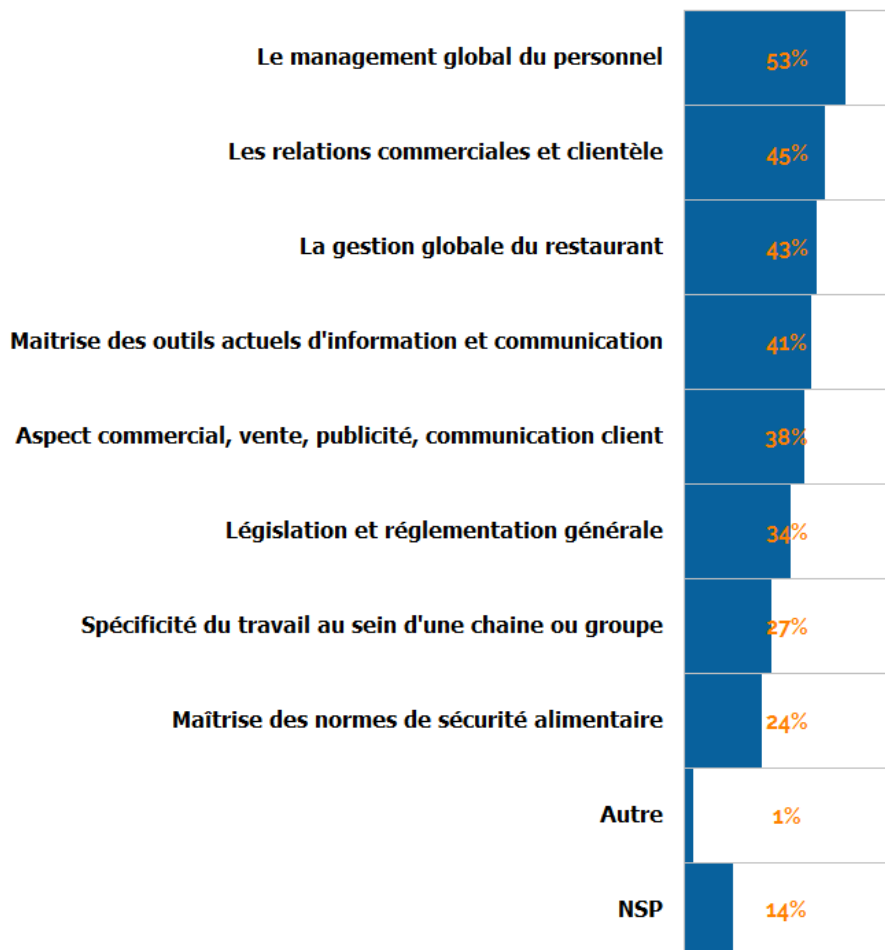
Les échanges formalisés sont clairement considérés comme une perte de temps inutile en restauration indépendante, alors que les chefs du secteur chaîné y voient un mal nécessaire



154
Répondants

Points à améliorer dans la formation

Et pour finir, quels aspects de votre métier de chef de cuisine n'est pas suffisamment pris en compte dans la formation initiale au métier ? Je vous cite différentes possibilités, vous me dites lesquelles vous semblent insuffisamment prises en compte...



Les attentes de formation traduites par les réponses des chefs de cuisine interrogés, portent prioritairement sur le **management** global du personnel, considéré comme insuffisamment pris en compte dans les formations initiales par 53% des interviewés

On note que cette attente est légèrement plus forte en milieu chaîné (57% contre 49% en secteur indépendant), mais devient très forte surtout **dans les établissements de plus de 100 couverts** par jour en moyenne (64% contre 47% en-dessous de ce volume d'activité)

Nombre moyen de couverts par jour



Moins de 50 (47)

50 à 99 (58)

100 et plus (44)

Le management global du personnel

45%

48%

64%

En **secteur chaîné**, ce sont les **relations commerciales avec la clientèle** et les **aspects commerciaux** (vente, publicité, communication avec le client) qui font l'objet d'attentes nettement supérieures à celles du secteur indépendant

Nos conclusions et recommandations



Nos conclusions portent sur la spécificité du métier de chef de cuisine, et la variabilité de son rôle selon le secteur d'activité ou le type d'établissement employeur

