



Cofinancé par
l'Union européenne

Expérimentation régionale visant à soutenir les besoins en emplois et en compétences des métiers de bouche

Rapport de diagnostic
Mars 2024



Sommaire

■ Cadrage des travaux	3
■ Panorama des métiers de bouche en BFC	11
■ Résultats de l'enquête "entreprises"	36
■ Résultats des enquêtes «apprentis/stagiaires »	50
■ Résultats des entretiens avec les représentants consulaires et des organisations professionnelles	77
■ Synthèse des travaux	93
■ Enjeux / Pistes de travail	102



Cadrage des travaux



Contexte du projet

- **Les entreprises artisanales sont structurantes dans l'économie de la région Bourgogne-Franche-Comté.**
 - En 2023, elles représentent 73 055 entreprises et 173 560 actifs.
 - 7 948 entreprises nouvellement créées (dont 75 % de micro entreprises), 428 reprises,
 - La création d'entreprises artisanales a augmenté de 20 % entre 2019 et 2021.
 - C'est dans les territoires ruraux que les créations sont les plus fortes avec un grand nombre de création dans le secteur de l'alimentation.
- **Néanmoins, elles font face à 4 enjeux :**
 - Le vieillissement des dirigeants et la problématique de la transmission qui s'ensuit.
 - L'absence de compétences RH et le manque de temps pour travailler avec les acteurs locaux de l'emploi.
 - L'image et l'attractivité des métiers sur fond de concurrence avec les postes proposés dans les PME et dans les commerces de moyenne et de grande surface.
 - La gestion des problématiques générées par l'éloignement des centres de formation pour préparer la main d'œuvre de demain.
- **Ces sujets se posent avec d'autant plus d'acuité pour le secteur des métiers de bouche qui joue une fonction essentielle dans les territoires ruraux que ce soit:**
 - en termes d'offre de services à la population.
 - et d'attractivité sur fond de déclin démographique.

Finalité du projet

- **La CMAR BFC a souhaité lancer une démarche régionale visant à mieux appréhender :**
 - Les besoins en emplois et en compétences des métiers de bouche avec un focus sur 4 territoires*,
 - Les mutations de différents secteurs d'activité et les évolutions du travail induites par elles,
 - Les nouveaux besoins en compétences.
- **Le choix de ce secteur s'inscrit dans le cadre d'un partenariat avec l'OPCO des entreprises de proximité (OPCO EP) qui regroupe les activités concernées.**
 - Les secteurs sont les suivants : boulangerie, pâtisserie-glacerie, chocolaterie-confiserie, boucherie, charcuterie-service de traiteur, poissonnerie.
- **Ces travaux doivent favoriser la mise en lumière de ces métiers peu connus et de leurs enjeux en matière de gestion des emplois et des compétences sur les territoires.**
 - Or, les politiques publiques et les projets développés autour des mutations économiques et des enjeux emploi/compétences du secteur artisanal se limitent souvent aux secteurs artisanaux les mieux identifiés ou les mieux structurés (bâtiment, HCR).
- **Ces travaux doivent permettre d'aboutir à la formulation d'enjeux et de préconisations à la fois au plan territorial et au niveau régional pour accompagner une meilleure mobilisation des politiques publiques et paritaires.**

Objectifs et statut du document

■ **Ce document doit permettre :**

- D'objectiver la situation des secteurs d'activité concernés.
 - ✓ établissements, démographie des dirigeants, recrutements, besoins en emplois et en compétences.
- De qualifier la nature des mutations à l'œuvre pour les activités concernées.
 - ✓ qu'elles concernent les transitions numérique, énergétique, écologique ou sociétale.
- De repérer les enjeux permettant de soutenir durablement la réponse aux besoins de main d'œuvre.
 - ✓ à la fois en veillant à l'adaptation des compétences des salariés en poste mais aussi en veillant à préparer les futurs actifs des secteurs concernés au plus près des besoins des entreprises et de leurs contraintes organisationnelles ou RH.

■ **Statut du document :**

- Ce document vient clôturer la première phase des travaux.
- Il devra faire l'objet d'un travail de diffusion tant auprès des institutions que des territoires pour présenter les enseignements des travaux et partager les pistes d'action.

Méthodologie des travaux

L'élaboration de ce document a reposé sur les investigations suivantes :

- **Collecte et analyse des données disponibles sur les entreprises des métiers de bouche (établissements, emplois, formation, etc.)**
 - Données de l'Observatoire des métiers de l'alimentation en détail.
- **Réalisation d'une enquête auprès des artisans afin de qualifier la situation de leur entreprise en matière d'emplois, de besoins en compétences et d'apprécier les évolutions de l'activité et du travail.**
 - 43 entretiens conduits par les agents de la CMAR sur 4 départements (Doubs, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire).
- **Réalisation d'une enquête par la CMAR auprès des apprentis/stagiaires de la formation professionnelle inscrits dans les formations des métiers de bouche proposées dans les 3 sites de son CFA.**
 - 244 réponses pour les apprentis en 1^{ère} année.
 - 337 réponses pour les apprentis inscrits en 2^{nde} année.
 - 55 réponses pour les adultes en formation continue.
- **Réalisation d'entretiens qualitatifs semi-directifs après des élus consulaires issus des métiers de bouche et des représentants des organisations professionnelles des métiers de bouche en région BFC.**
 - 9 entretiens conduits dans les départements concernés (Doubs, Jura, Nièvre, Saône-et-Loire).

Le parti-pris retenu vise à exploiter les données disponibles au niveau régional tout en offrant quand c'est un possible un regard sur les singularités de 4 départements. Les investigations de terrain (enquête entreprises, entretiens qualitatifs) se sont, quant à elles concentrées sur ces 4 départements.

Périmètre des travaux

Secteurs d'activités

Grands secteurs	Code APE	Dénomination des secteurs d'activité
Boulangerie	1071 C	-Boulangerie – Pâtisserie
Pâtisserie	1071 D 1052 Z	-Pâtisserie -Fabrication de glaces et sorbets
Chocolaterie – Confiserie	1082 Z 4724 Z	-Fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie -Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé
Charcuterie de détail	1013 B 4722Z 5621Z	-Charcuterie -Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé -Services des traiteurs
Boucherie	4722 Z	Commerce de détail de viande et de produits à base de viande

Salariés

Code IDCC (conv. coll.)	Dénomination des branches
0843	Boulangeries - pâtisseries artisanales
0953	Charcuterie de détail
1286	Détaillants de confiserie-chocolaterie-biscuiterie
0992	boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers
1267	Pâtisserie

Précautions méthodologiques (1/2)

- Une photographie du secteur des métiers de bouche difficile à produire du fait d'une non-superposition entre les activités des entreprises et les salariés des branches professionnelles concernées

Convention collective	Grand secteur	Répartition sectorielle de la CCN en BFC	Poids de l'IDCC dans les secteurs d'activité en BFC
0843	Boulangerie-pâtisserie	97 % des salariés couverts par la CCN appartiennent au secteur boulangerie-pâtisserie (1071C).	-99 % des salariés de la boulangerie-pâtisserie (1071C). -9% des salariés du commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie (4724Z). -5 % des salariés de la pâtisserie (1071D).
0953	Charcuterie de détail	87 % des salariés couverts appartiennent aux 3 secteurs « charcuterie » (1013B – 44 %), « commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé » (4722Z – 22 %) et « services des traiteurs » (5621Z – 21 %).	-62 % des salariés de la charcuterie (1013B). -25 % des salariés des services de traiteurs (5621Z). -7 % des salariés du commerce de détail de viande (4722Z).
1286	Chocolaterie-confiserie	88% des salariés couverts appartiennent aux 2 secteurs « commerce de détail de pain, pâtisserie... » (4724Z – 49 %) et fabrication de cacao, chocolat et produits de confiserie » (1082Z – 31 %) et à la fabrication de biscuits, biscottes et pâtisserie de conservation » (1072Z – 13%).	-79 % des salariés du « commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie... » (4724Z). -55 % des salariés de la « fabrication de cacao, chocolat et de produits de confiserie » (1082Z). -19% des salariés de la fabrication de biscuits, biscottes et pâtisserie de conservation » (1072Z).
0992	Boucherie	80 % des salariés couverts appartiennent au secteur « commerce de détail de viande » (4722Z).	-91 % des salariés du commerce de détail de viandes (4722Z). -35 % des salariés de la charcuterie (1013B). -26 % des salariés du commerce de gros de viande de boucherie (4632A)
1267	Pâtisserie	85 % des salariés couverts appartiennent au secteur pâtisserie (1071D)	-92 % des salariés de la pâtisserie (1071D)
1504	Poissonnerie	35 % des salariés couverts appartiennent au secteur « commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés » (4781Z) et 65 % d'autres secteurs d'activité (non mentionnés).	-9 % des salariés du commerce de détail alimentaire sur éventaires et marchés (4781Z)

Précautions méthodologiques (2/2)

■ En termes d'enseignements :

- L'Observatoire national des métiers de l'alimentation de détail s'est avéré une ressource précieuse pour apprécier la structuration du tissu économique des métiers de bouche et de leurs emplois salariés.
- Néanmoins, les orientations de l'Observatoire en termes de données induisent un recoupement partiel avec le périmètre des travaux.
- Ainsi, la convergence entre les activités de la boulangerie, de la pâtisserie et de la boucherie et les conventions collectives afférentes permet d'avoir une bonne visibilité sur la population salariée de ces secteurs.
- En revanche, la visibilité des salariés sur les services de traiteurs est moins nette car ils ne relèvent que pour 1/4 d'entre eux de la convention collective de la charcuterie (0953).
- Dans un autre registre, les données disponibles sur les effectifs formés sont partielles et ne se recoupent pas du fait qu'elles reposent sur des sources de données distinctes.
 - ✓ D'un côté, les données sur les personnes formées ne concernent que les personnes en dernière année de formation. Elles intègrent les personnes en voie scolaire et en apprentissage (données SIPA/DEPP (base reflet CEREQ)).
 - ✓ De l'autre, les données sur les apprentis sont soumises au secret statistique (base INSEE BTS) et ne sont pas disponibles pour tous les secteurs et/ou tous les départements.
- *In fine*, l'intérêt des travaux de traitement des données porte moins sur les données à l'instant T que sur les tendances qu'elles permettent de mettre à jour.

Sources des données de l'Observatoire des Métiers de l'alimentation en détail

Tableaux de bord des branches professionnelles
Région BFC - Édition 2022

Secteurs: Pâtisserie, boulangerie, chocolaterie-confiserie, boulangerie, boucherie, charcuterie, poissonnerie

Tableaux de bord 2022 – France
Édition 2022

Secteurs: Pâtisserie, boulangerie, chocolaterie-confiserie, boulangerie, boucherie, poissonnerie.
NB: le tableau de bord 2022 de la « charcuterie » n'est pas disponible

NB: pour la réalisation de requêtes plus fines, se reporter à l'observatoire en ligne : <https://www.observatoire-metiers-alimentation.fr/tableaux-de-bord>



Panorama
des métiers de bouche
en Bourgogne Franche-
Comté



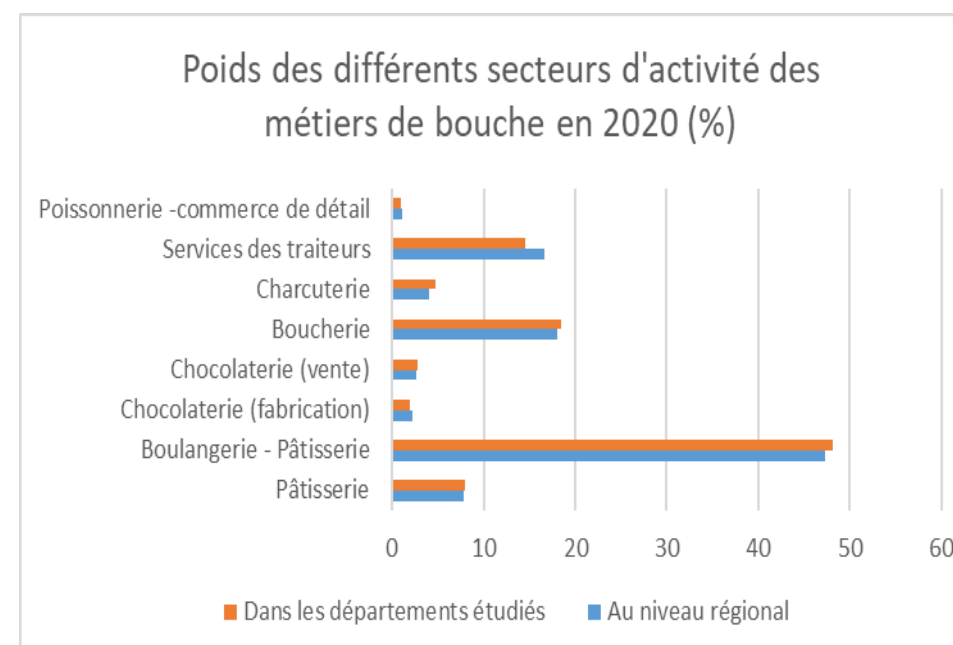
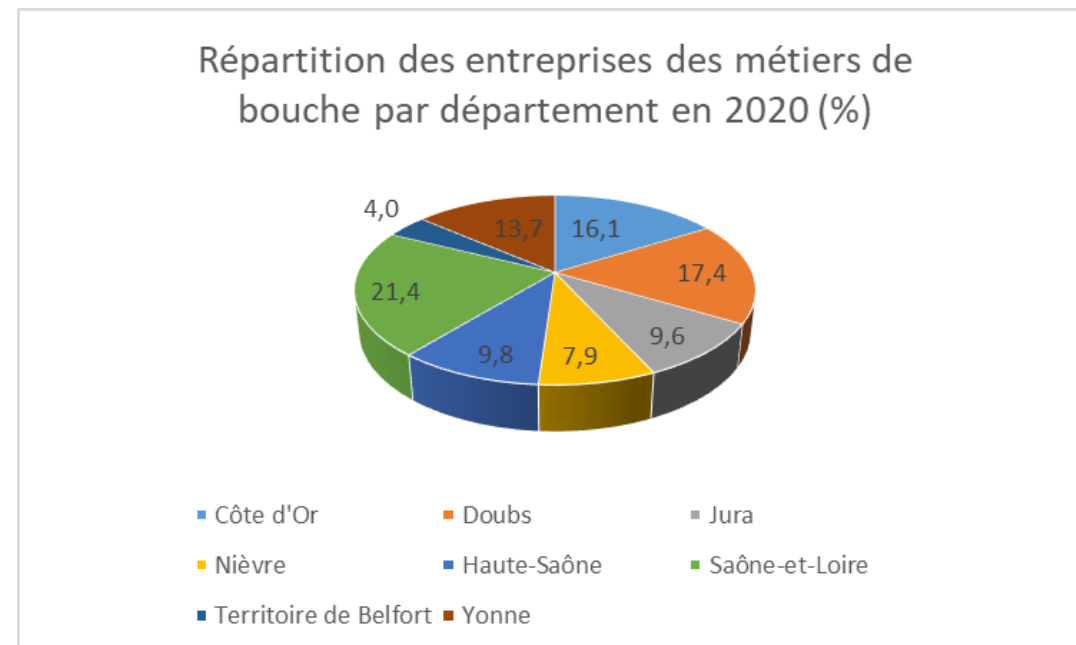
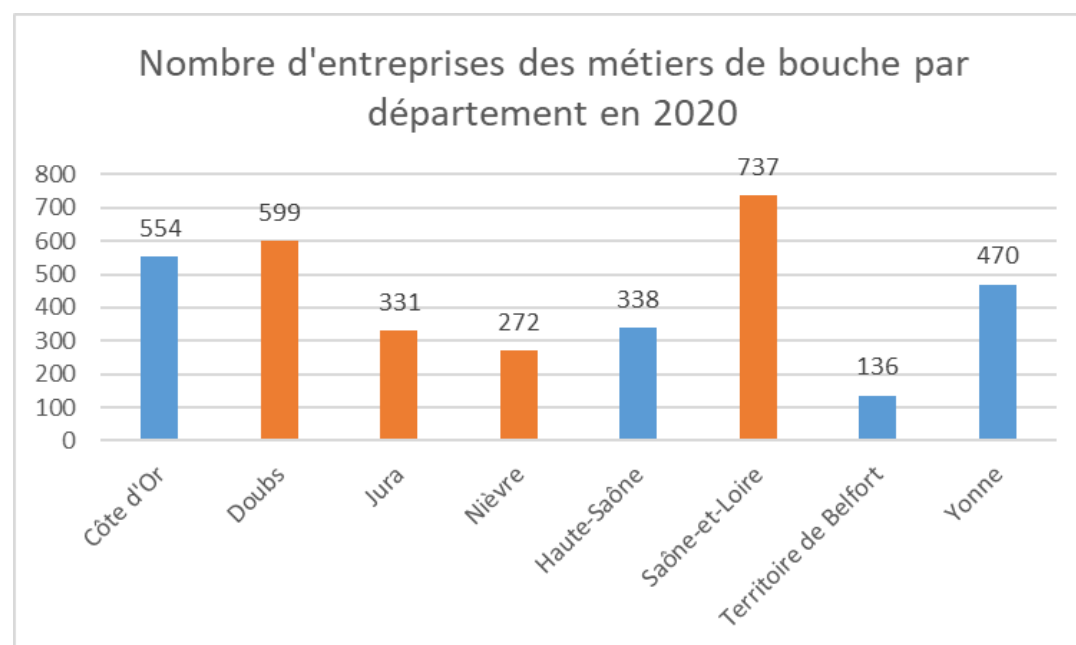
La Région BFC, une « petite région » en matière de métiers de bouche

- **En 2020, en France métropolitaine, la région BFC se place en 12^{ème} place en :**
 - Nombre d'entreprises des métiers de bouche : 3 427
 - Volume d'emplois salariés dans les métiers de bouche : 11 830
- **Entre 2015 et 2020, le nombre d'entreprises artisanales dans les métiers de bouche a augmenté de 4,5 %.**
 - Contre + 13,3 % en France métropolitaine
- **En 2021, la région compte 2 090 apprentis dans les métiers de bouche avec un taux de pénétration* de l'apprentissage de 107 %.**
 - 98 % au niveau national (2021)

En BFC, si la dynamique de création est moins forte, les entreprises des métiers de bouche ont :
-une taille légèrement plus importante : ratio salariés/entreprises de 3,5 (contre 3,3 en FM).
-un taux de pénétration de l'apprentissage plus important.

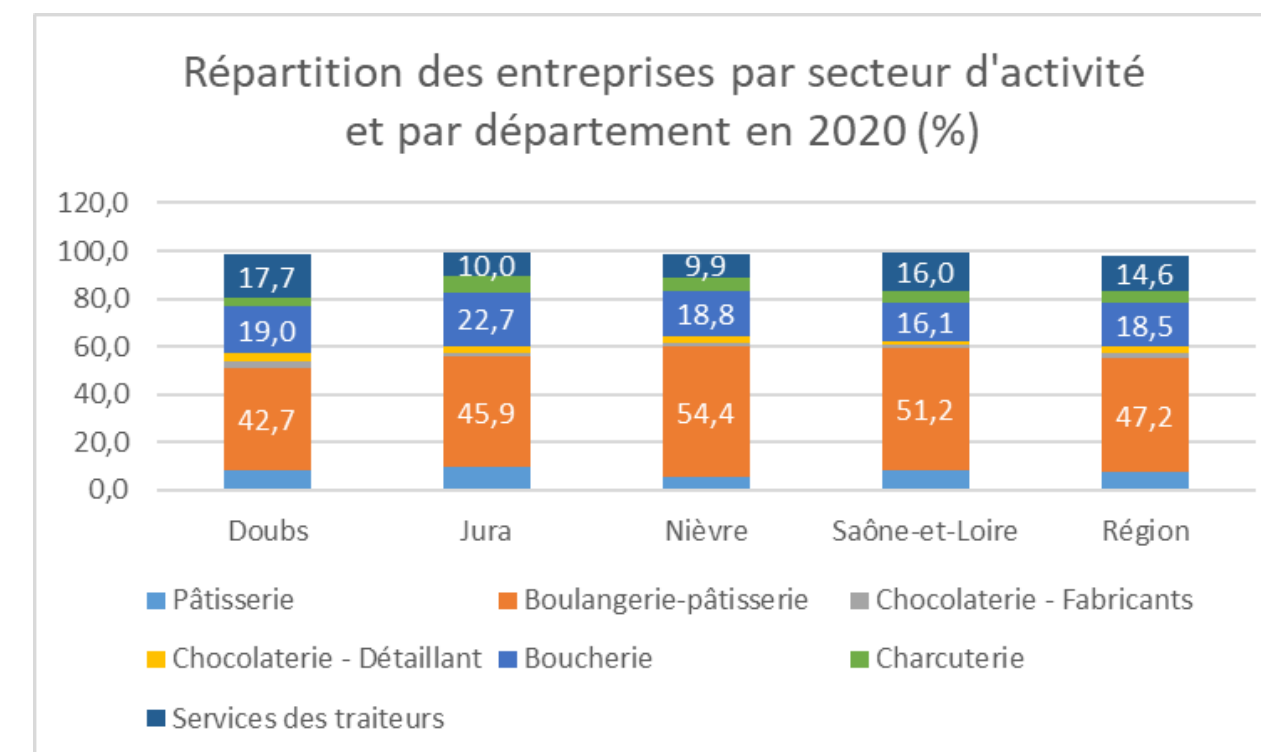
Les métiers de bouche représentent 3 437 entreprises en région BFC

- **Les départements du projet regroupent 56,4 % des entreprises régionales.**
 - La Saône-et-Loire et le Doubs représentent, à eux seuls, 37% des entreprises régionales.
- **Une prédominance des activités du « sucré » :**
 - 60,8 % des entreprises concernent le secteur de la boulangerie, de la pâtisserie et de la chocolaterie.
 - 38,8 % des entreprises concernent le secteur de la boucherie, de la charcuterie et des traiteurs.



Un tissu d'entreprises stable d'un département à l'autre en termes de poids des activités mais hétérogène en nombre d'entreprises

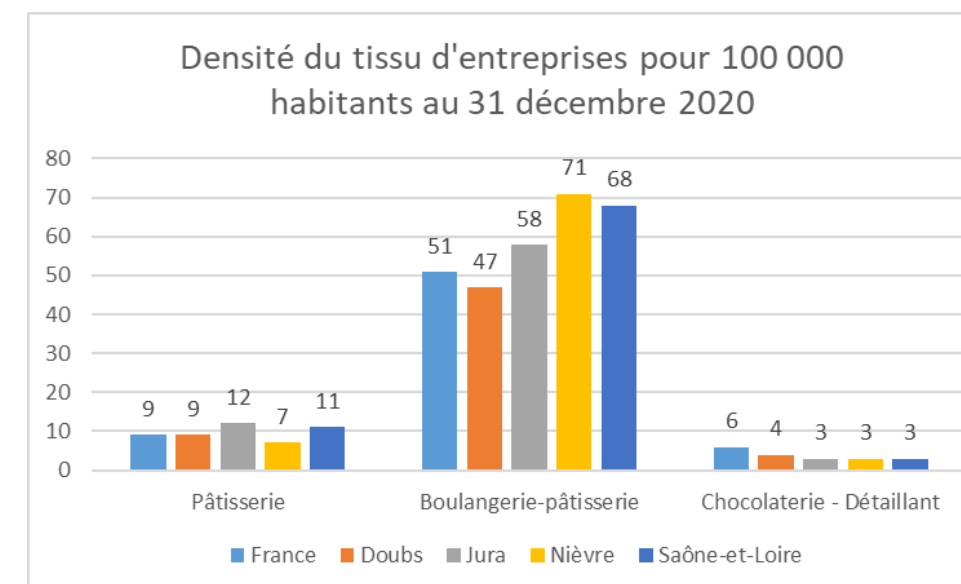
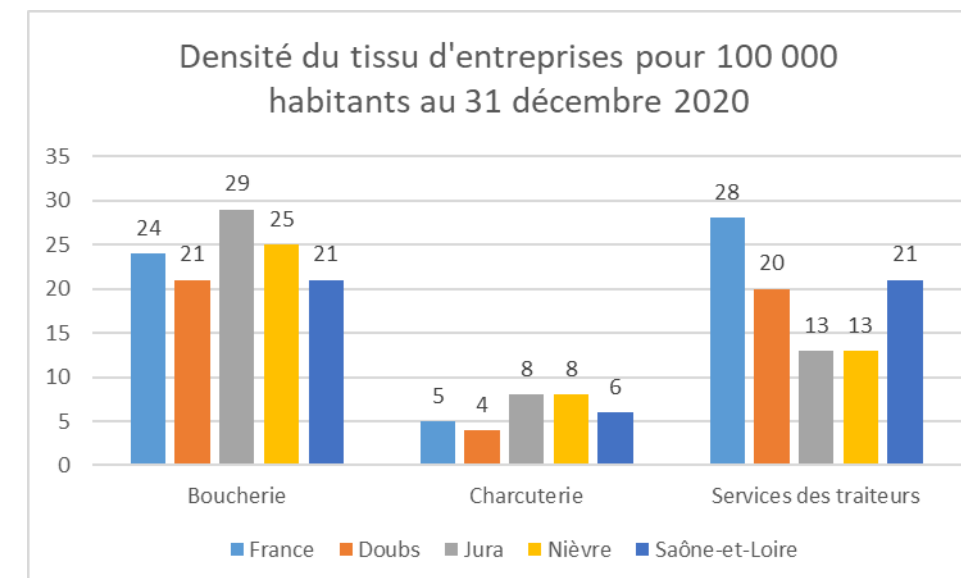
- **La structure des entreprises est à peu près conforme d'un département à l'autre.**
 - Près d'1/2 entreprise relève du secteur de la boulangerie.
 - Près d'1/5 appartient du secteur de la boucherie.
- **Mais le nombre d'entreprises varie fortement.**
 - Entre la Nièvre et la Saône-et-Loire, le rapport va de 1/2 à 1/4.



	Pâtisserie	Boulangerie - pâtisserie	Chocolaterie -Fabrication	Chocolaterie -Vente	Boucherie	Charcuterie	Service des traiteurs	Poissonnerie	TOTAL
Doubs	52	256	15	24	114	24	106	8	599
Jura	32	152	6	9	75	21	33	3	331
Nièvre	15	148	5	7	51	16	27	3	272
Saône-et-Loire	60	377	10	14	119	33	118	6	737

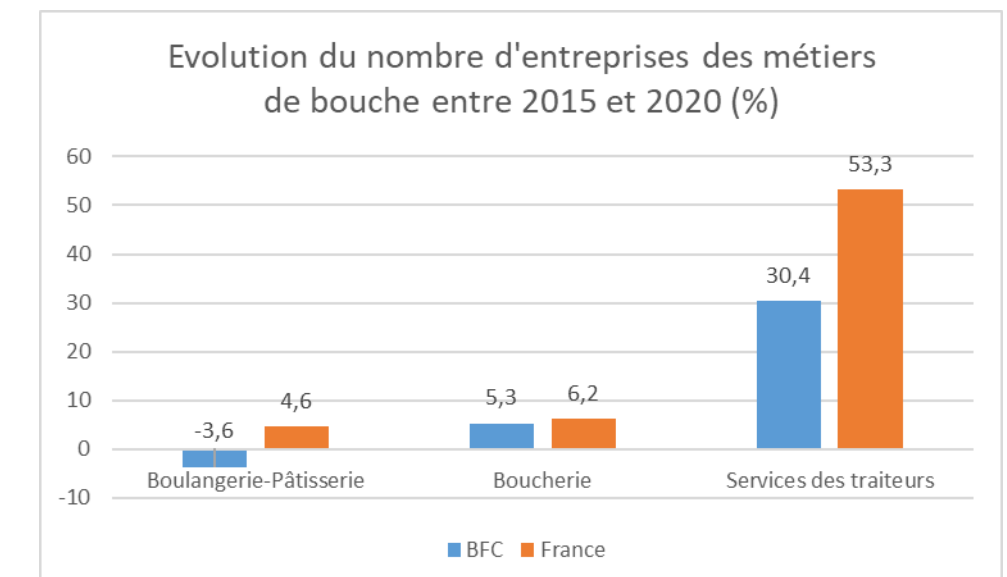
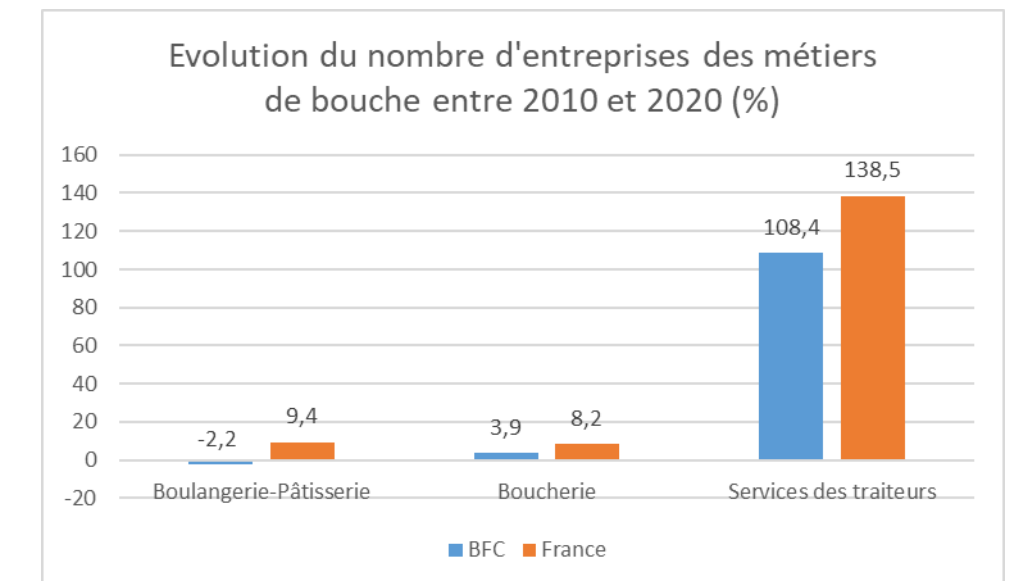
Au global, une densité d'entreprises plutôt bonne, voire très bonne dans certains secteurs d'activité.

- **La densité du tissu d'entreprises est assez forte dans les activités traditionnelles de boulangerie et de boucherie.**
 - Dans la boulangerie, 3/4 départements dépassent fortement la densité observée au plan national (exception : le Doubs) .
 - Dans la boucherie, 2/4 départements dépassent fortement la densité observée au plan national.
- **En revanche, les activités de traiteurs s'avèrent sous-développées.**
 - En particulier, dans le Jura et la Nièvre.
- **En termes de services à la population:**
 - La Nièvre dispose d'un réseau d'entreprises plutôt de bonne qualité (exception pour les activités de traiteurs).
 - Le Doubs est systématiquement en deçà de la moyenne nationale.
 - La Saône-et-Loire dispose d'un réseau dense de boulangeries-pâtisseries.
 - Le Jura dispose d'un réseau dense de boucheries.



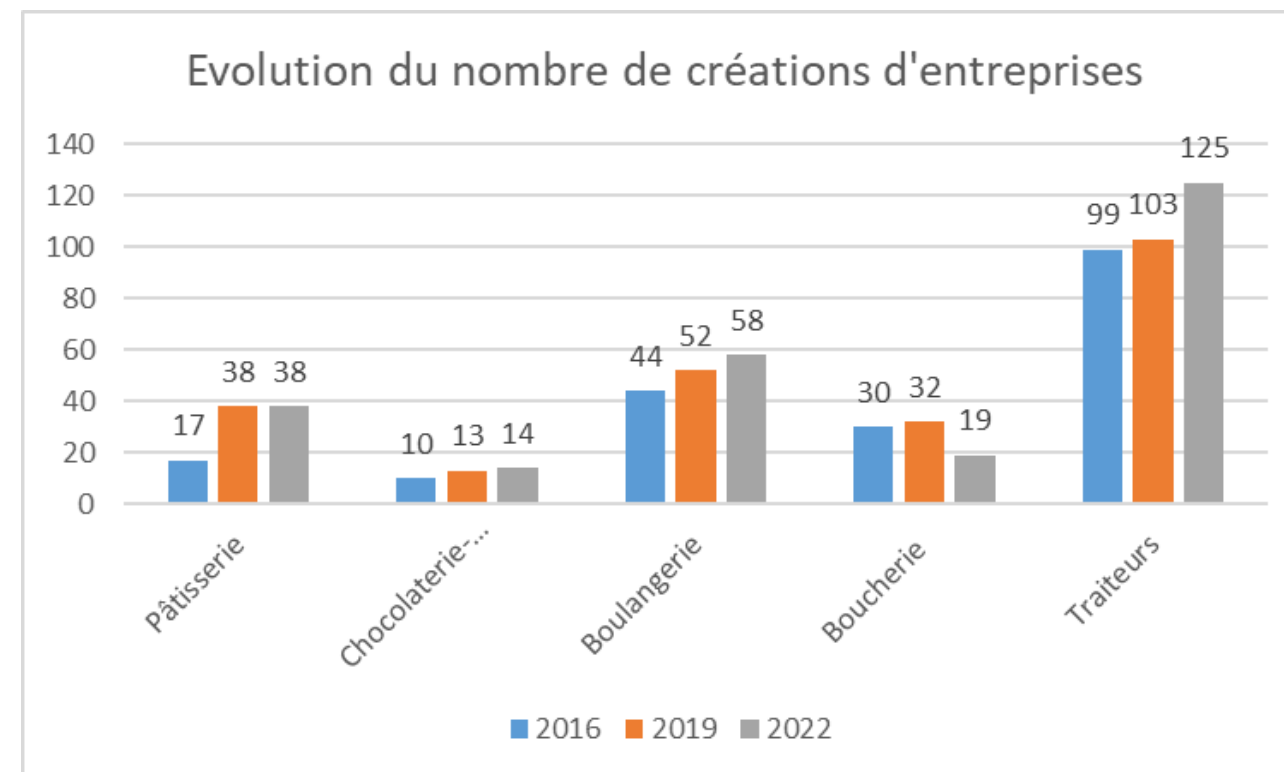
Un stock d'entreprises en développement modéré et qui dissimule des trajectoires variées selon les secteurs

- **Entre 2010 et 2020, le nombre d'entreprises des métiers de bouche a augmenté de près de 10 % en Bourgogne-Franche-Comté (contre 23,6 % en France)**
 - Le secteur des services des traiteurs représente, à lui-seul, une écrasante majorité des nouvelles entreprises et ce, même si la dynamique de ce secteur est bien inférieure à la dynamique nationale (+108,4 % en BFC ; + 138% en France).
 - Sur la période 2015-2020, cela représente 133 entreprises supplémentaires.
- **Le nombre d'entreprises de la boulangerie diminue, quant à lui, de 2,2 % (+ 9,4 % en France).**
 - La perte d'entreprises se concentre sur la période 2015-2020 (+1,4 % entre 2010 et 2015 ; -3,6 % entre 2015 et 2020).
- **Si la situation des boucheries a évolué positivement (+3,9 %), la dynamique de cette activité demeure en-deçà de celle observée au plan national (+ 8,2 %)**
 - Dans le détail, + 5,3% d'augmentation entre 2015-2020, contre -1,3% entre 2010 et 2015).



Une dynamique de création d'entreprises inférieure à la moyenne nationale

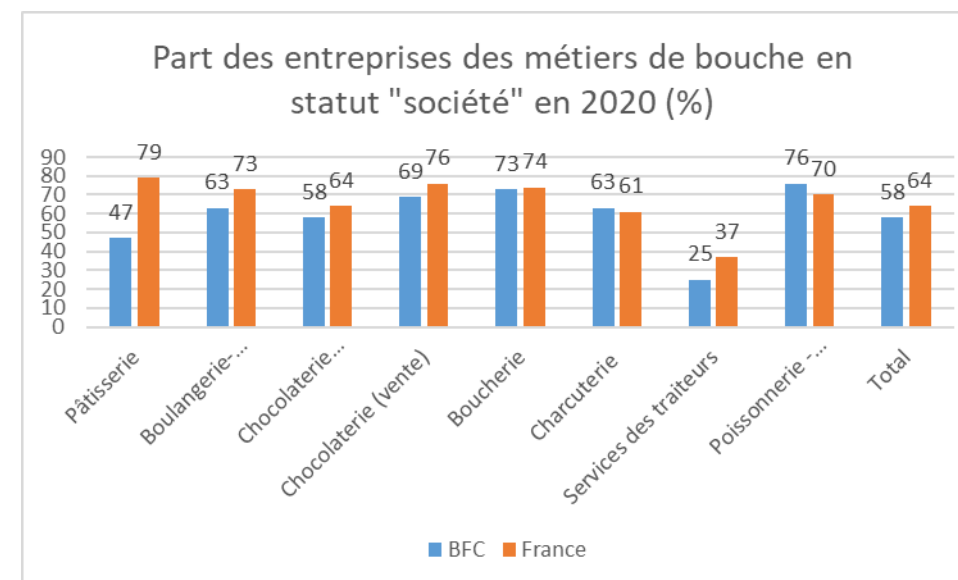
- **En 2022, 272 entreprises ont été créées dans les métiers de bouche.**
 - 46 % des créations appartiennent au secteur « services des traiteurs ».
 - On observe la même proportion en 2016.
- **Entre 2016 et 2022, la création d'entreprises a augmenté de 24,8 % en Bourgogne-Franche-Comté.**
 - + 29,5 % en France.



NB: Seuls les secteurs comptant plus de 10 créations d'entreprises apparaissent dans ce graphique.

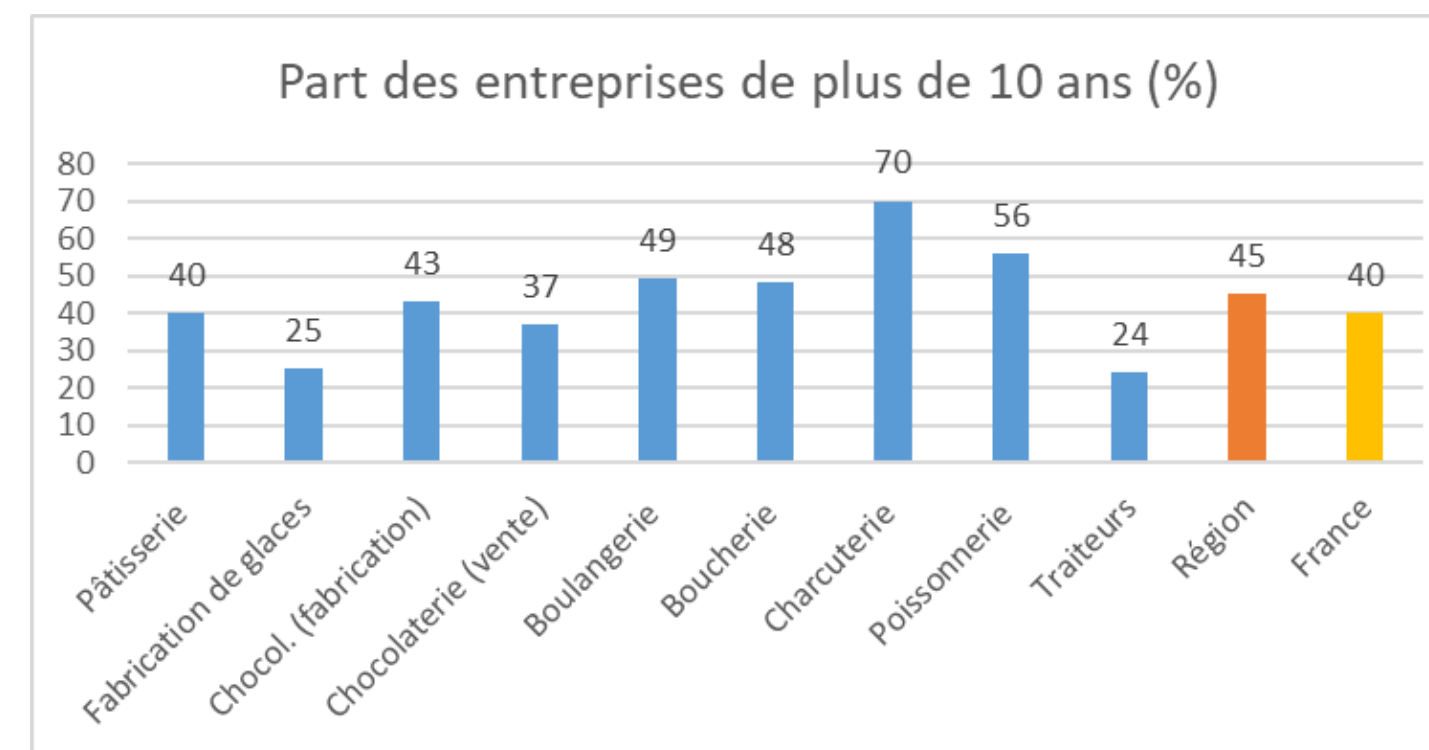
Un tissu régional d'entreprises avec davantage d'entreprises individuelles mais moins de micro-entrepreneurs

- **58 % des entreprises ont un statut de société (contre 64% au niveau national)**
 - En conséquence, la part des entreprises individuelles est plus importante en région BFC (42 % vs 36% au niveau national).
 - Les secteurs de la pâtisserie et des services de traiteurs sont ceux qui présentent la plus forte proportion d'entreprises individuelles, respectivement 53 % (vs 21 % en France) et 75 % (vs 63 % en France).
- **19 % des dirigeants non-salariés sont des micro-entrepreneurs (vs 25 % au niveau national).**
 - Cette part atteint 33 % dans la pâtisserie et 79 % dans les services de traiteurs.
 - Les micro-entrepreneurs sont quasi inexistants dans les secteurs de la boulangerie et de la boucherie.



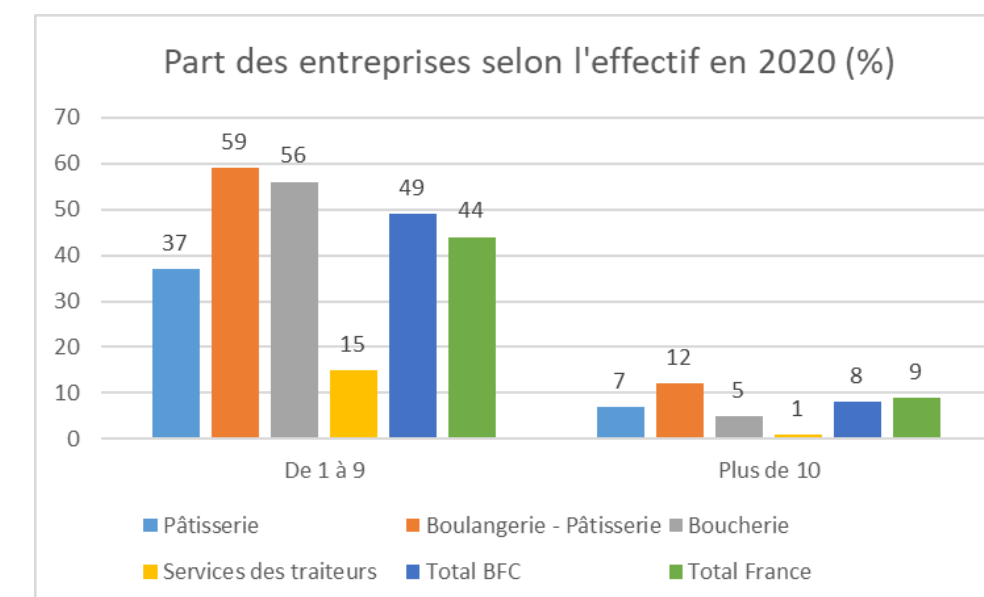
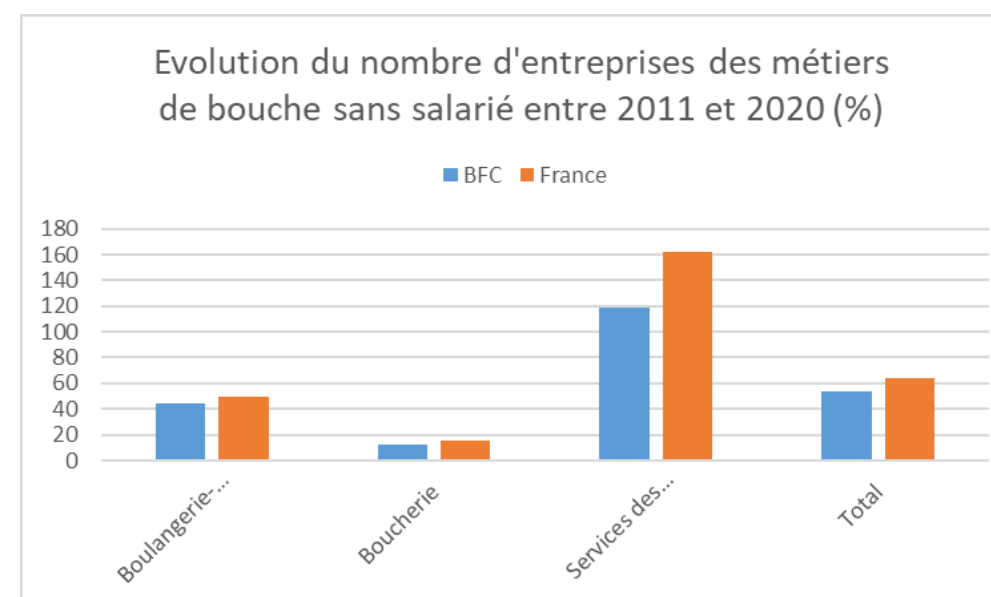
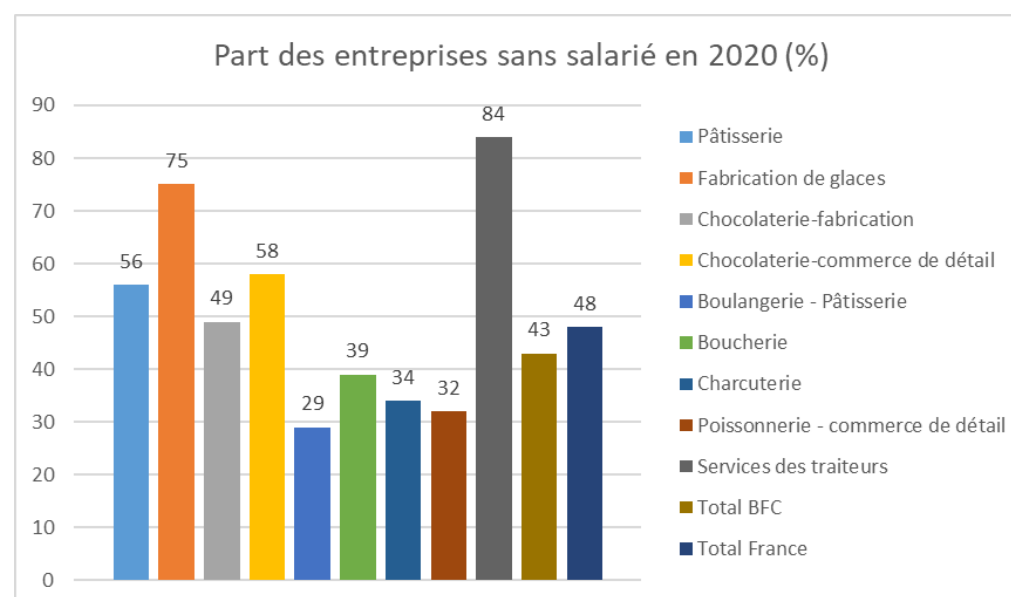
Un tissu d'entreprises plutôt ancien

- **En 2020, 45 % des entreprises des métiers de bouche ont plus de 10 ans (vs 40 % au plan national)**
 - 27% des entreprises ont moins de 3 ans (30% au plan national).
- **Les secteurs avec le plus d'ancienneté sont la charcuterie, la poissonnerie, la boulangerie et la boucherie.**
 - En comparaison avec la situation nationale, l'ancienneté des entreprises régionales est systématiquement plus forte.
- **Le secteur avec le moins d'ancienneté est celui des services de traiteurs.**



Une plus forte proportion d'entreprises disposant de salariés

- **En 2020, 57 % des entreprises ont des salariés (vs 52 % en France).**
 - Le secteur de la boulangerie concentre la part d'entreprises avec salariés la plus importante (71%).
 - A l'opposé, seuls 16 % des entreprises de traiteurs disposent d'emplois salariés.
- **Sur la période 2011-2020, la région BFC a connu une moindre évolution du nombre d'entreprises sans salarié en comparaison avec la situation nationale.**
 - + 53,2 % contre + 63,6%.
- **49% des entreprises des métiers de bouche ont entre 1 et 9 salariés (44 % en France).**
 - On dépasse les 50 % dans les secteurs de la boulangerie et de la boucherie, respectivement 59 et 56 %.