Nos conclusions sur les questions de fond de l'étude

L'enquête téléphonique a permis d'évaluer le nombre de personnes exerçant le métier de chef de cuisine dans la restauration commerciale en France : on compte environ **40 000 professionnels** occupant ce poste (dont 4 700 soit 12% environ en secteur chaîné), dont les deux tiers ont bien l'intitulé « chef de cuisine » sur leur fiche de paie, ainsi que le niveau d'expérience et de formation en adéquation avec les exigences du poste

La définition du métier et du rôle du chef de cuisine peut s'articuler autour de **4 grands pôles de compétences** intrinsèques au métier :

- L'organisation de la production culinaire
- Le management et la supervision d'équipe
- La gestion de l'approvisionnement alimentaire
- La sécurité alimentaire

S'y ajoute un **pôle de compétences additives** qui ne concernera qu'une **fraction minoritaire** des chefs de cuisine, surtout dans les établissements de chaînes, de fortes capacités ou de positionnement tarifaire élevé :

- La gestion d'une unité de restauration

Le métier se différencie nettement de celui de cuisinier et des autres postes présents en cuisine, plus par le **niveau de responsabilités** du chef de cuisine et son rôle de **d'organisateur, de leader et de manager**, que par des compétences techniques spécifiques

Dans son **rôle de management**, le chef de cuisine apparaît d'abord comme le **superviseur et l'animateur de l'équipe de cuisine**, plus rarement comme un véritable manager de son personnel, cette dimension ne se développant que **dans les plus grosses structures** et dans les chaînes



Nos conclusions sur les questions de fond de l'étude

Les principales variations constatées sur le rôle et les responsabilités exercées dans le métier de chef de cuisine, tiennent à la nature de l'employeur. En milieu chaîné, et par extension dans les plus gros établissements de la restauration commerciale indépendante, les exigences de fonctionnement des structures imposent en effet au chef de cuisine :

- Un rôle de manager, maîtrisant les techniques de management et les outils de gestion et d'administration du personnel, et impliqué dans la politique générale de ressources humaines de son entreprise
- Une plus grande implication dans la gestion opérationnelle de l'ensemble de la restauration, reposant sur une bonne maîtrise des techniques et des outils de gestion commerciale

Nos recommandations sur les besoins de formation des chefs de cuisine

- Une spécialisation dédiée aux chefs de cuisine travaillant en chaînes de restauration et d'hôtellerie ou aux structures indépendantes de grande taille, articulée autour de 2 pôles de compétences, en management, et en gestion et administration de restauration, permettrait de répondre aux besoins spécifiques du métier dans ces établissements
- Un autre besoin de formation apparaît saillant mais ne représente sans doute pas un potentiel très important : il porte sur l'exercice de la communication commerciale du chef de cuisine dans le contexte des nouvelles technologies et des événements ou actions auxquels il est amené de plus en plus souvent à participer, voire à organiser et mettre en œuvre lui-même



Qui a contribué à la réalisation de cette étude ?

Nicolas Nouchi

Directeur général CHD
EXPERT France et Europe

Expertise sur le métier de chef de cuisine et son évolution au cours des 20 dernières années en France, éclairage sur les résultats des enquêtes qualitative et téléphonique

Thiébault Epp

Directeur des études Ad Hoc

Pilotage de l'étude, constitution des outils d'enquête, briefings internes, analyses, rapport et présentation des résultats de l'étude, formulation des conclusions

Hayatte Sidki

Responsable du Call Center
CHD EXPERT à Lyon

Mise en place et supervision des appels téléphoniques - recrutements qualitatifs et enquêtes quantitatives par téléphone

Pauline Guilbon

Responsable des études quantitatives

Pilotage des traitements statistiques de l'enquête téléphonique et analyse quantitative, modèle quantitatif du marché de la restauration commerciale et thématique en France

Votre CONTACT

Thiébault EPP

Directeur des études ad hoc

Email : tepp@chd-expert.com

Téléphone : +33 (0)4 26 72 90 33 - +33 (0)6 61 46 91 13

www.chd-expert.fr

chdexpert

DATA INGREDIENTS • GROWTH SERVED