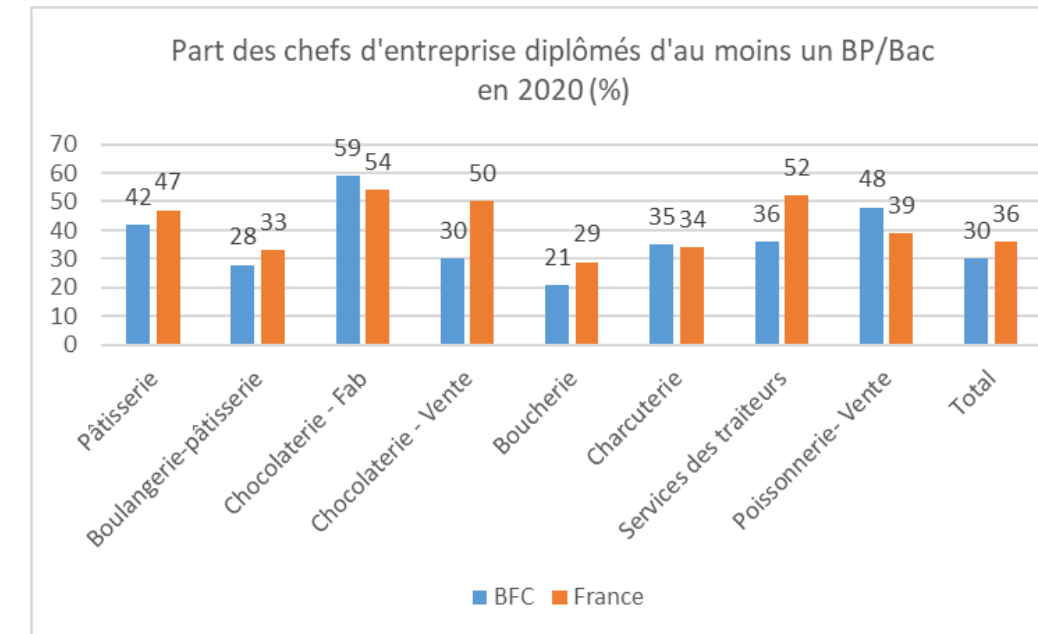
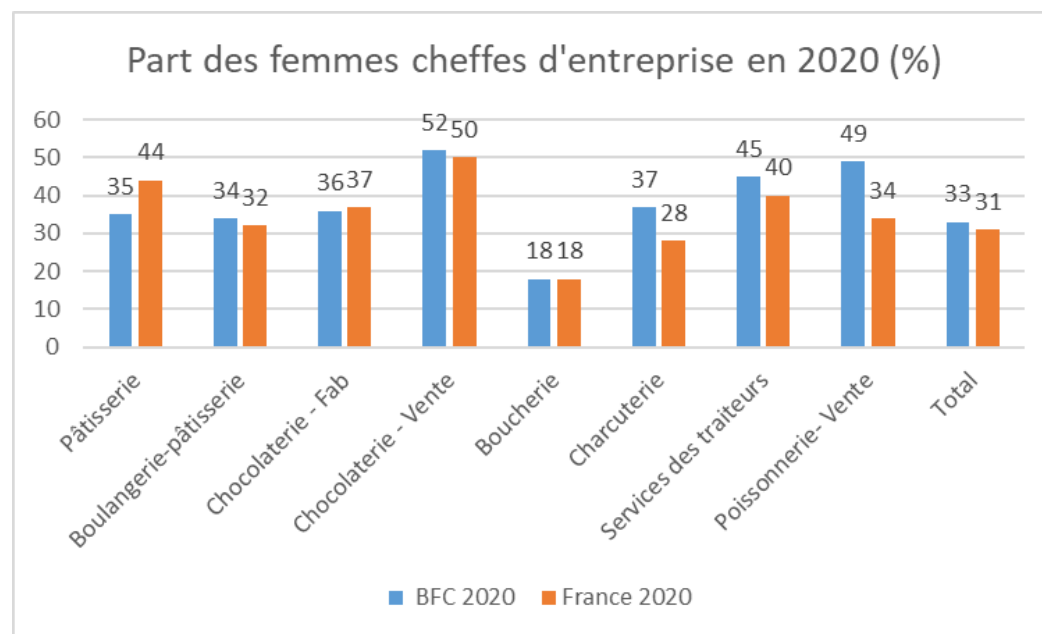
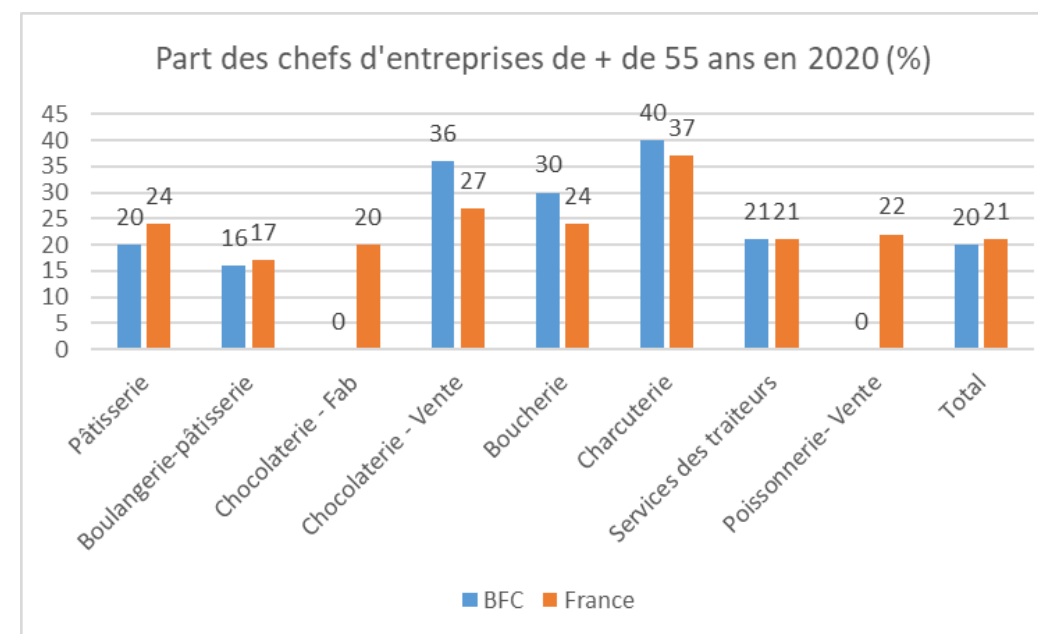
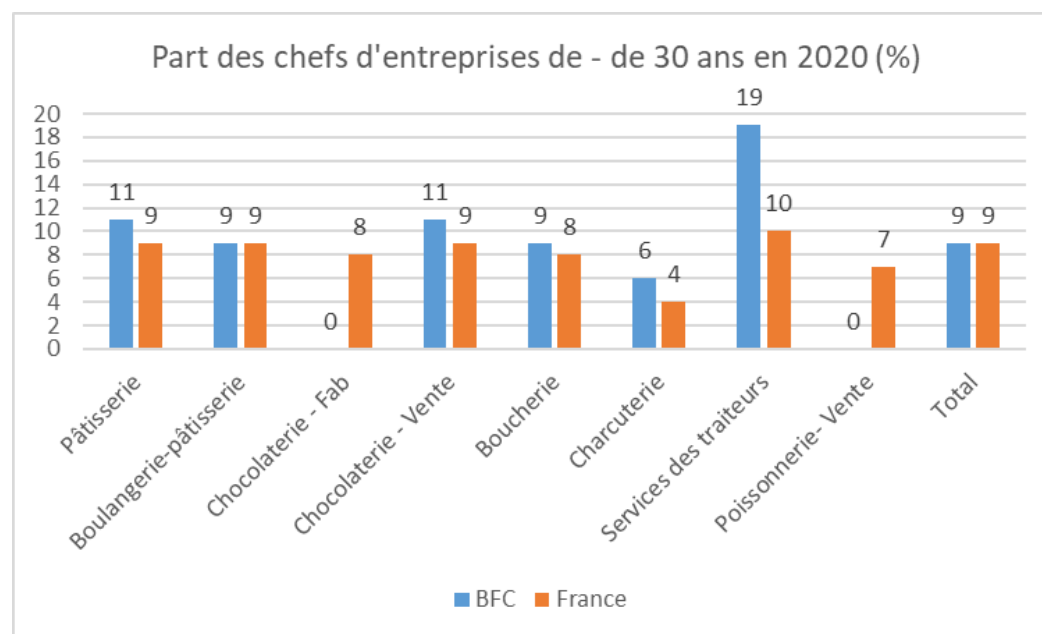


Profil du chef d'entreprise-type : Un homme, un peu moins qualifié qu'au niveau national (1/2)

- **En 2020, 67 % des chefs d'entreprises sont des hommes (69 % au plan national).**
 - La proportion des femmes ne progresse pas entre 2013 et 2020.
 - Elles sont plus particulièrement présentes dans le commerce de détail (52% dans la chocolaterie et poissonnerie) et les services de traiteurs (45 %).
- **La pyramide des âges des chefs d'entreprise en région BFC est conforme à la situation nationale.**
 - 9 % des chefs d'entreprises ont moins de 29 ans.
 - 20 % ont plus de 55 ans.
 - Néanmoins, on observe des disparités entre les secteurs :
 - ✓ Il y a deux fois plus de chefs d'entreprises de moins de 30 ans dans les services des traiteurs en région BFC.
 - ✓ Les chefs d'entreprises de la boucherie sont sensiblement plus âgés en région (34% ont plus de 55 ans contre 24 % en France).
- **Les chefs d'entreprises de la région sont un peu moins qualifiés : 30 % ont au moins un niveau BP/Bac (36% en France).**
 - Cette moindre qualification est observable dans tous les secteurs les plus importants (boulangerie, pâtisserie, boucherie, services des traiteurs).

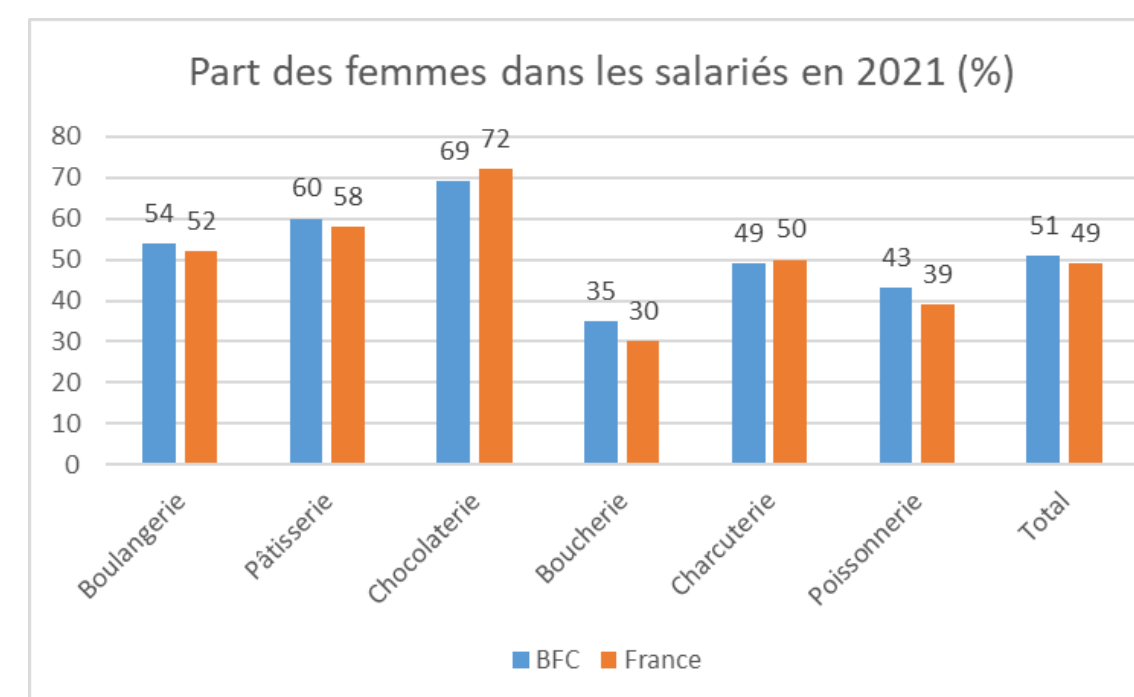
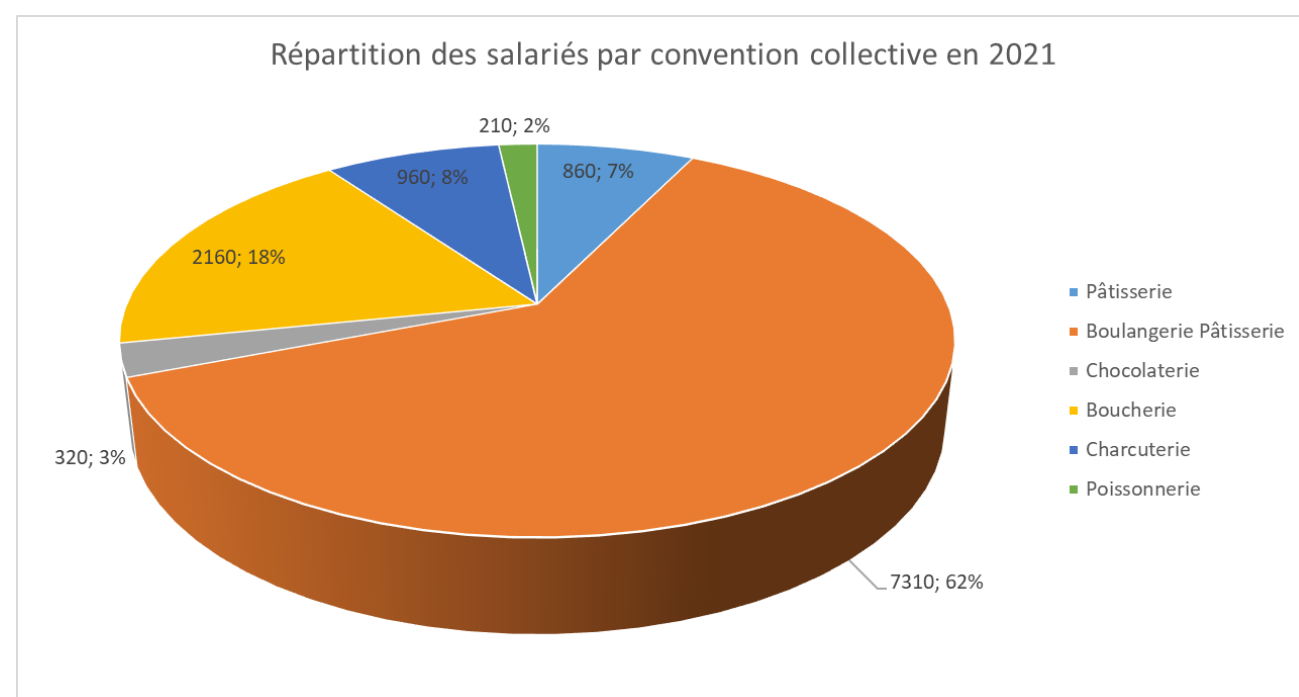
[Cf diapositive suivante pour accéder aux graphiques](#)

Profil du chef d'entreprise-type : Un homme, un peu moins qualifié qu'au niveau national (1/2)



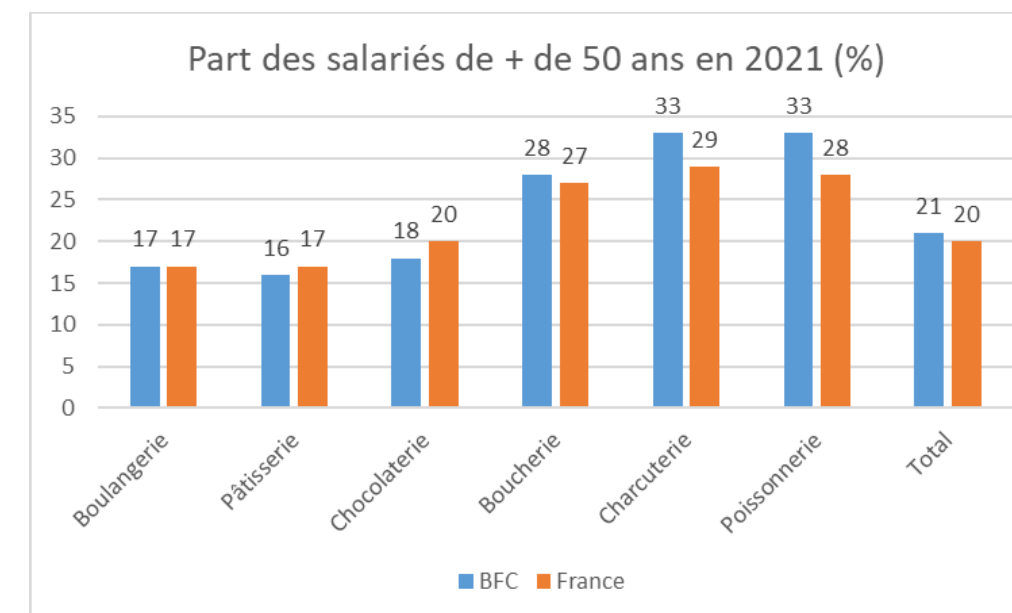
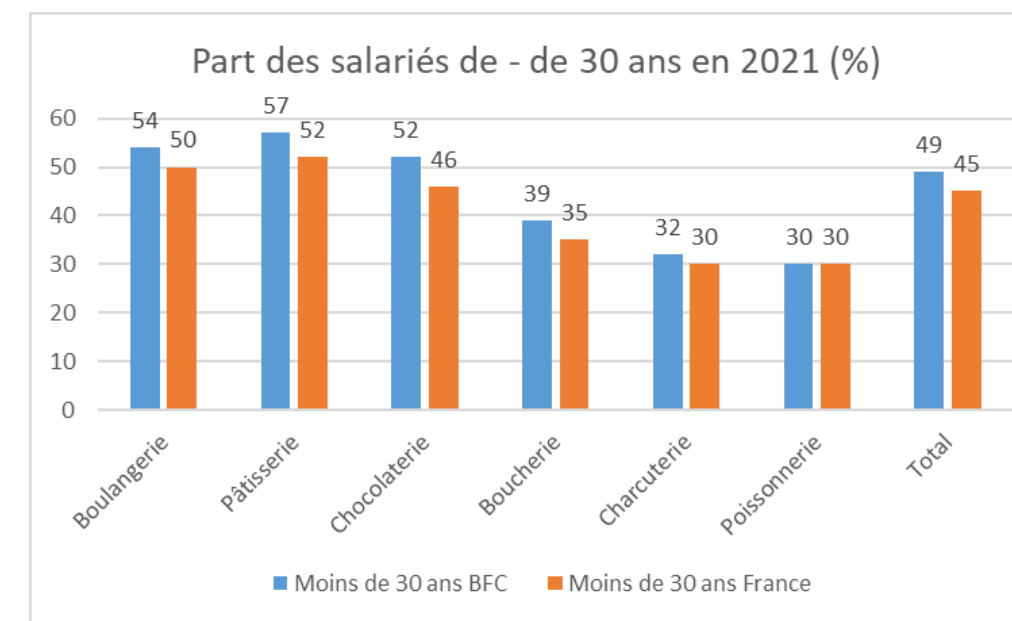
En 2021, 11 830 personnes en emploi dans les métiers de bouche

- **62 % des salariés relèvent de la convention collective de la boulangerie-pâtisserie (0843).**
 - 18% relèvent dans la CCN de la boucherie et 8 % de celle de la charcuterie.
- **51 % des salariés sont des femmes.**
 - Néanmoins, certains secteurs restent fortement genrés, à l'image de la charcuterie (69 % de femmes) ou de la boucherie (35 % de femmes).



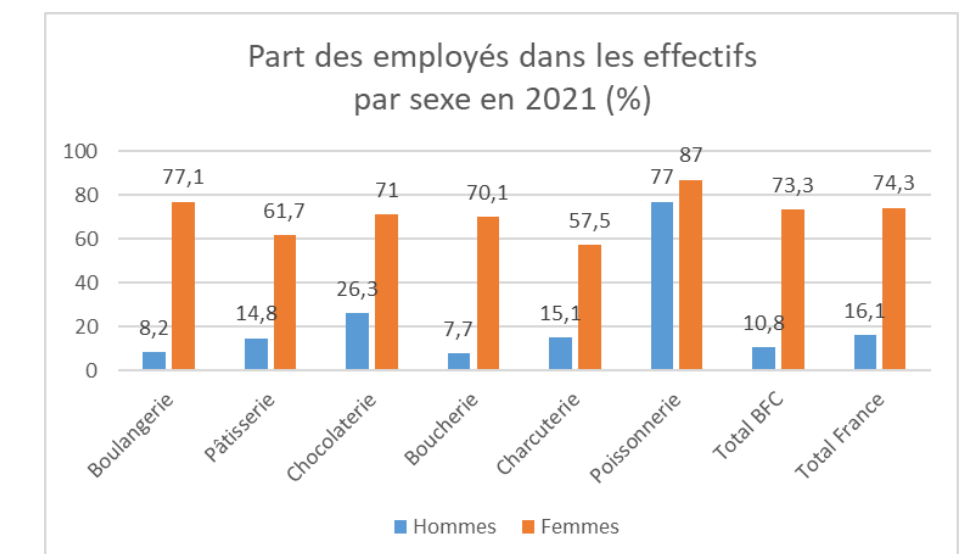
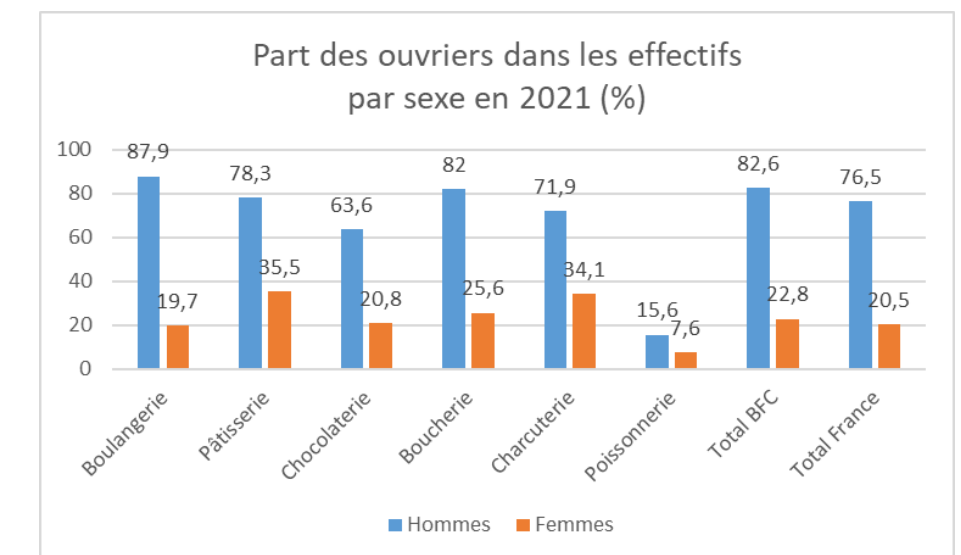
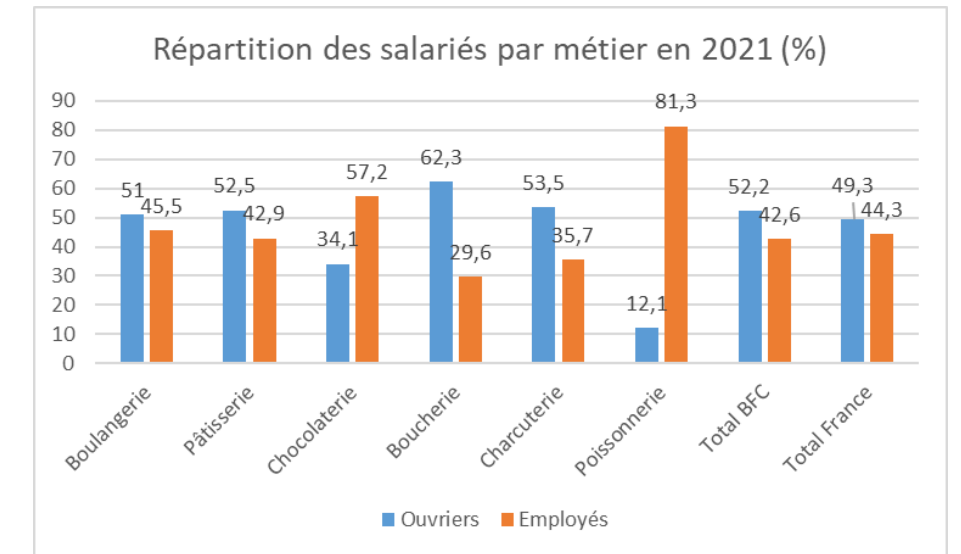
Une population salariée marquée par la jeunesse

- **49 % des salariés ont moins de 30 ans.**
 - 21 % des salariés ont plus de 50 ans.
- **Dans le détail, on observe des situations assez différentes entre :**
 - Les métiers de la boulangerie, pâtisserie, chocolaterie au sein desquels la population de moins de 30 ans est supérieure à 50 %.
 - Les métiers de la boucherie, charcuterie, poissonnerie au sein desquels la population de moins de 30 ans est inférieure à 40 %.
- **En conséquence, une présence des salariés de plus de 50 ans beaucoup plus forte dans cette seconde catégorie de métiers:**
 - Entre 28 % et 33 % de salariés de plus de 50 ans quand ils représentent moins de 20 % des effectifs dans les secteurs de la boulangerie, pâtisserie, chocolaterie.



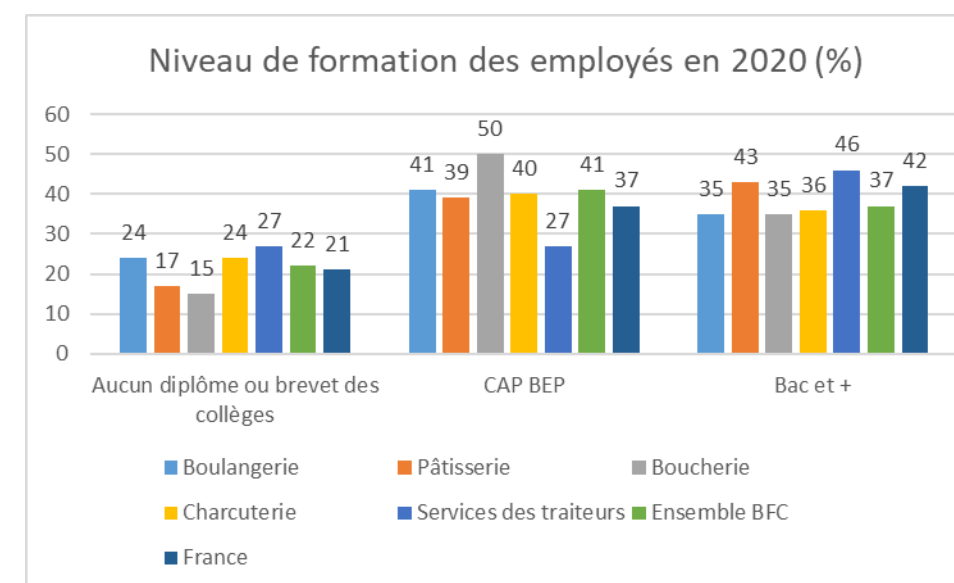
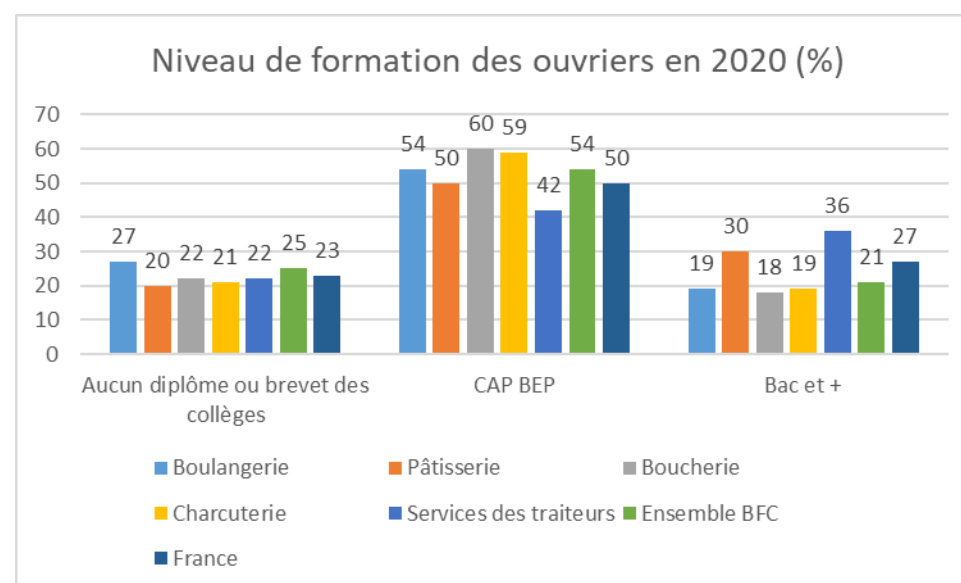
Un cœur de métier tourné vers la production

- **52,2 % des salariés sont des ouvriers (contre 49,3% au plan national)**
 - Les employés représentent 42,6 % des salariés (contre 44,3 % au plan national).
- **Trois grandes tendances en termes de répartition des métiers :**
 - Les secteurs plutôt à l'équilibre entre les métiers : la boulangerie-pâtisserie, la pâtisserie.
 - Les secteurs davantage marqués par les métiers de production : la boucherie, la charcuterie.
 - Les secteurs davantage marqués par les activités de vente : la chocolaterie, la poissonnerie.
- **Les métiers restent profondément genrés :**
 - 82,6 % des hommes sont ouvriers.
 - 73,3 % des femmes sont employées.



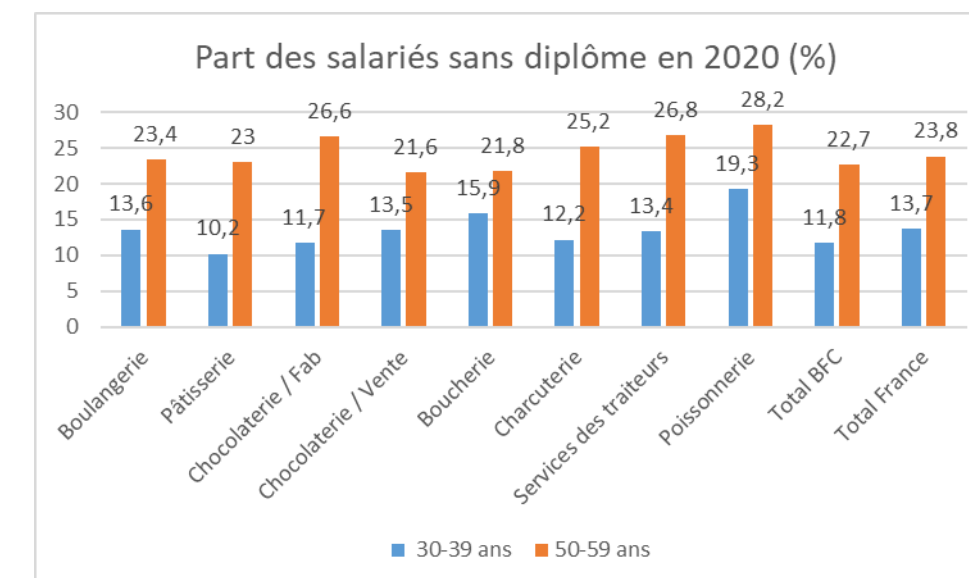
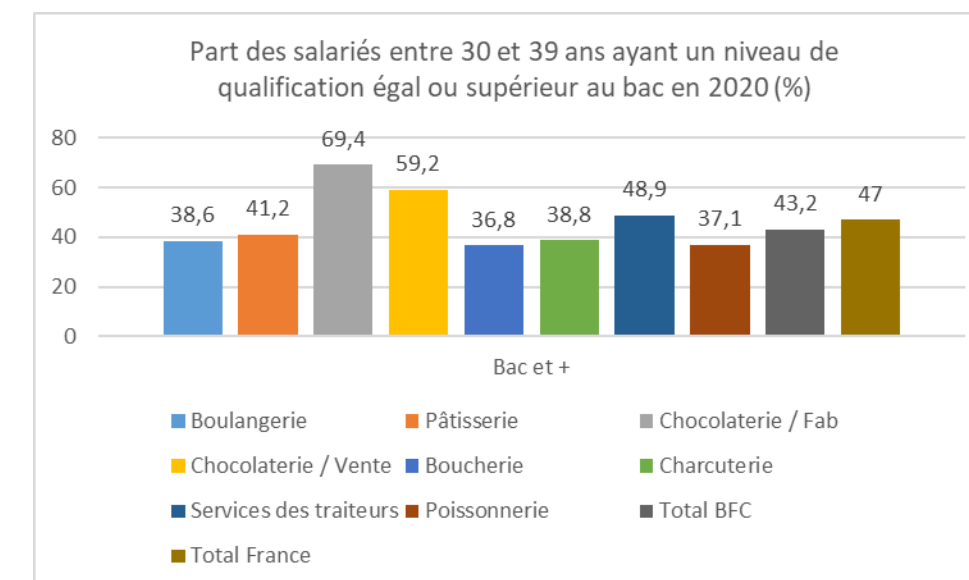
Le niveau CAP/BEP reste le niveau de qualification de référence pour les métiers d'ouvrier et d'employé

- **54 % des ouvriers des métiers de bouche ont un niveau de qualification équivalent au CAP/BEP.**
 - Cette part atteint 60% chez les ouvriers de la boucherie.
 - A noter le niveau de qualification élevé des ouvriers de la pâtisserie et des services de traiteurs.
 - ✓ 46 % des ouvriers des services de traiteurs ont un niveau supérieur ou égal au bac.
- **41 % des employés des métiers de bouche ont un niveau de qualification équivalent au CAP/BEP.**
 - La proportion d'employés titulaires d'un niveau bac ou supérieur est quasi équivalente (37%)
- **Entre 20 et 25% des salariés restent sans diplôme quel que soit le métier.**



Un processus de montée en qualification des salariés des métiers de bouche

- **En 2020, 43 % des salariés entre 30 et 39 ans ont un niveau de qualification supérieur ou égal au bac.**
 - Dans la chocolaterie, ce niveau approche ou dépasse les 60 % (sur la fabrication et le commerce de détail).
 - Dans la boucherie, près de la moitié des salariés ont un niveau supérieur ou égal au bac.
- **Par rapport à la tranche d'âge des 50-59 ans, cette proportion de salariés a plus que doublé pour l'ensemble des métiers de bouche (43,2 % pour les 30-39 ans contre 18,1 % les 50-59 ans).**
 - Dans la boucherie, cette population a triplé (36,8 % pour les 30-39 ans contre 12,6 % les 50-59 ans).
 - Dans la boulangerie, elle a plus que doublé (38,6 % pour les 30-39 ans contre 16,6 % les 50-59 ans).
 - Dans les services aux traiteurs, elle a quasiment quadruplé (48,9 % pour les 30-39 ans contre 13,6 % les 50-59 ans)
- **Dans le même temps, la part des salariés sans diplôme a été divisée par deux entre les deux générations.**
 - 11,8 % pour les 30-39 ans contre 22,7 % les 50-59 ans



Chiffres-clés en matière de conditions d'emploi en 2021

- **65 % des salariés sont en contrat à durée indéterminée.**
 - Les contrats à durée déterminée touchent davantage les femmes (12 % contre 7 % les hommes).
- **79 % des salariés sont à temps complet.**
 - La proportion de salariés à temps partiel s'accroît avec l'âge (37 % des plus de 50 ans).
- **Le salaire annuel net moyen en EQTP est le suivant :**
 - Ouvriers : 18 192 €
 - Employés : 19 128 €
- **Au global, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes est de 1,8%.**

Un état des lieux des personnes en formation difficile à réaliser

Précautions liminaires:

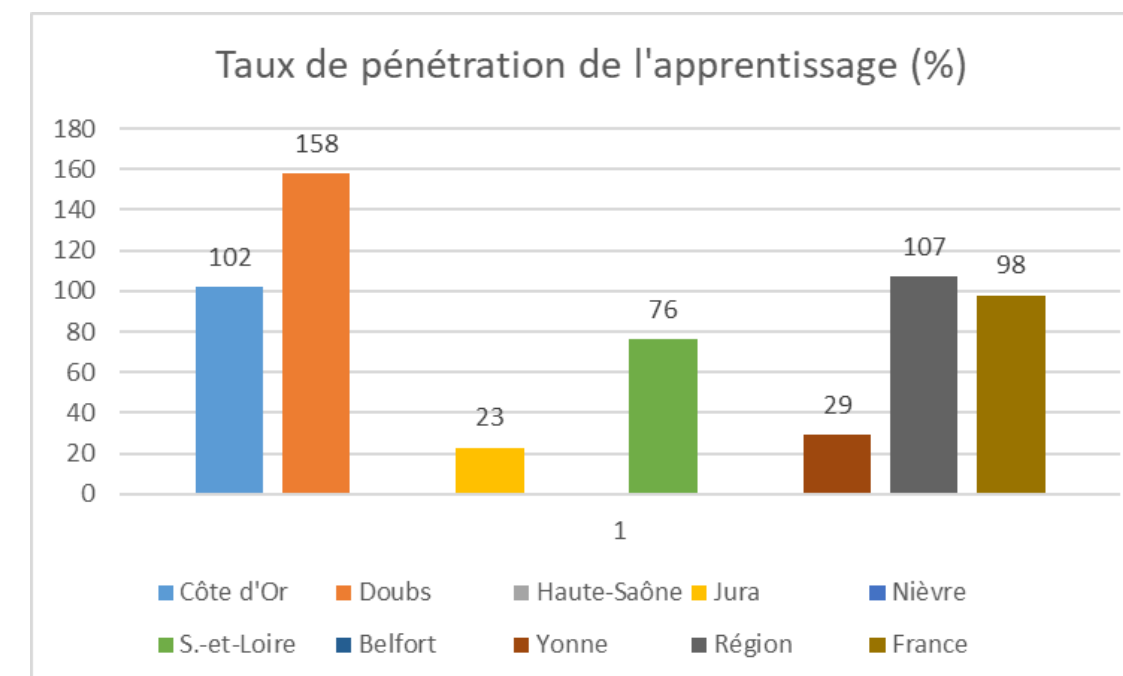
Les données relatives au volume et aux caractéristiques des personnes formées (jeunes formés par la voie scolaire ou en apprentissage) sont disponibles sur le site de l'Observatoire national des métiers de l'alimentation en détail.

Néanmoins, l'évaluation des effectifs en formation est rendue complexe pour plusieurs raisons :

- Les données sur les effectifs formés par diplôme à l'échelle régionale ne portent que sur les élèves/apprentis formés en dernière année.
- Les données sur le nombre d'apprentis par département et par métier ne permettent pas de disposer du nombre total d'apprentis dans les métiers de bouche en région BFC du fait de l'application d'un secret statistique par les branches.
- Les données sur la base desquelles est réalisée l'analyse sont, par conséquent, des données partielles.

■ Chiffres-clés 2021 :

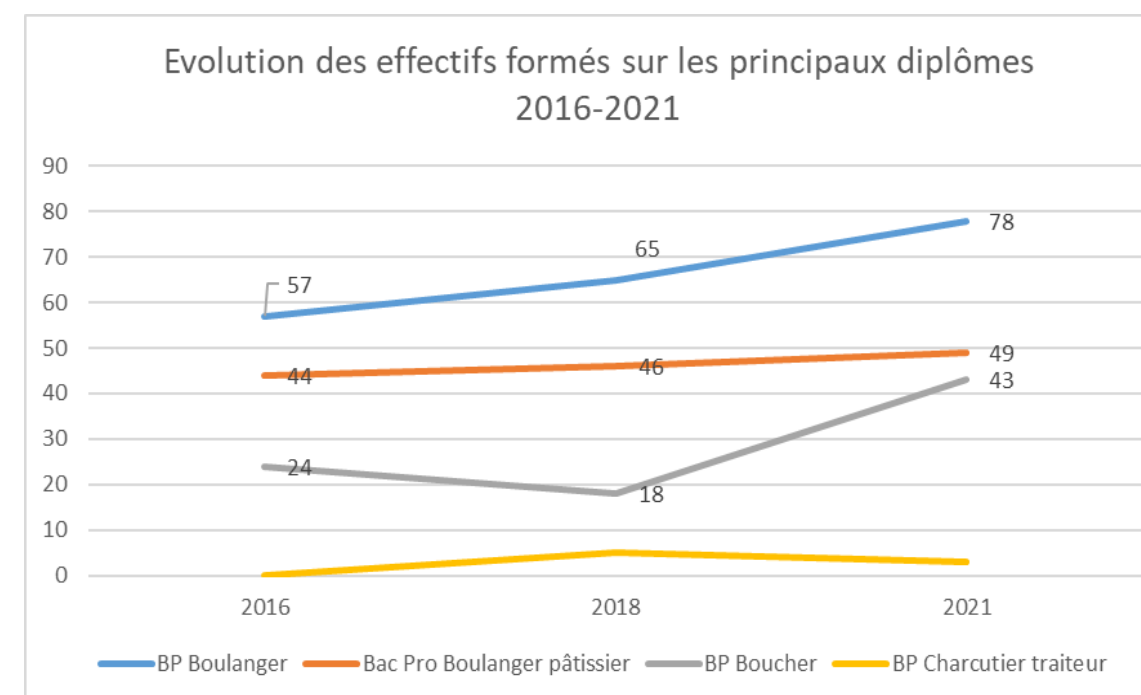
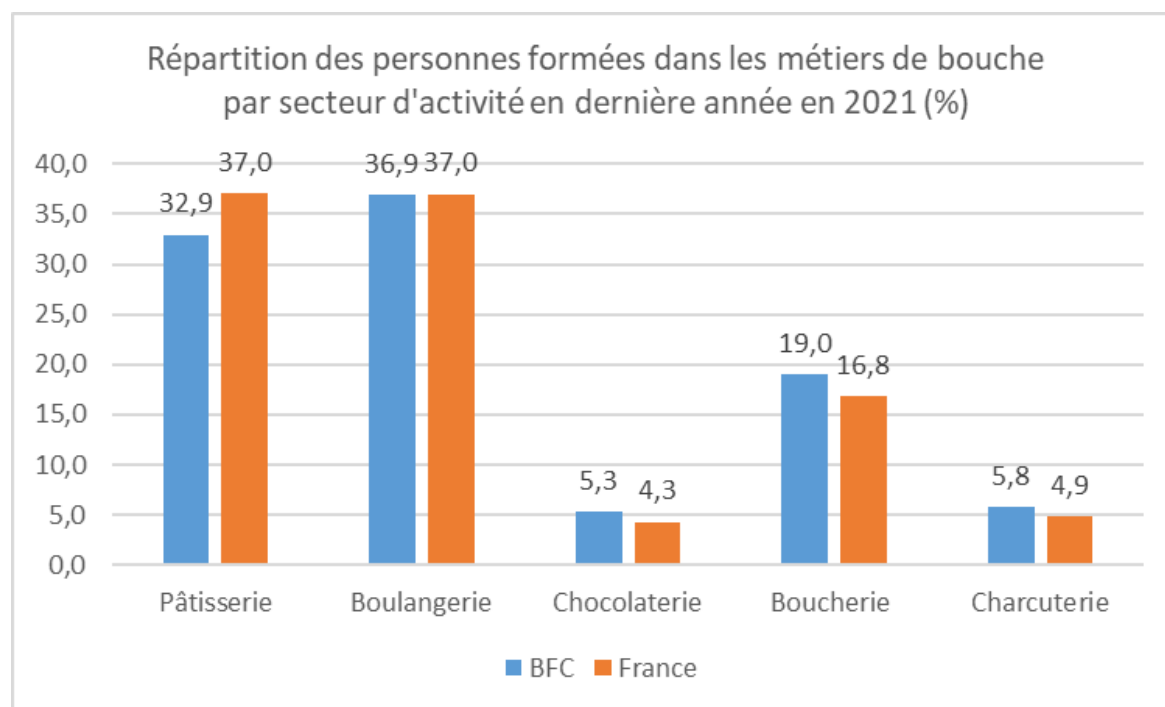
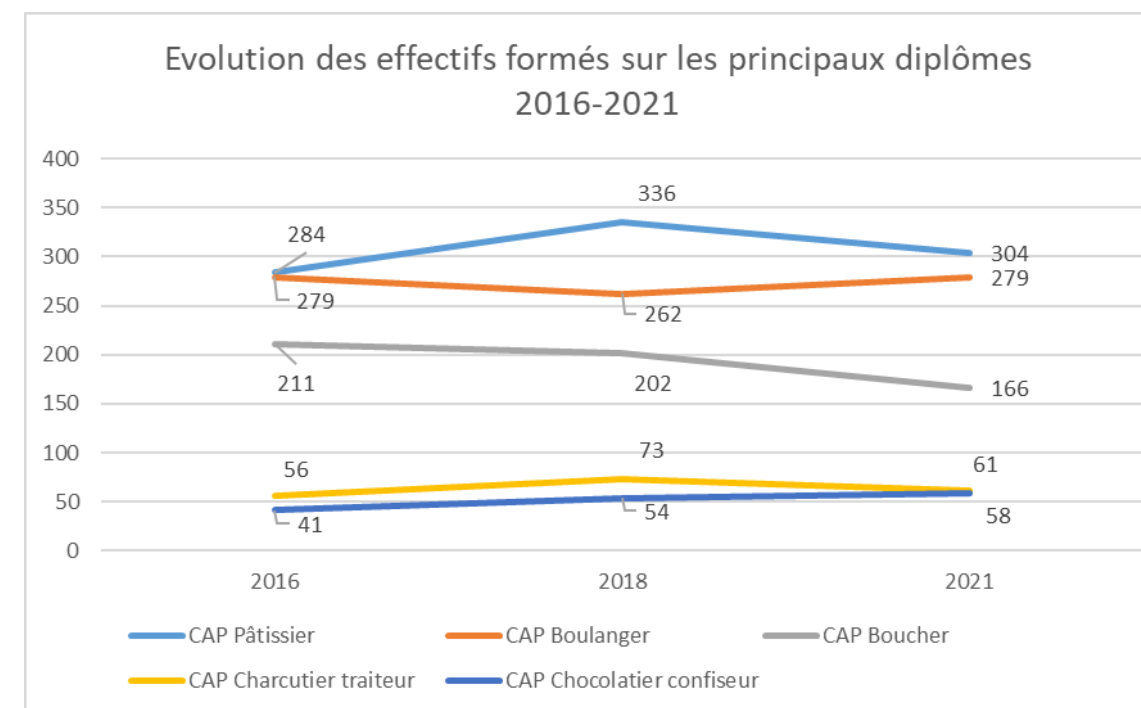
- 2 090 apprentis en région Bourgogne-Franche-Comté dans les métiers de bouche (fourchette basse).
- 1 099 personnes en dernière année de formation (voie scolaire et apprentissage).
 - ✓ Dont 93 % par apprentissage.
- Un taux de pénétration régional de 107 %, supérieur au niveau national.
 - ✓ Néanmoins, on note une forte variation dans le recours à l'apprentissage au sein des entreprises, d'un département à l'autre.



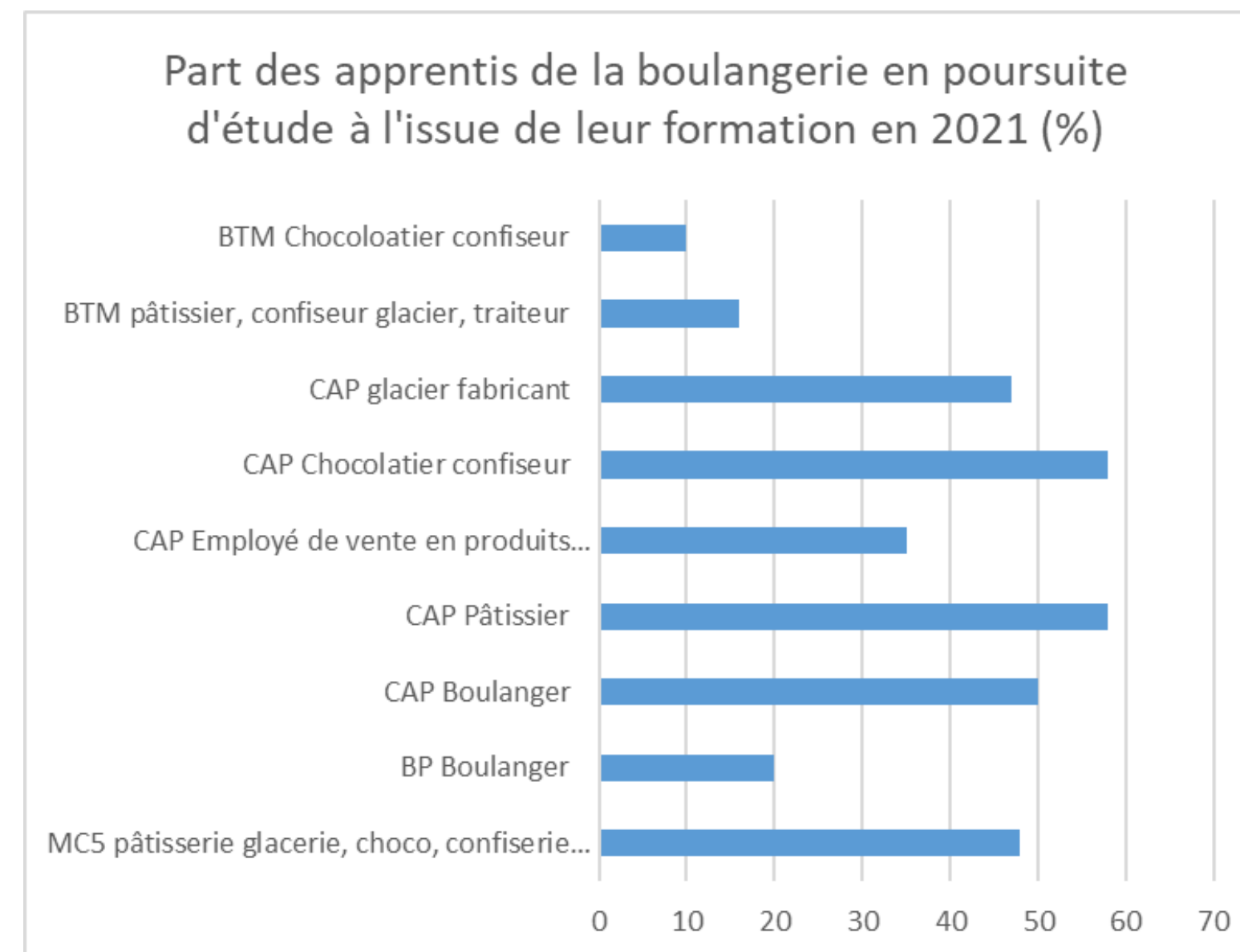
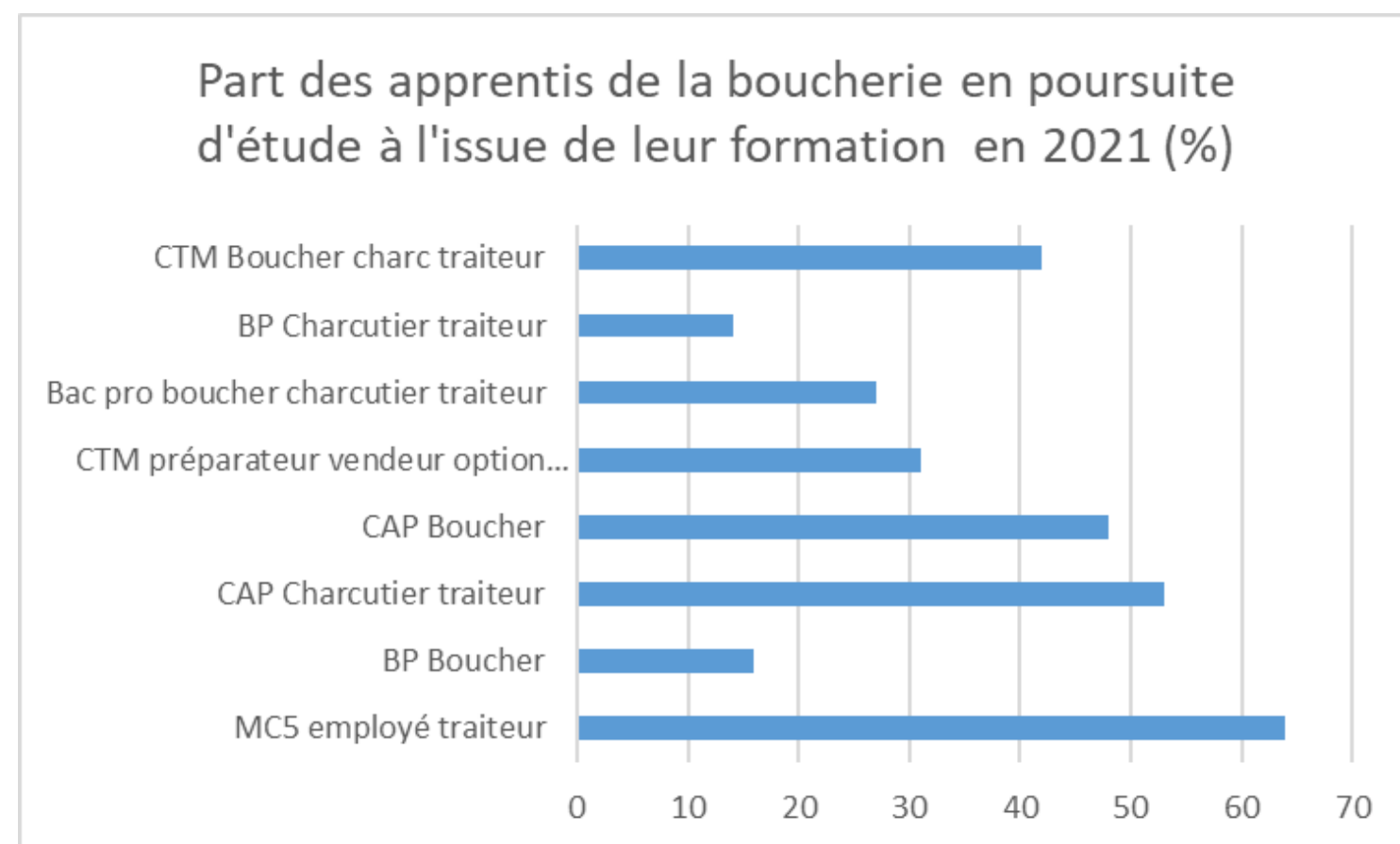
NB: les départements 70, 58 et 90 sont concernés par un secret statistique.

70 % des personnes formées en dernière année sont en formations boulangerie et pâtisserie.

- **Le CAP de pâtissier est le premier en nombre de personnes formées (304), devant celui de boulanger (279).**
- **Au global, le nombre d'effectifs formés a augmenté de 45% entre 2014 et 2021.**



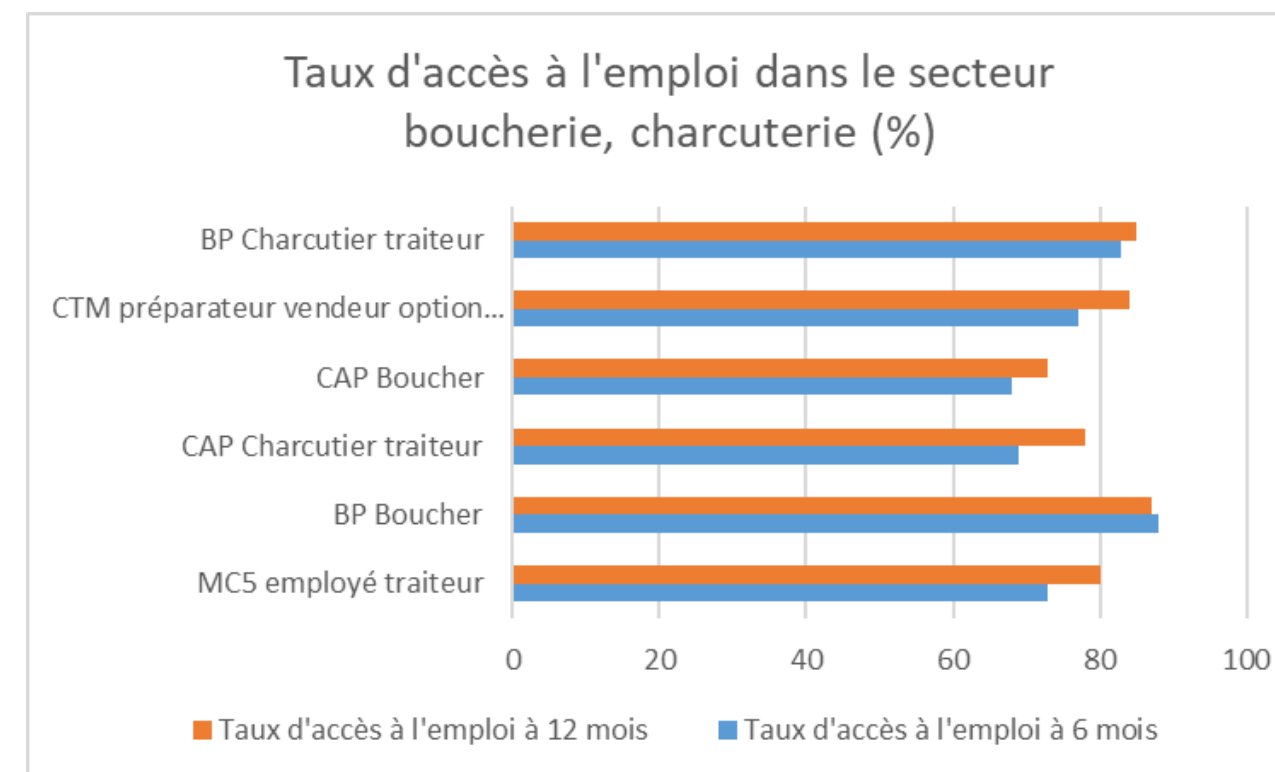
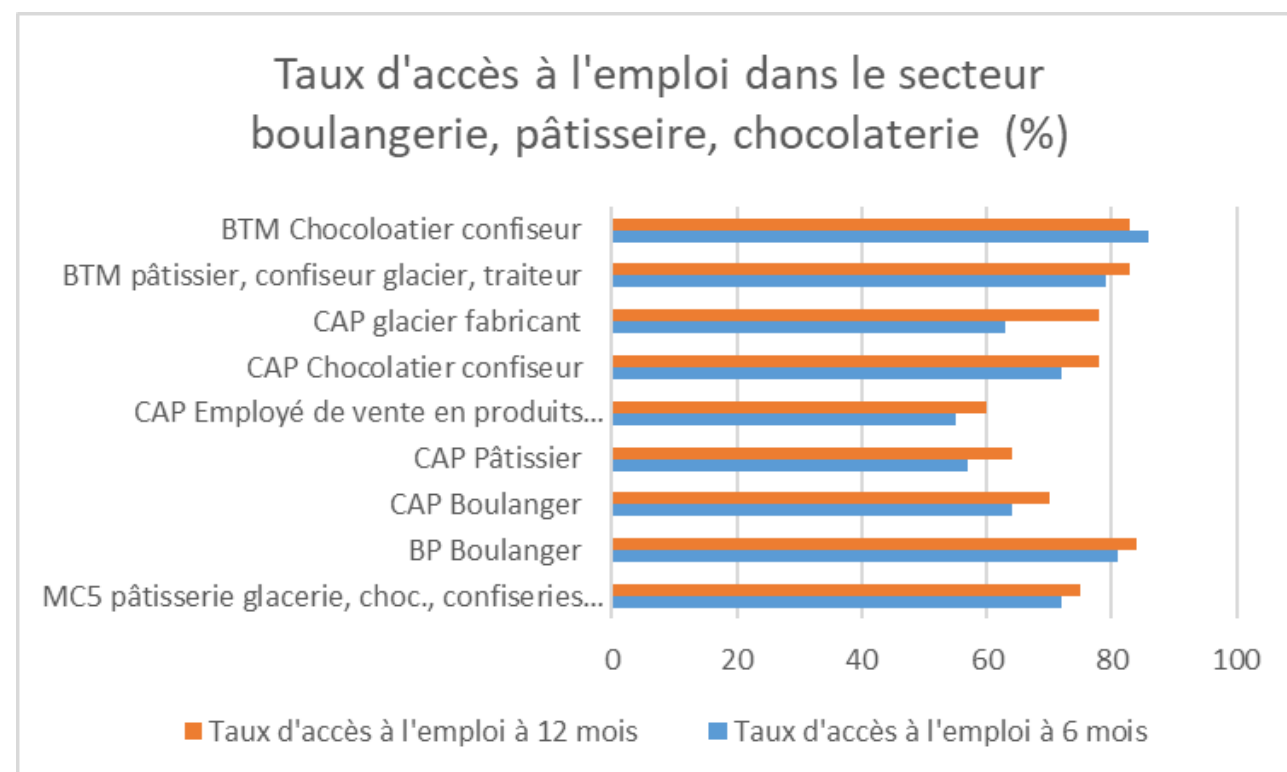
1/2 jeunes en CAP poursuit ses études en sorties de formation



67% de taux d'emploi à 6 mois pour l'ensemble des métiers de bouche (données nationales*)

Taux d'emploi à 6 mois des anciens apprentis de l'alimentation*

Ensemble	Boucherie	Boulangerie	Charcuterie	Pâtisserie	Poissonnerie
67 %	73 %	65 %	74 %	65 %	74 %



Les embauches dans les métiers de bouche : un aperçu du marché de l'emploi régional (1/3)

Ces données complémentaires ont été fournies par la DREETS BFC.

Elles concernent les familles professionnelles suivantes :

S0Z20	Apprentis et ouvriers non qualifiés de l'alimentation (hors industries agro-alimentaires)	683a	Apprentis boulangers, bouchers, charcutiers	D1101	Boucherie
		215d	Autres artisans de l'alimentation, de 0 à 9 salariés	D1102	Boulangerie - viennoiserie
				D1103	Charcuterie - traiteur
				D1104	Pâtisserie, confiserie, chocolaterie et glacerie
S0Z40	Bouchers	215b	Artisans bouchers, de 0 à 9 salariés	D1101	Boucherie
		636a	Bouchers (sauf industrie de la viande)	H2101	Abattage et découpe des viandes
		625d	Opérateurs de la transformation des viandes		
S0Z41	Charcutiers, traiteurs	215c	Artisans charcutiers, de 0 à 9 salariés	D1103	Charcuterie - traiteur
		636b	Charcutiers (sauf industrie de la viande)		
S0Z42	Boulangers, pâtisseries	215a	Artisans boulangers, pâtisseries, de 0 à 9 salariés	D1102	Boulangerie - viennoiserie

Les embauches dans les métiers de bouche : un aperçu du marché de l'emploi régional (2/3)

- **En 2022, le niveau des embauches pour les métiers de bouche est supérieur à celui de 2019 :**
 - 5 350 contrats de travail ont été signés, soit 250 embauches supplémentaires comparé à 2019. Les sorties sont également plus importantes qu'en 2019.
- **Le recours au CDD recule et leur durée s'est allongée.**
 - Les entreprises recrutent essentiellement en CDD mais proposent plus de CDI par rapport à 2019. La part de CDD a diminué atteignant 61 % des recrutements en 2022 contre 65 % en 2019.
 - La part des CDD d'une durée < à 1 mois parmi ceux arrivés à terme diminue. Les sorties faisant suite à un CDD de moins d'un mois sont passées de 15 % des départs en 2019 à 12 % en 2022.

	En 2022	En 2019
Embauches	5 353	5 102
dont en % :		
CDD	61	65
< 25 ans	61	59
Sorties	5 389	5 189
Répartition en %		
dont en % :		
Fins de CDD	42	49
<i>dont CDD < 1 mois</i>	12	15
Démissions	38	39
Licenciements économiques	1	1
Licenc. non économiques	26	29
Retraite	3	3
Ruptures Conventionnelles	7	6
Fins de période d'essai	23	21
Source : DARES - Mmo		

Les embauches dans les métiers de bouche : un aperçu du marché de l'emploi régional (3/3)

- **Des embauches principalement orientées vers les jeunes**
 - 6 salariés sur dix nouvellement embauchés ont moins de 25 ans.
- **Le premier motif de départs des salariés est la fin de CDD.**
 - 2 300 contrats arrivés à terme en 2022.
- **Mais, parmi les ruptures de contrat de travail :**
 - les démissions sont moins fréquentes par rapport à la moyenne des métiers (43 %).
 - les fins de contrats à la suite de période d'essai sont plus fréquentes et augmentent entre 2019 et 2022
 - les départs faisant suite à un licenciement non économique (abandon de postes, etc, ...) représentent près d'un quart des ruptures.



Résultats de l'enquête « entreprises »



Profil des répondants

Rappel méthodologique :

L'enquête a été réalisée entre septembre et décembre 2023.

Elle a concerné 43 dirigeants répartis dans 4 départements (**mettre les chiffres sur le volume d'entreprises informées et sollicitées**).

Elle a reposé sur des entretiens individuels réalisés par des agents de la CMAR.

Les entretiens ont été conduits sur la base d'un questionnaire d'enquête majoritairement constitué de questions fermées.

- **Les dirigeants interrogés se répartissent comme suit sur les 4 départements du projet :**
 - 10 sur la Nièvre, 11 pour la Saône-et-Loire, 18 pour le Jura, 4 pour le Doubs.
- **57 % ont une activité associant la boulangerie, la pâtisserie, la chocolaterie (24 répondants).**
- **33 % ont une activité combinant la boucherie, la charcuterie et des services de traiteurs (14 répondants).**
- **78 % sont des hommes (39 répondants).**
- **72,5 % ont entre 34 et 54 ans (29 répondants).**
- **75 % concernent des entreprises de moins de 9 salariés (30 répondants).**
- **62 % ont des projets de développement ou d'investissement (27 répondants).**

En toile de fond des enjeux emplois-compétences, des activités impactées par les nouvelles attentes des clients

- **65 % des entreprises estiment que les attentes des clients ont évolué (28 répondants)**
 - Les propos des entreprises peuvent se regrouper autour de 4 tendances : le goût, la santé, l'environnement, la flexibilité.
 - L'enjeu de qualité présent dans les discours peut, quant à lui, recouper chacune de ces thématiques.
- **Ces tendances s'inscrivent dans un mouvement global d'exigences plus fortes des clients.**
 - Elles se déclinent autour de 3 grands axes qui structurent les stratégies d'achat, de services et de production au sein des métiers de bouche :

Les attentes des consommateurs sur les produits	Les pratiques d'achats des consommateurs	Les pratiques de consommation
Produits locaux	Disponibilité des produits / large gamme de produits	Produits faits maison
Produits de saison	Des horaires plus larges	Consommation de produits à l'unité
Produits bio	Des achats/commandes à la dernière minute	Snacking
Produits végétarien, vegan, sans gluten	Un service rapide	Traiteur
	Un service de livraison	Limitation des emballages
	Une offre de produits 24h/24h	

Zoom sur l'impact de la transition écologique sur les métiers de bouche

- **Consommation de viande en diminution.**
- **Suppression du plastique.**
- **Enjeu de conditionnement réutilisable (boite en coco ou bambou) pour les produits chauds mais questionnement autour des règles d'hygiène.**
- **Meilleure gestion des déchets.**
- **Recyclage.**
- **Diminution des cuissons pendant les heures creuses.**
- **Optimisation de l'utilisation des fours.**
- **Mise en place d'un **extracteur** pour les groupes durant l'été.**
- **Travaux d'isolation (vitrines).**

Des évolutions qui nécessitent une adaptation permanente au sein des entreprises

- **37 % des dirigeants expriment clairement la nécessité de s'adapter pour répondre aux besoins/attentes de la clientèle.**
 - Cet enjeu d'adaptation se décline à plusieurs niveaux :
 - ✓ Adaptation des horaires et de l'organisation du travail
 - ✓ Evolution de la carte des produits
 - ✓ Intensification du travail
 - ✓ Besoins en matériel ou en compétences
 - Mais cette adaptation n'est pas sans gérer « *du stress* » pour certains, elle peut s'avérer « *limitée* », voire « *impossible* » pour d'autres.
- **Dans le même temps, d'autres dirigeants ont intégré ces évolutions comme un état de fait.**
 - « *Pas d'incidence, on s'adapte!* »
 - Reste à savoir comment ce volontarisme se décline dans l'organisation et le management de l'entreprise...

Des entreprises fortement concernées par les processus de recrutement

- **79 % des entreprises interrogées ont au moins un apprenti (34 répondants).**
 - 58 % des entreprises ont entre 1 et 3 apprentis (25 répondants).
 - 42 alternants sont recensés dans les entreprises rencontrées.
 - 21 embauches sont d'ores-et-déjà prévues à l'issue de la formation dans 15 entreprises.
- **42 % des entreprises envisagent un accroissement de leurs effectifs dans les 12 prochains mois (18 répondants).**
 - 53,5% déclarent un maintien de leurs effectifs dans les 12 mois.
 - Une seule entreprise déclare envisager une diminution de ses effectifs.

44% des personnes interrogées estiment ne pas connaître les aides à l'embauche (19 répondants).

41 % des entreprises estiment que les aides à l'embauche ont été importantes dans leur prise de décision sur le fait de prendre un apprenti (18 répondants).

Des entreprises qui peinent à recruter (1/2)

- **60 % des entreprises interrogées éprouvent des difficultés de recrutement (26 répondants)**
 - 46,5 % estiment néanmoins que leurs métiers sont attractifs (20 répondants).
 - Pour 32,5 % des personnes interrogées, il s'agit d'abord de « métier de passion » (14 répondants).
 - ✓ C'est d'ailleurs pointé tout autant comme un facteur d'attractivité qu'un facteur de moindre attractivité.
- **Pour 21 % des entreprises, l'organisation et les conditions de travail sont un facteur de moindre attractivité**
 - Les facteurs qui posent problème: les jours travaillés, les horaires, la charge de travail, la pénibilité, ainsi que le salaire (dans une moindre mesure)
 - Pour répondre à ces difficultés, plusieurs entreprises ont engagé des actions pour adapter les horaires et l'organisation du travail (6 répondants):
 - ✓ Cf diapositives suivantes

Les entreprises se disent ouvertes à l'embauche:

- De personnes avec un handicap (32 occurrences)
- De personnes avec un statut de réfugié (23 occurrences)
- De personnes mineures non accompagnées (26 occurrences)
- De personnes en insertion (26 occurrences)

Des entreprises qui peinent à recruter (2/2)

- **56 % des entreprises recrutent sans diplôme (24 répondants).**
 - Seules 37 % des entreprises disent recevoir des candidatures spontanées (16 répondants).
- **Les canaux de recrutement**
 - Bouche-à-oreille : 26 occurrences
 - Réseaux sociaux/job board : 26 occurrences
 - Pôle emploi/France Travail : 11 occurrences
 - CMAR/CFA: 6 occurrences
- **95 % des entreprises se disent favorables à l'accueil de personnes en stage ou en immersion (41 répondants).**
 - 53 % des entreprises précisent qu'un ou plusieurs de leurs apprentis sont passés par un stage en amont de leur alternance (23 répondants).
 - Pour ces 23 entreprises, les objectifs étaient les suivants (plusieurs réponses possibles) :
 - ✓ Vérifier le projet professionnel et tester la motivation (12 répondants)
 - ✓ Vérifier le savoir-être (9 répondants)
 - ✓ Vérifier les capacités (9 répondants)

Des salariés plus exigeants vis-à-vis de leur employeur (1/2)

- **60 % des entreprises constatent des changements dans les attentes de leurs salariés (26 répondants).**
- **Ces entreprises constatent des exigences croissantes relatives au temps de travail, aux horaires et à l'organisation travail durant la semaine mais surtout les week end et les jours fériés :**
 - Illustrations:
 - ✓ « Les week-ends sont très souvent demandés par les apprentis. »
 - ✓ « Travail le weekend, 35h maximum, pas de coupure pour le travail. »
 - ✓ « Oui, plus de vacances en même temps que les enfants (août) et le respect des horaires. »
 - Certaines entreprises répondent par une adaptation de leur organisation:
 - ✓ « Un weekend sur deux libre. Une semaine à 3 jours, une semaine plus (pour faire un temps plein). »
 - ✓ « Une modification horaire a été effectuée avec une fermeture à 19h30 **iso** 19h et ouverture 15h iso 15h30 cela permet au personnel de rentrer plus tôt. Roulement le week end, chaque salarié a au moins 1 dimanche par mois. »
 - ✓ « Le bien-être des salariés est important. Un roulement est fait pour que chaque employé ait un dimanche par mois et 2 jours consécutifs par semaine. »

Des salariés plus exigeants vis-à-vis de leur employeur (2/2)

- **Ces entreprises constatent des exigences croissantes relatives au temps de travail, aux horaires et à l'organisation travail durant la semaine mais surtout les week end et les jours fériés :**
 - Certaines entreprises répondent par une adaptation de leur organisation (suite):
 - ✓ « L'entreprise n'a que 2 ans mais on a essayé de mettre en place une organisation du travail pour que l'organisation vie perso et vie pro soit la plus agréable (pas de coupure). »
 - ✓ « Ils souhaitent concilier vie pro/vie perso et nous y prêtons très attention. »
 - Mais ces exigences peuvent générer de l'agacement, voire des tensions au sein des entreprises:
 - ✓ « Ils sont à cheval sur les horaires et ne cherche pas à évoluer. Ça devient difficile de faire confiance. »
 - ✓ « Les salariés veulent de moins en moins travailler le week-end. Du coup, cela donne plus de travail pour les dirigeants. »
- **Seules 2 entreprises évoquent des exigences relatives aux salaires.**

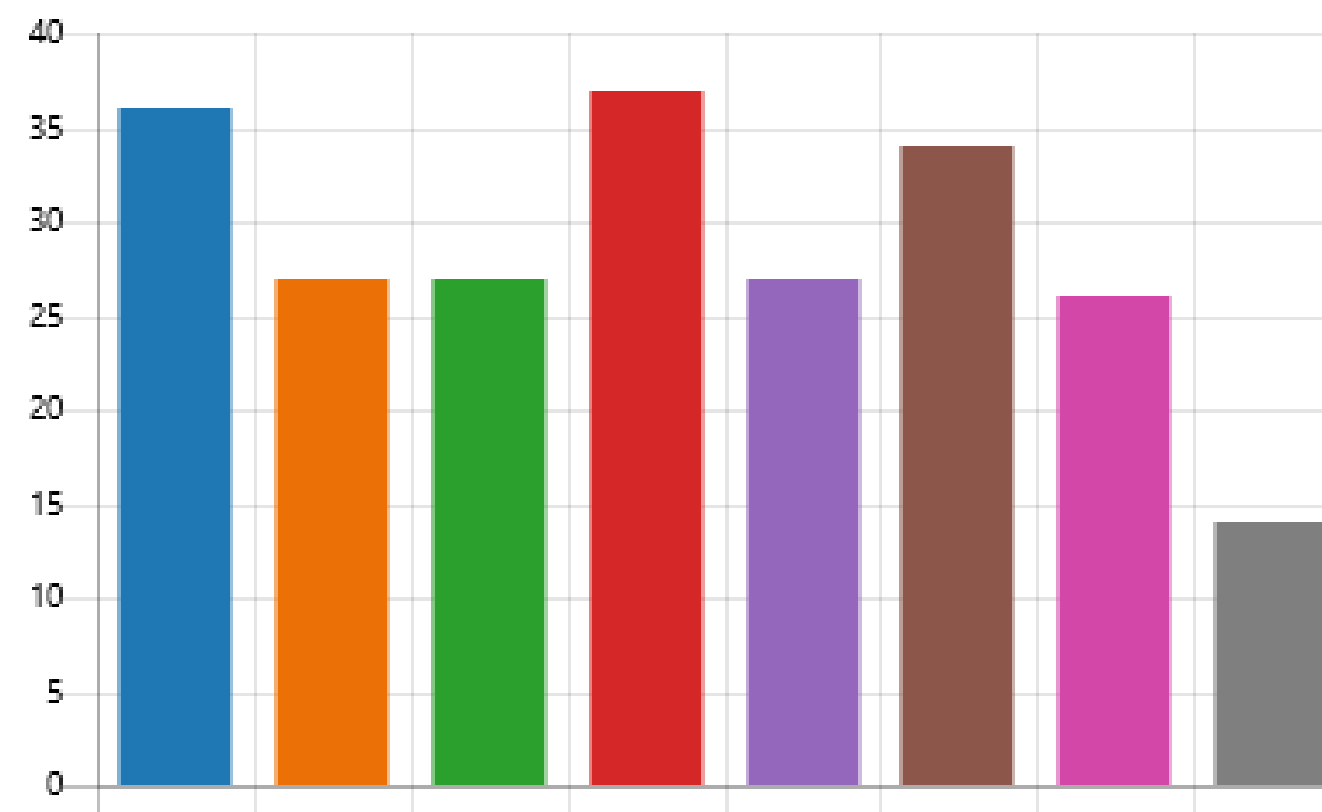
Des entreprises parfois en difficulté sur le plan managérial (1/3)

- **60 % des entreprises éprouvent des difficultés de management (24 répondants).**
- **12 répondants associent ces difficultés directement au management des nouvelles générations :**
 - *« Les jeunes sont de moins en moins investis, ils ont moins de motivation. »*
 - *« Avec les nouvelles générations sur le savoir-être. »*
 - *« Les apprentis répondent avec moins de filtre que les anciennes générations. »*
 - *« Les nouvelles générations connaissent les lois. Ils sont exigeants et n'ont pas peur de perdre leur travail. »*
 - *« La jeune génération est plus compliquée avec moins de barrière (relation patron/employé). »*
 - *« Les nouvelles générations et la valeur travail. »*
 - *« Oui, préparer la jeunesse au monde du travail, et aux conditions à respecter. »*
 - *« Oui, c'est très difficile pour moi. Je pense qu'une formation serait la bienvenue pour savoir comment gérer les jeunes d'aujourd'hui. »*
 - *« La gestion des nouvelles générations (ils ne préviennent pas en cas d'absence) et les relations humaines. »*
 - *« Les difficultés seraient plus pour moi. C'est-à-dire que j'ai une certaine façon de parler, sans filtre et sans gant. Et avec la nouvelle génération, il faut faire attention à ce que l'on dit, etc. On va dire que je suis un peu brut de décoffrage. »*

Des entreprises parfois en difficulté sur le plan managérial (2/3)

- **Détail sur les attendus des dirigeants en matière de savoir-être (en nombre d'occurrences) :**
 - Une diversité d'attentes qui dissimulent des exigences à plusieurs niveaux: codes sociaux, comportement, compétences transversales.

● Ponctualité	36
● Autonomie	27
● Esprit d'équipe	27
● Motivation	37
● Dynamisme	27
● Respect	34
● Capacité d'adaptation	26
● Autre	14



Des entreprises parfois en difficulté sur le plan managérial (3/3)

- **Mais plus largement, les entreprises évoquent une gestion des ressources humaines qui se complexifient entre conflit de valeur, exigences individuelles croissantes et problèmes comportementaux:**
 - « *Oui, il faut de plus en plus adapter les conditions de travail en fonction des exigences de chacun.* »
 - « *Les relations humaines (retard, absence).* »
 - « *Le manque d'autonomie et d'efficacité, la difficile acceptation des remarques.* »
 - « *Le manque de stabilité du personnel.* »
 - « *C'est devenu ingérable. C'est un tout autre état d'esprit. On doit se plier aux exigences des salariés.* »
 - « *Je fais de plus en plus de social et on doit être moins autoritaire sinon ils se mettent en arrêt pour rien.* »
 - « *Difficultés de savoir comment réagir face à une situation sans que cela en vienne au conflit.* »
 - « *Les salariés s'écoutent un peu trop (quand ils ont un petit rhume ou mal à la tête.) Pas de conscience professionnelle.* »

Face à cette situation, des entreprises qui restent faiblement outillées sur le plan RH

- **Panorama des pratiques et outils mobilisées par les entreprises (sur 43 entreprises interrogées):**
 - Adhésion à une convention collective : 30 occurrences
 - Présence d'un affichage obligatoire : 32 occurrences
 - Existence d'une prime : 28 occurrences
 - Existence d'un plan de formation : 12 occurrences
 - Existence de fiches de poste : 12 occurrences
 - Existence d'un document unique : 8 occurrences
 - Existence d'un 13ème mois : 8 occurrences
 - Réalisation des entretiens annuels : 6 occurrences
 - Les entretiens professionnels : 4 occurrences
 - Etat des lieux tous les 6 mois : 1 occurrences

28 entreprises déclarent avoir besoin d'aide pour être appuyées dans des démarches liées à :

- Le document unique (16 occurrences)
- La formation professionnelle (18 occurrences)
- Le règlement intérieur (14 occurrences)
- L'affichage obligatoire (9 occurrences)
- La convention collective (7 occurrences)
- Les fiches de poste (5 occurrences)
- L'entretien professionnel (3 occurrences)



Résultats des enquêtes auprès des apprentis et stagiaire de la FPC



Profil des répondants – Enquête « apprentis »

Rappel méthodologique :

L'enquête en ligne a été réalisée en novembre et décembre 2023.

Elle concerné 581 apprentis des métiers de bouche, inscrits sur l'un des trois sites du CFA de la CMAR BFC (Gevingey, Vesoul et Mercurey).

244 apprentis en 1^{ère} année, soit 42 % des répondants.

337 apprentis en 2^{ème} année, soit 58% des répondants.

Profil des apprentis en 1 ^{ère} année	Profil des apprentis en 2 ^{de} année
<ul style="list-style-type: none">-78 % sont des hommes.-87 % ont entre 16 et 18 ans.-38 % habitent à moins de 30 km du CFA.-40 % habitent dans le même département (+ de 30 km).-23 % habitent dans un autre département.-61 % vivent chez leurs parents et 9,4 % dans leur famille.-17 % louent un appartement.	<ul style="list-style-type: none">-70 % sont des hommes.-77 % ont entre 16 et 18 ans.-35 % habitent à moins de 30 km du CFA.-40 % habitent dans le même département (+ de 30 km).-25 % habitent dans un autre département.-64 % vivent chez leurs parents et 6,8 % dans leur famille.-19 % louent un appartement.

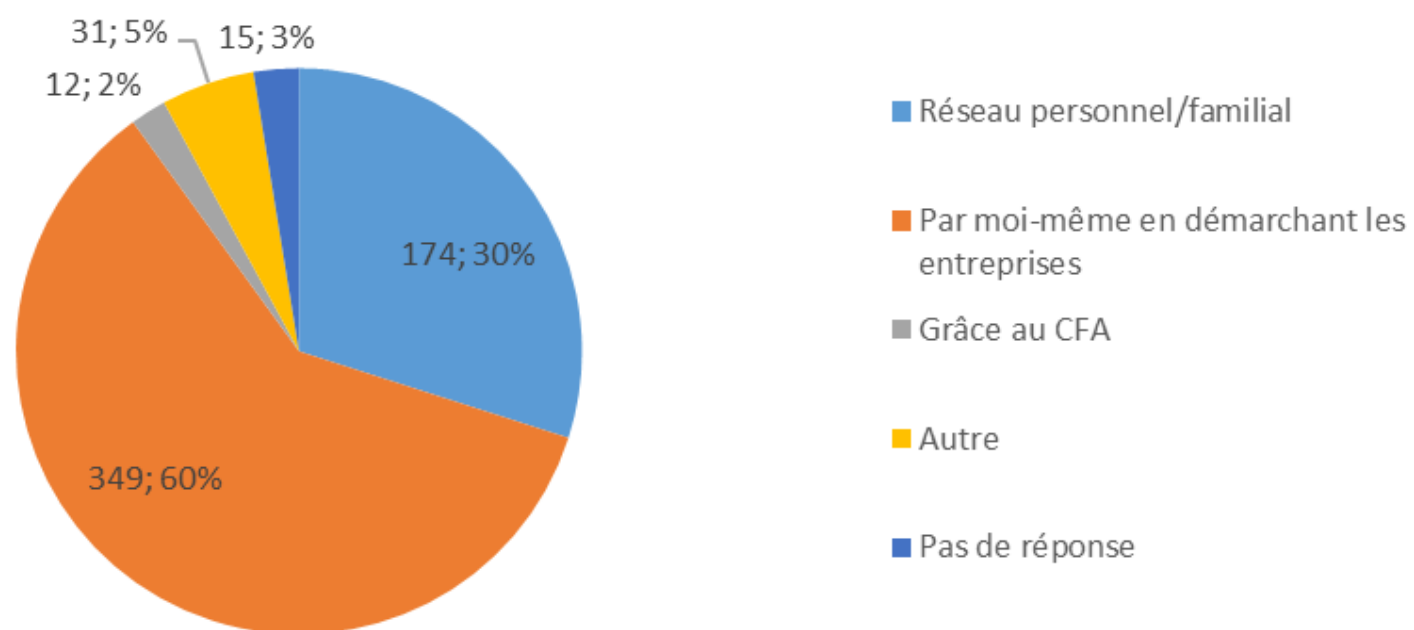
Etat des lieux des apprentis inscrits au sein du CFA de la CMAR

	Site 71		Site 39		Site 70		Total
	Année 1	Année 2	Année 1	Année 2	Année 1	Année 2	
CAP boulanger	49	36	42	28	40	32	227
CAP Pâtisser	60	42	48	35	36	23	244
CAP boucher	43	27	12	23	20	10	135
CAP charcutier traiteur	14	8	4	6	7	0	39
CAP glacier	13	0					13
CAP chocolatier-confiseur	22	0					22
MC employé traiteur	6						6
BP boulanger	24	20	13	10	10	6	83
BP boucher	8	6					14
BP charcutier traiteur	7	0					7
BTM pâtissier	10	22	6	0			38
BTM chocolatier confiseur	6	15					21
MC pâtisserie-boulangerie			10				10
MC pâtisserie, glacerie, chocolaterie, confiserie spécialisées			12		11		23
MC boulangerie spécialisée					13		13
BM Boulangerie					5	4	9
TOTAL	262	176	147	102	142	75	904

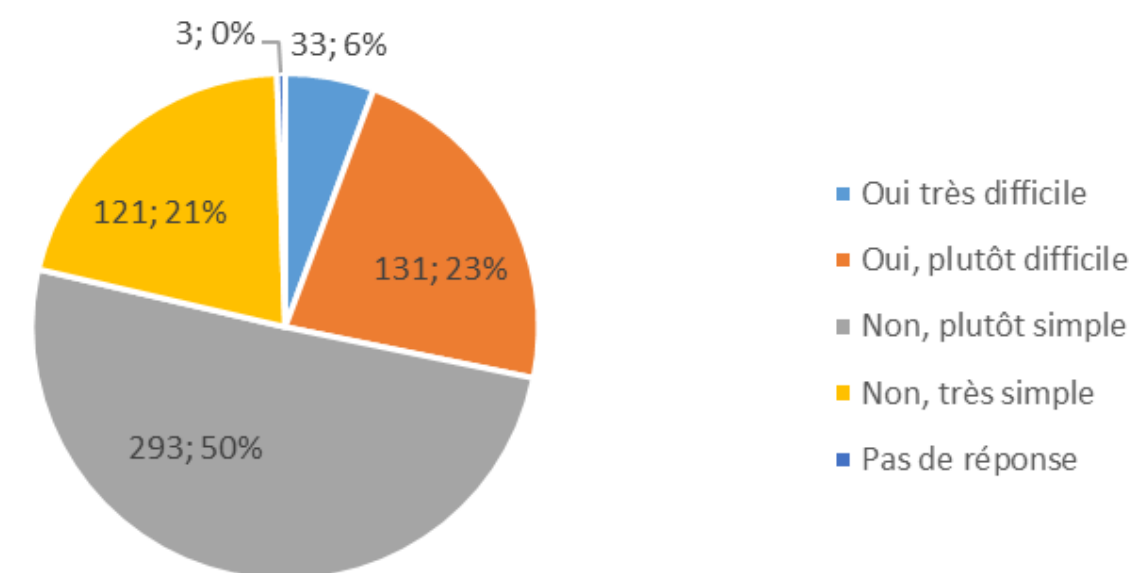
Pour 74 % des apprentis, l'orientation vers le métier choisi correspond à un premier choix

- **60 % des apprentis ont trouvé leur entreprise d'accueil par leur propre moyen.**
 - 30 % par leur réseau personnel/familial.
- **71 % des apprentis estiment qu'il a été simple, voire très simple de trouver leur entreprise d'accueil.**

Par quel moyen avez-vous trouvé votre entreprise ?



Estimez-vous qu'il a été difficile de trouver votre entreprise d'accueil?



84 % des apprentis estiment que les connaissances et techniques enseignées au CFA permettent de les préparer aux évolutions du métier*

- Néanmoins, du point de vue des enjeux de court-terme, seul 1/3 environ des apprentis estiment que les connaissances et les techniques enseignées préparent aux attentes de l'entreprise d'accueil.
- 46 % des apprentis estiment que les professeurs sont à l'écoute.

Votre sentiment sur les enseignements reçus au CFA: (plusieurs réponses possibles)	Apprentis en 1 ^{ère} année		Apprentis en 2 ^{ème} année	
	Nbre de répondants	%	Nbre de répondants	%
Les connaissances et techniques enseignées permettent de se préparer aux attentes de l'entreprise d'accueil	94	38,5	114	33,8
Le matériel mis à disposition me permet d'être à l'aise pour utiliser celui de l'entreprise d'accueil	77	31,6	102	30,3
Les professeurs sont à l'écoute	112	45,9	155	46,0
Le cadre de vie du CFA est agréable	105	43,0	98	29,1
Les activités annexes (hors cours) sont intéressantes	41	16,8	33	9,8

86 % des apprentis estiment que les situations de travail rencontrées dans leur entreprise permettent de préparer aux évolutions du métier*

- Néanmoins, seuls 36 % estiment que les situations de travail rencontrées en entreprise permettent d'utiliser efficacement les connaissances et techniques apprises au CFA.
- Plus de 2/3 des apprentis jugent agréable leur cadre de travail en entreprise.
- 54 % estiment que leur maître d'apprentissage est à l'écoute de leurs besoins et disponible.

Votre sentiment sur votre alternance en entreprise : (plusieurs réponses possibles)	Apprentis en 1 ^{ère} année		Apprentis en 2 ^{ème} année	
	Nbre de répondants	%	Nbre de répondants	%
Les situations de travail rencontrées en entreprise permettent d'utiliser efficacement les connaissances et techniques apprises au CFA.	100	41,0	110	32,6
Le cadre de travail est agréable	165	67,6	219	65,0
Le maître d'apprentissage est à l'écoute de mes besoins et disponible pour échanger	127	52,0	190	56,4
La relation avec les autres salariés est bonne	138	56,6	227	67,4

Une majorité d'apprentis n'éprouve pas de difficulté particulière au niveau du logement et des déplacements

- **82 % des apprentis estiment ne pas avoir de difficulté de déplacement.**
 - Néanmoins, cela représente 100 apprentis qui éprouvent des difficultés de déplacements.
 - Parmi les difficultés éprouvées :
 - ✓ Des problématiques d'intermodalités (articulation véhicule, train, bus).
 - ✓ La durée des trajets.
 - ✓ La fatigue.
 - ✓ Le coût du transport.
- **89 % des apprentis estiment ne pas avoir de difficulté de logement.**
 - Seuls 6 apprentis mentionnent clairement une difficulté de logement.

Une expérience en apprentissage qui vient confirmer le choix d'orientation professionnelle

- **83,5 % des apprentis se déclarent satisfaits, voire très satisfaits de leur apprentissage dans les métiers de bouche*.**
 - 31 % des apprentis s'estiment « très satisfaits ».
 - 53 % des apprentis se disent « satisfaits ».
 - Dans le détail, on observe une légère dégradation de la satisfaction entre les apprentis de 1^{ère} et ceux de 2^{ème} année:
 - ✓ La part des apprentis « satisfaits », voire « très satisfaits » passe de 86,5 % à 81,3 %.
 - ✓ La part des apprentis « moyennement satisfait » passe de 10 % à 16 %.
- **87 % des apprentis estiment que le métier choisi est conforme à l'idée qu'ils s'en faisaient**
 - Pour 44 % des apprentis en 1^{er} et en 2^{ème} année (la part est identique), le métier est « tout à fait conforme ».

*Les apprentis ayant rompu leur contrat n'ont pas été concernés par cette enquête qui portait uniquement sur ceux en apprentissage au moment où elle a été réalisée.

Verbatims exprimant les motifs de satisfaction des apprentis

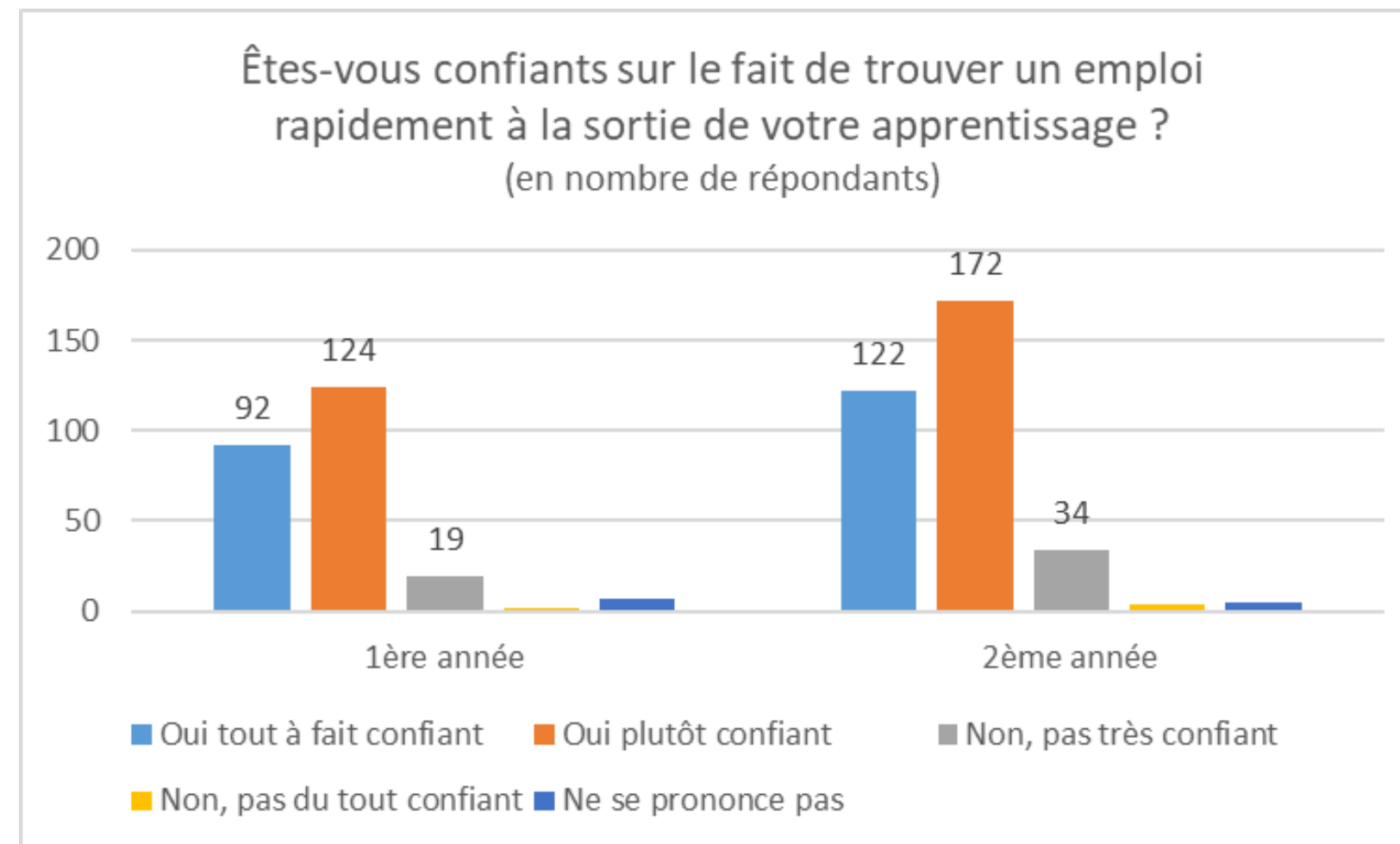
- *« Je suis satisfait car j'adore aller travailler, j'apprends plein de choses et des techniques différentes. Je ne suis vraiment pas déçu. »*
- *« Je suis content de mon choix, ça me permet de travailler en équipe et savoir me débrouiller seul, savoir être autonome et se gérer pour plus tard. »*
- *« J'apprends plein de choses » / « Tout se passe bien. » / « J'aime le métier. » / « J'ai trouvé ma vocation et des amis. »*
- *« Très bien accueilli que ce soit au CFA ou en entreprise. »*
- *« J'ai déjà obtenu 2 diplômes avec ce CFA dans de bonnes conditions, donc très satisfait. »*
- *« Je suis très heureux dans mon travail mais c'est un métier assez dur car la fatigue est présente mais j'aime ce métier. »*
- *« J'aime beaucoup travailler et apprendre là où je travaille actuellement. »*
- *« J'ai eu et j'ai la chance de faire des concours et ça me permet d'avoir de l'avance sur mes collègues. J'apprends chaque jour avec beaucoup d'heures de travail en aimant ce que je fais. Je fais plaisir à mon entourage, aux clients, aux professeurs qui me soutiennent grâce à tous ce que le centre a mis à notre disposition. Si on a l'envie, on peut avoir de gros objectifs comme par exemple le MOF à mes 24ans. Maintenant beaucoup de satisfaction du savoir-faire et du faire-savoir de chaque professeur et du directeur qui a su avoir les mots pour me motiver à continuer d'aller plus loin. »*

Verbatims exprimant les motifs d'insatisfaction des apprentis

- « Je trouve que l'enseignement apporté par le CFA ne répond pas aux demandes du diplômes. »
- « La pratique me plaît mais pas les cours parce que j'ai déjà tout fait quand j'ai passé mon CAP. »
- « Je fais très peu de pâtisserie. »
- « Mon patron ne me laisse pas faire grand chose à part une routine de travail mise en place. »
- « Beaucoup trop d'absence de professeurs notamment français et histoire. Nous n'avons pas fait 1/4 du programme des 2 années. Un diplôme doit être passé mais il ne nous reste que 6 semaines de cours... »
- « Trop de profs absents. »
- « Beaucoup de profs sont absents. »
- « Le niveau est insuffisant. »
- « Les cours et la disposition des journées au CFA est à revoir. »
- « C'est nul, je suis dégoûté de ce métier. »
- « J'ai l'impression de stagner. »

Des apprentis confiants dans leurs perspectives d'insertion professionnelle

- **Près de 88 % des apprentis se disent « plutôt confiants », voire « tout à fait confiants » sur le fait de trouver un emploi rapidement à l'issue de leur apprentissage.**
 - 37 % des apprentis se déclarent « tout à fait confiants ».
 - 51 % des apprentis se déclarent « plutôt confiants ».



Mais des apprentis partagés sur le fait de rechercher un emploi dans le métier pour lequel ils ont été formés

- **Au global, 52 % des apprentis se déclarent « sûrs » d'exercer le métier pour lequel ils ont réalisé leur apprentissage.**
 - 30 % des apprentis disent qu'ils l'exerceront « peut-être ».
 - 6 % des apprentis s'estiment « sûrs » de ne pas l'exercer.
 - 10 % ne savent pas.
 - Le cumul des réponses « non » et « je ne sais pas » représentent 90 jeunes.
- **Dans le détail, on observe néanmoins une fragilisation du projet professionnel pour les jeunes en 2^{ème} année.**
 - La part des jeunes « sûrs » d'exercer leur métier est confortée : ils sont 53,4 % en 2^{ème} contre 50,8 % en 1^{ère} année.
 - La part des jeunes qui a répondu « oui, peut-être » passe de 35,6 % en 1^{ère} année à 26,4 % en 2^{ème} année.
 - La part des jeunes qui répond « non » ou « je ne sais pas » passe de 11,4 % à 18,3 %.

Les atouts des métiers de bouche vus par les apprentis (288 réponses)

- **L'ambiance, le relationnel avec les collègues et les clients.**
- **Les horaires et l'organisation du travail.**
 - Les apprentis valorisent fortement le fait de ne pas travailler les après-midi.
- **Les dimensions passionnelle et artistique du métier.**
 - Les apprentis mettent en avant la dimension artisanale – au sens artistique du terme -des métiers qui s'inscrit dans la tradition, le savoir-faire à la française.
 - Ils expriment un amour du métier, le plaisir de travailler des produits de qualité, les enjeux de goût et de qualité.
- **Le caractère dynamisant des métiers de bouche.**
 - Pas de monotonie, pas d'ennui, métiers en évolution permanente, apprentissage en continu, métiers épanouissants.
- **Les dimensions sociale et sociétale des métiers de bouche.**
 - Les apprentis valorisent la place des métiers de bouche dans la société, le fait qu'ils contribuent à nourrir la population.
 - Ils insistent également sur le fait de faire plaisir aux gens, de rendre service, de donner satisfaction.

Précision méthodologique

La question ouverte sur les atouts des métiers de bouche a permis de collecter une grande quantité de verbatims dont le contenu s'est avéré extrêmement riche. En contrepartie, son exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 5 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire.

Les qualités développées dans les métiers de bouche

- **Les apprentis détaillent l'ensemble des qualités développées par les professionnels des métiers :**
 - Esprit d'équipe, rigueur, efficacité, performance, persévérance, créativité, anticipation, réactivité, responsabilité, logique, dynamisme, polyvalence, précision, mémorisation, rapidité, finesse, patience, minutie, force mentale, sens de la compétition, curiosité, forme physique, etc.

Illustrations de verbatims sur les atouts des métiers de bouche:

- *« C'est un bon métier qui m'apprend plus qu'un métier mais une manière de vivre. »*
- *« Juste de pouvoir faire un métier qui a une très belle histoire et surtout de faire ça en France dans le pays de la boulangerie pâtisserie. »*
- *« Le métier de pâtissier ne cesse d'évoluer, impossible de s'ennuyer. »*
- *« Ce métier est fait pour les passionnés et les personnes créative. Il sert dans la vie de tous les jours à nous organiser, à avoir une hygiène de vie irréprochable. La cuisine est un métier strict et dur physiquement. »*
- *« Métier manuel, on ne s'ennuie jamais, toujours quelque chose à faire, métier polyvalent, on peut faire des nouveautés tous les jours, jouer avec les goûts, les textures, les décors. »*
- *« C'est un métier sportif car il ne faut jamais trainer et on apprend tous les jours un nouveau truc. »*
- *« On travaille du vivant, chaque jour est différent. C'est un métier très tactile, on connaît une pâte en la touchant, en la goûtant même parfois. »*
- *« Contraintes horaires mais très beau métier qui est un partage avec la clientèle et le reflet de notre passion. »*
- *« Métier permettant de se mettre à son propre compte, de faciliter la recherche d'emploi. Métier avec du sens et offrant beaucoup d'opportunités. »*
- *« Les horaires (pour moi c'est un atout). Faire de bonnes choses pour faire plaisir aux clients. Avoir de l'imagination pouvoir essayer différentes recettes, inventer de nouveaux mélanges. »*

Les contraintes des métiers de bouche vues par les apprentis (186 réponses)

- **L'organisation du travail (les horaires et les jours travaillés).**
 - Les horaires sont mentionnés à une écrasante majorité par les apprentis.
 - ✓ Ils renvoient au fait de se lever tôt, à la fatigue générée, aux incidences sur la vie sociale des jeunes.
 - La seconde contrainte est liée au fait de travailler les week end et les jours fériés.
 - ✓ Plusieurs apprentis expriment le sentiment de se sentir décalés avec le reste de la population.
- **La dimension physique du travail.**
 - Cette dimension physique fait le plus souvent référence au port de charges.
 - Elle renvoie également au fait de travailler debout.
 - Elle est à mettre en perspective avec les horaires –et la fatigue exprimée par les apprentis- mais aussi les environnements de travail (chaud, froid).
 - Certains apprentis évoquent l'endurance nécessaire pour tenir sur ces métiers.
- **Dans une moindre mesure, les apprentis évoquent d'autres contraintes:**
 - Le manque d'encadrement de l'entreprise.
 - Le comportement des clients, pas toujours respectueux avec eux.
 - Le niveau du salaire en tant que tel mais aussi rapporté aux horaires et au rythme de travail.

Précision méthodologique

La question ouverte sur les contraintes des métiers de bouche a permis de collecter une grande quantité de verbatims dont le contenu s'est avéré extrêmement riche. En contrepartie, son exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 5 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire.

Les pistes d'action proposées par les apprentis

Précision méthodologique

La question ouverte sur les pistes d'action a permis de collecter une grande quantité de verbatims. En contrepartie, son exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 4 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire.

- **Une rationalisation dans l'organisation des cours au CFA.**
 - Plusieurs problématiques sont relevées par les apprentis, peuvent se combiner et générer des contraintes multiples :
 - ✓ Le planning avec un « émiettement » des cours.
 - ✓ Le système d'information des apprentis en cas d'absence des professeurs et notamment pour ceux qui ont des temps de transport importants ou des modalités de déplacement complexes.
 - ✓ La gestion du temps en CFA en l'absence de cours (ennui, pas forcément d'accès à l'internat, pas de services à proximité).
- **Une relation plus structurée entre le CFA et les entreprises.**
 - Plusieurs apprentis émettent le souhait qu'une relation de travail plus structurée soit nouée entre le CFA et leur entreprise au service d'un meilleur encadrement.
- **Une gestion plus stricte des comportements inappropriés en cours.**
 - Plusieurs apprentis se plaignent du comportement de certains camarades qui troublent le fonctionnement de la classe.
- **Une individualisation plus forte des contenus**
 - Plusieurs apprentis questionnent le contenu des cours en regrettant que le niveau ne soit pas plus élevé ou bien regrettent la redondance de certains enseignements en fonction de leur parcours de formation antérieur.

Profil des répondants - Enquête « stagiaires de la formation professionnelle continue »

Rappel méthodologique :

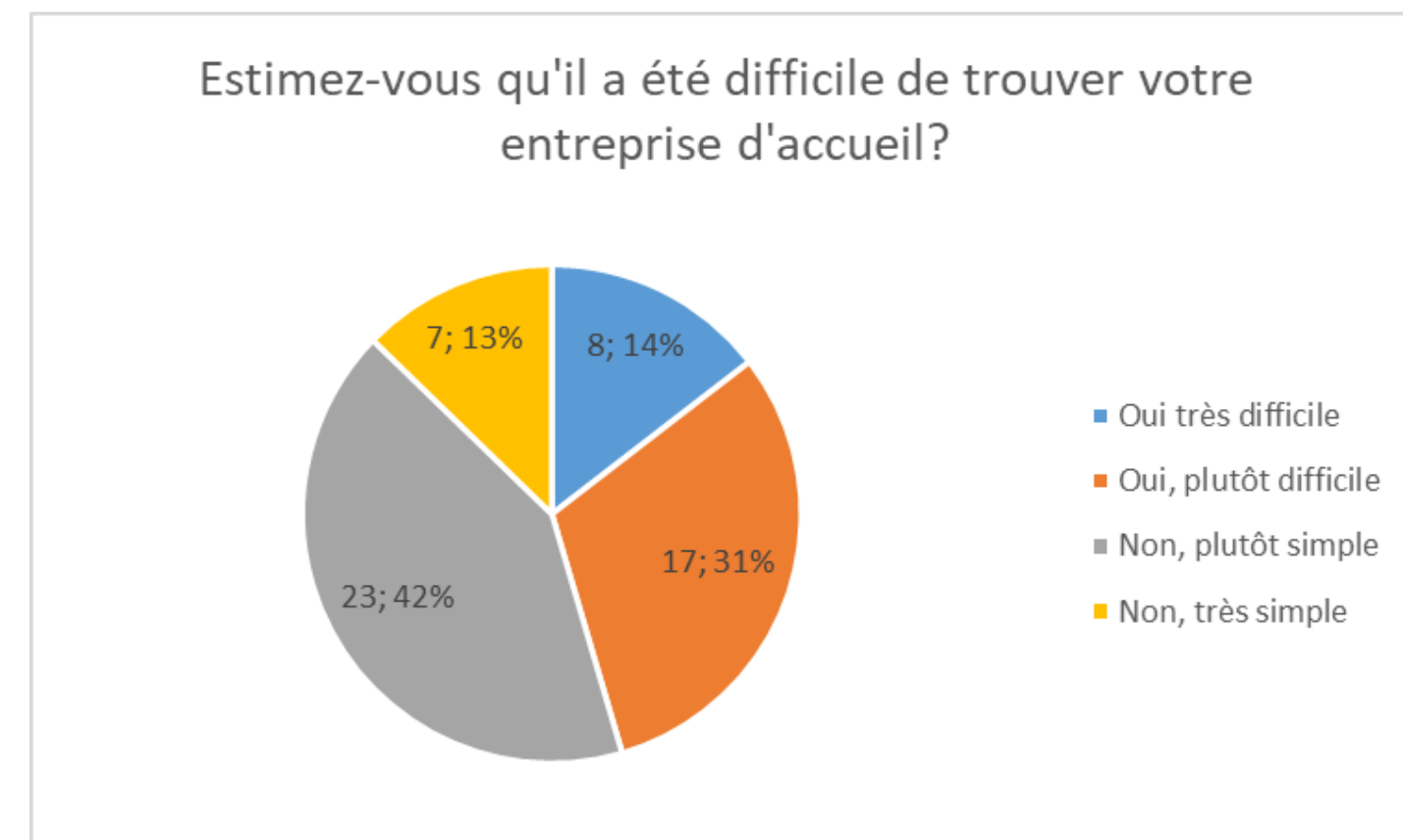
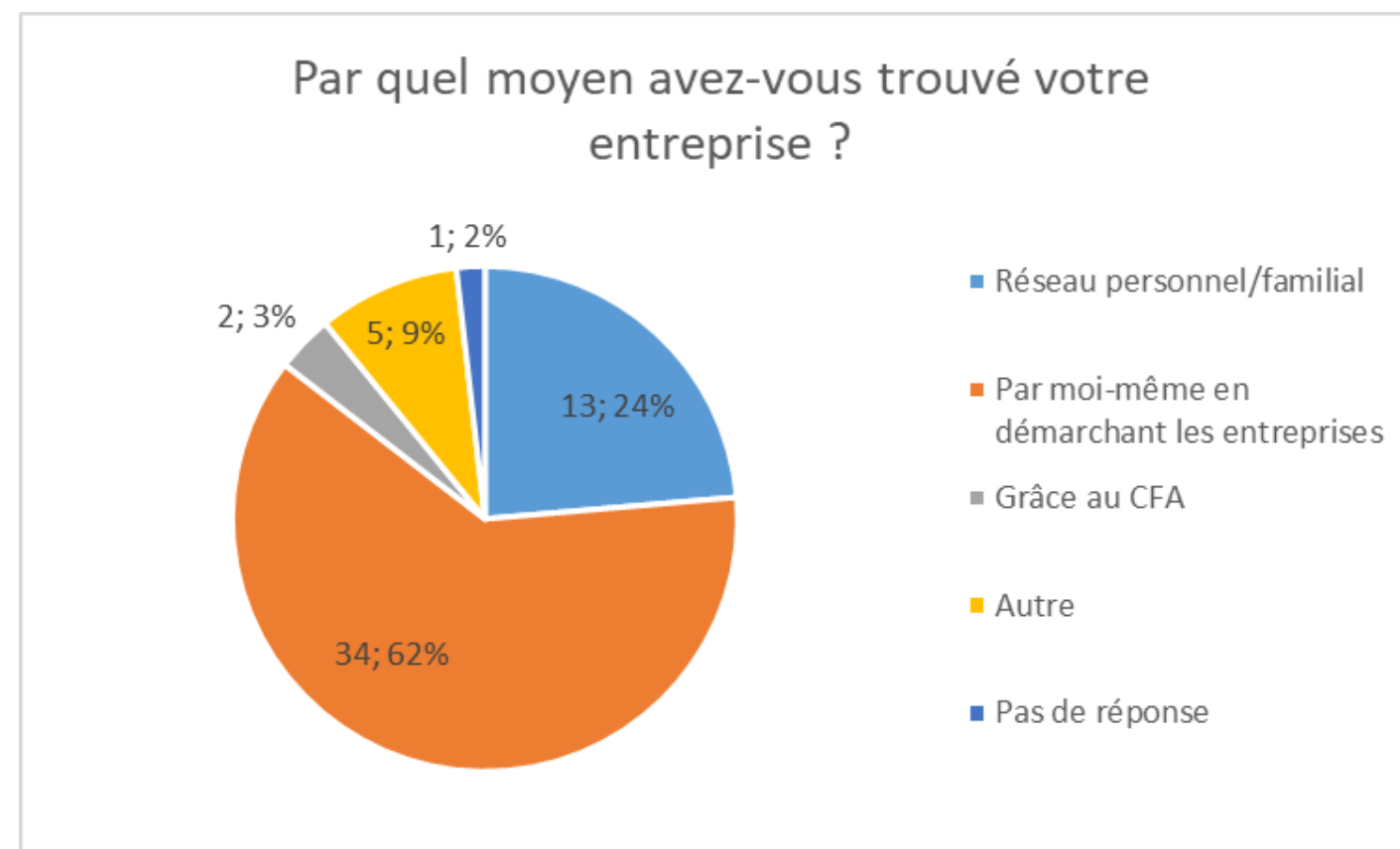
L'enquête en ligne a été réalisée en novembre et décembre 2023.

Elle a concerné 55 demandeurs d'emploi, stagiaires de la formation professionnelle continue.

- **47 % sont des hommes (26 répondants).**
- **67 % ont entre 31 et 45 ans (37 répondants).**
- **49 % résident à moins de 30 km du CFA (27 répondants).**
 - 84 % résident dans le même département.

Pour 85 % des stagiaires, l'orientation vers le métier choisi correspond à un premier choix (47 répondants)

- **62 % des stagiaires ont trouvé leur entreprise d'accueil par leur propre moyen (34 répondants).**
 - 24 % par leur réseau personnel/familial (13 répondants).
- **55 % des stagiaires estiment qu'il a été simple, voire très simple de trouver leur entreprise d'accueil (30 répondants).**



85 % des stagiaires estiment que les connaissances et techniques enseignées au CFA permettent de les préparer aux évolutions du métier*

- 74,5 % des stagiaires estiment que les connaissances et techniques enseignées préparent aux attentes de l'entreprise d'accueil.
- 81,8 % des stagiaires estiment que les professeurs sont à l'écoute.

	Stagiaires de la formation	
Votre sentiment sur les enseignements reçus au CFA: (plusieurs réponses possibles)	Nbre de répondants	%
Les connaissances et techniques enseignées permettent de se préparer aux attentes de l'entreprise d'accueil	41	74,5
Le matériel mis à disposition me permet d'être à l'aise pour utiliser celui de l'entreprise d'accueil	35	63,6
Les professeurs sont à l'écoute	45	81,8
Le cadre de vie du CFA est agréable	34	61,8
Les activités annexes (hors cours) sont intéressantes	6	10,9

83 % des stagiaires estiment que les situations de travail rencontrées dans leur entreprise permettent de préparer aux évolutions du métier*

- 47,2 % estiment que les situations de travail rencontrées en entreprise permettent d'utiliser efficacement les connaissances et techniques apprises au CFA.
- 54,5 % jugent agréable leur cadre de travail en entreprise.
- 63,6 % estiment que leur tuteur est à l'écoute de leurs besoins et disponible.

	Apprentis en 1 ^{ère} année	
Votre sentiment sur votre alternance en entreprise : (plusieurs réponses possibles)	Nbre de répondants	%
Les situations de travail rencontrées en entreprise permettent d'utiliser efficacement les connaissances et techniques apprises au CFA.	26	47,2
Le cadre de travail est agréable	30	54,5
Le tuteur est à l'écoute de mes besoins et disponible pour échanger	35	63,6
La relation avec les autres salariés est bonne	23	41,8

Les déplacements et le logement ne représentent pas des difficultés particulières pour les stagiaires

- **1 seul stagiaire déclare éprouver des difficultés de déplacements.**
- **Aucun stagiaire n'estime avoir de difficulté de logement.**

Une expérience qui vient confirmer le choix d'orientation professionnelle

- **89 % des stagiaires se déclarent satisfaits, voire très satisfaits de leur formation dans les métiers de bouche.**
 - 51 % des stagiaires s'estiment « très satisfaits ».
 - 38 % des stagiaires se disent « satisfaits ».
- **97 % des stagiaires estiment que le métier choisi est conforme à l'idée qu'ils s'en faisaient**
 - Pour 64 % des stagiaires, le métier est « tout à fait conforme ».

Verbatims exprimant les motifs de satisfaction des stagiaires

- *« Je n'ai pas répondu très satisfait(e) car certains cours, dans le cadre de la formation adulte, sont vraiment légers (le niveau de certains cours est vraiment élémentaire à certains moments, comme par exemple un cours sur le contrat de travail, temps perdu selon moi qui pourrait être mis à profit autrement surtout dans le cadre d'une formation de 6 mois uniquement). Certes nous sommes sur un niveau CAP mais je préférerais du coup consacrer ce temps à des choses plus utiles à l'apprentissage de mon nouveau métier. Les cours en visio sont beaucoup moins intéressants et moins interactifs, je préfère les cours en présentiel plus qualitatifs. Cependant, à ce jour, malgré ces 2 petits points, je suis vraiment satisfaite par tout le reste, les profs sont sympas et nous partagent leurs connaissances avec beaucoup d'investissement et nous accompagnent dans cette formation et nos projets de bon cœur et c'est vraiment chouette. les moyens (locaux, matériel...) mis à notre disposition sont parfaits pour nous former, c'est vraiment bien. »*
- *« Formateurs très à l'écoute et prêts à aller plus loin pour apprendre encore plus si les bases sont bien acquises. »*
- *« Programme et rythme d'apprentissage répondant parfaitement à mes attentes. »*
- *« Je suis satisfait mais, comme précisé, un complément en matière de gestion d'entreprise, d'entrepreneuriat donc et de familiarisation immersive avec la gestion des stocks et le contact fournisseurs. »*
- *« Les cours sont très enrichissants, la pratique est super, on apprend les fiches techniques mais le chef a toujours un moment pour nous partager un complément d'une recette supplémentaire. »*
- *« Je suis satisfait de la formation, de ma reconversion. »*
- *« Le personnel encadrant du CFA sont des professionnels de terrain et, du fait de leur expérience, parfaitement conscients de la réalité du métier. »*

Des stagiaires confiants dans leurs perspectives d'insertion professionnelle

- **88 % des stagiaires se disent « plutôt confiants », voire « tout à fait confiants » sur le fait de trouver un emploi rapidement à l'issue de leur formation.**
 - 33 % des apprentis se déclarent « tout à fait confiants ».
 - 58 % des apprentis se déclarent « plutôt confiants ».
- **72 % des stagiaires se déclarent « sûrs » d'exercer le métier pour lequel ils ont été préparés.**

Les atouts des métiers de bouche vus par les stagiaires

Précision méthodologique

La question ouverte sur les atouts des métiers de bouche a permis de collecter du verbatim dont l'exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 3 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire sur les atouts les plus souvent cités.

- **La dimension passionnelle et la créativité du métier.**
 - Les stagiaires mettent en avant la dimension artisanale des métiers qui s'inscrit dans la tradition, le savoir-faire à la française.
 - Ils expriment une passion du métier, le plaisir de travailler des produits de qualité, les enjeux de goût et de qualité.
- **Les dimensions sociale et sociétale des métiers de bouche.**
 - Les stagiaires valorisent la place des métiers de bouche dans la société, le fait qu'ils contribuent à nourrir la population.
 - Ils insistent également sur le fait de faire plaisir aux gens, de rendre service, de donner satisfaction, d'être utile.
- **Les horaires et l'organisation du travail (dans une moindre mesure).**
 - Les stagiaires valorisent fortement le fait de ne pas travailler les après-midi.

Les contraintes des métiers de bouche vues par les stagiaires

- **L'organisation du travail (les horaires et les jours travaillés).**
 - Les horaires sont mentionnés à une écrasante majorité par les apprentis.
 - La seconde contrainte est liée au fait de travailler les week end et les jours fériés.
- **Les conditions de travail et la dimension physique du travail.**
 - Cette dimension physique fait le plus souvent référence au port de charges.
 - Elle renvoie également au fait de travailler debout.

Précision méthodologique

La question ouverte sur les contraintes des métiers de bouche a permis de collecter du verbatim dont l'exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 3 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire sur les contraintes les plus souvent citées.

Les pistes d'action proposées par les stagiaires

Précision méthodologique

La question ouverte sur les pistes d'action a permis de collecter une grande quantité de verbatims. En contrepartie, son exploitation est rendue plus difficile d'où l'absence de précision sur le nombre d'occurrences pour les différents items mentionnés. Ces 4 items relèvent d'une analyse qualitative réalisée par le prestataire.

- **Les pistes d'action proposées renvoient majoritairement à la formation :**
 - Sa durée: jugée trop courte.
 - Ses objectifs opérationnels : jugés pas toujours suffisamment clairs.
 - Son organisation: besoin de semaines complètes en entreprise.
 - La pratique: jugée insuffisante.
 - Le contenu des cours: avec des attentes diverses, par exemple en dessin (pour la présentation d'assiette)
 - Etc.
- **Certains stagiaires sont également à la recherche d'un condensé du parcours de formation que les apprentis vont effectuer sur plusieurs années et au travers de l'acquisition de plusieurs diplômes.**
 - Il apparaît que leur « usage » du CAP en formation continue n'est pas de même nature.
 - Là, où il est une première marche pour les publics jeunes, ces stagiaires souhaitent acquérir une vision globale des enjeux du métier, incluant la dimension commerciale, la gestion des stocks, le management, etc.
 - C'est particulièrement fort chez ceux qui se projettent dans une création d'entreprise.



Résultats des entretiens avec les
représentants consulaires et des
organisations professionnelles



Méthodologie

Rappel méthodologique :

Les entretiens semi-directifs ont été conduits en novembre et décembre 2023.

Ils ciblaient des dirigeants d'entreprises des métiers de bouche, élus consulaires et/ou siégeant dans leur organisation professionnelle.

Ces entretiens s'inscrivent en complément de l'enquête « entreprises » avec pour objectifs de mieux qualifier les mutations économiques des métiers de bouche, les évolutions de l'activité et du travail au sein des sous-secteurs et les enjeux emplois/compétences associés.

Détail des entretiens conduits par département et par sous-secteur d'activité

	Doubs	Jura	Nièvre	Saône-et-Loire
Boucherie/charcuterie	1	1	1	1
Boulangerie/pâtisserie/ Chocolaterie	1	1	1	1
Traiteur				1

Des métiers de bouche en fortes mutations

- **Un cœur de métier qui fonde la crédibilité des artisans des métiers de bouche...**
 - La connaissance et la qualité des animaux et des produits utilisés.
 - Le savoir-faire en matière de travail et de transformation des produits et de la viande.
 - « *L'œil du professionnel* ».
- **... mais qui ne fait plus recette sur le plan économique.**
 - Le cœur de métier ne suffit plus à faire vivre une entreprise (faire son pain, travailler la viande) du fait de l'augmentation du prix des matières premières, des charges.
 - La concurrence des grandes surfaces ou d'autres professionnelles est rude.
 - L'enjeu est de diversifier son offre et de proposer de nouveaux produits.
- **Le marché évolue : à la fois les attentes des clients mais aussi leur pouvoir d'achat.**
 - Consommation de viande en baisse par conviction ou par obligation (coût).
 - Attrait des pains spéciaux et de la pâtisserie fine.
 - Goût pour les produits traiteurs.

Les mutations du secteur (verbatim) 1/2

- « Les marges sont grignotées. Peu de boulangers vivent désormais de leur travail. Avant, sur une baguette, on avait 10 centimes de bénéfice et maintenant 0,05 centimes. C'est un produit d'appel qui ne rapporte plus rien. Ça se joue désormais sur les pains spéciaux, la pâtisserie. »
- « Nous faisons face à une hausse des coûts. Ça nécessite une nouvelle façon de travailler. Les matières premières, les charges ont augmenté et il faut s'adapter. Par exemple, par rapport à l'électricité, avant, on cuisait s'il nous manquait 100 baguettes. On rallumait le four et on cuisait. Maintenant, on ne le fait plus. Avant, on éteignait les fours plus tard et on cuisait en heure pleine. Désormais, on fait cuire le pain en heures creuses. On regarde également les fournisseurs et on compare. On prend le moins cher sur la même gamme de produits. Par exemple, si on a des œufs à 20 centimes chez un fournisseur et à 17 centimes chez l'autre fournisseur, on prend le moins cher. Avant, c'était pas discriminant. Il y a aussi des produits qu'on ne fait plus car la matière première est trop chère, par exemple à base d'amande. Ça a été une grosse claque. On ne veut pas non plus augmenter trop les prix. On a déjà pris 5 centimes sur le pain et 10 centimes sur les pâtisseries. »
- « L'entreprise a été créée en 62 par mon grand-père et reprise en 85 par mon père et moi je reprends maintenant. Mon grand-père ne faisait que de la boucherie. Mon père a commencé le traiteur et aujourd'hui, on fait presque plus que ça. La partie boucherie est réduite à son strict minimum. »
- « Le métier lui-même ne change pas. On achète des bêtes. On défait et on prépare. Pas de révolution, pas de chose notoire. C'est la finition qui change et dans la répartition des morceaux. Un boucher pur il peut quasi plus vivre ou alors il faut vraiment être seul. La marge dégagée par la viande ne permet pas de faire vivre une boutique, encore moins avec du personnel. Les marges sont trop serrées. La viande a augmenté, principalement celle de moyenne et de médiocre qualité. Les viandes de grande qualité, elles, elles ont peu pris. Or, c'est toujours difficile d'augmenter les prix. L'évolution, c'est qu'il faut privilégier de travailler en carcasse et de transformer les produits. Tous les bas morceaux, il faut les travailler pour faire des plats cuisinés, des lasagnes, de la sauce bolognaise, du bœuf bourguignon et beaucoup de hachés. L'évolution, elle est surtout dans le haché. On vend beaucoup de bifteck hachés et les gens sont friands de préparations à base de hachés, dans le bœuf, le veau (avec des marinades). »

Les mutations du secteur (verbatim) 2/2

- « Dorénavant, il faut proposer des pains spéciaux, avec une large gamme. Avant, on s'arrêtait au pain de campagne, au pain de seigle et au complet. Maintenant, on ajoute des fruits, des produits secs, etc. »
- Notre métier est en mutation. On a anticipé la diminution du sel mais il faut travailler sur des fermentations lentes. Il faut qu'on travaille sur des pains nutritifs. On devrait être à 100% sur de la tradition (cf décret de 93). C'est une farine certifiée par un label rouge. Mais on a tellement de problème de main d'œuvre. On bosse 10 à 15 heures par jour. Du coup, les collègues vont au plus vite alors qu'il faudrait faire que de la tradition. Une tradition, c'est 1,30 €. »
- « Il va falloir qu'on revoie notre façon de travailler : travailler sur des fermentations plus longues, du nutritif. Le pain doit devenir un aliment de santé mais il faut du temps. Trouver les bonnes graines, les bons ingrédients, la vitamine b12 n'est pas partout. »
- « Les gens sont dans l'attente de nouveaux produits, des pains de mie, des pains burger. Ils en ont marre de l'industriel. »
- « Les manières de consommer ont beaucoup changé. On sait que les gens consomment moins de viande. On a un vrai ressenti là-dessus mais en même temps c'est compensé par le fait que les gens ont moins de temps pour se faire à manger. Du coup, ils consomment davantage de plats cuisinés tout prêts. L'activité n'a pas baissé mais elle a changé. Il y a moins de produits crus mais plus de produits finis. Le traiteur – la boutique et l'évènementiel – c'est presque 70% de notre activité.
- « La boucherie pure, c'est 45% de mon activité. Sur le plan de la technique, ça ne change pas. On va même renforcer cette technique car c'est notre patrimoine français. La découpe à la française doit être classée à l'Unesco! Mais les préparations bouchères changent: des tartares, des paupiettes, des rôtis préparés. »
- « Sur le terrain, je vois que les accélérations sont de plus en plus rapides. D'un côté, un réseau de bouchers charcutiers qui fait une offre à des prix « entrée de gamme » et, de l'autre, une demande premium d'entreprises et de particuliers avec de plus gros budgets qui veulent une presta clé en main. Ma tranche de clientèle du milieu est en train de disparaître, soit c'est plus haut de gamme, soit les gens n'ont plus de budget et privilégient la vente à emporter moins sophistiquée. »

Des mutations qui génèrent des réactions et des projections variables

- **La situation des métiers de bouche et leurs perspectives d'évolution suscitent tantôt des craintes quant à l'avenir des métiers, tantôt de l'enthousiasme quant aux perspectives**
 - Certains mettent en perspective l'évolution de l'artisanat avec le contexte de déprise démographique et de rétraction du tissu d'entreprises artisanales.
 - D'autres voient dans l'évolution des marchés, dans la reconfiguration des secteurs des opportunités de développement et de sources d'attractivité pour les métiers de bouche.
 - La majorité s'accorde sur la problématique du niveau scolaire des jeunes jugé trop faible, certains y répondant par du fatalisme, d'autres affichant une ambition pour leur secteur et assumant une plus grande sélectivité des profils.
- **Cette situation fait aussi écho au questionnement sur la figure de l'artisan et la nature de l'artisanat à notre époque.**
 - Dans un contexte de mécanisation des entreprises (qui vient percuter la référence au travail manuel).
 - Dans un contexte où les lignes se brouillent entre les activités artisanales, les activités en grande et moyenne surface ou dans d'autres secteurs.

Quelles perspectives ? (*verbatim*)

- « Je ne suis pas très optimiste. On est en train de détruire l'artisanat. Tout ça, ça va disparaître. Nos métiers sont déjà en mutation. » (un boulanger)
- « A Nevers, il y avait 13 pâtisseries en 1970 et aujourd'hui je suis le seul. Avant, il y avait 60 000 habitants et maintenant plus que 35 000. » (un pâtissier)
- « Le problème que l'on a aujourd'hui, c'est que malheureusement des artisans purs comme nous sommes sont en voie de disparition remplacés par des assembleurs. Le visage de l'artisanat est malheureusement constitué de ça, avec énormément de franchises. »
- « Plus personne n'est intéressé, il y a trop de boulot et on nous prend pour des bourrins. On ne peut pas faire évoluer ce métier. Et puis les apprentis ont un niveau de plus en plus faible. Sur la promotion de mon apprentie, 4 sont quasiment illettrés. Comment peut-on faire quand on ne sait ni lire, ni écrire? » (un boucher)
- « Du temps de mes parents, il y avait 23 bouchers à Pontarlier. Maintenant, il y en a 4 dont 3 halal. »
- « La confédération des bouchers charcutiers a une volonté forte d'aller vers l'excellence... L'artisanat à de beaux jours devant lui. »
- « Notre modèle est basé sur « manger moins » mais « manger mieux. » (un boucher, charcutier, traiteur)

Quelle identité pour l'artisan de demain ? (*verbatim*)

- « Le problème que l'on a aujourd'hui, c'est que malheureusement les artisans purs comme nous sont en voie de disparition remplacés par des assembleurs. Le visage de l'artisanat est malheureusement constitué de ça, il y a énormément de franchises. Il y a de nombreux produits semi-finis pour faire des assemblages. Ça marche du diable, les catalogues ont au moins 50 pages. Les artisans se plaignent de la concurrence avec la grande distribution mais ils profitent beaucoup des solutions industrielles. »
- « Qu'est ce qui change ? Le travail des matières, l'aide des machines. Ça me fait un peu peur d'ailleurs. Les machines retirent à l'humain du travail et j'ai peur que, pour ceux qui ont les moyens, ils puissent travailler avec quasi personne, juste des petites mains pour les pesées. Par exemple, à Dijon, il y a un grand chocolatier qui a une machine qui dresse les macarons, les emporte en cuisson, les garnis et les colle. »
- « Par exemple, les enseignes Intermarché, Leclerc et Super U sont tenues par des indépendants et le patron peut avoir une affinité avec l'artisanat et entendre travailler comme un artisan ».
- « La grande distribution, ce n'est pas un ennemi, c'est un concurrent. Elle a fait son chemin. Elle a fait des ravages au début mais maintenant les artisans sont prêts. On a d'autres commerces qui nous soucient plus comme les magasins de producteurs, car il bénéficie d'aides en tant qu'agriculteur, des aides que les artisans ne peuvent pas avoir. Par exemple, j'ai refait mon labo avec 60 000 euros d'aides dont 35 000 euros de la Carsat pour 1 million d'euros d'investissement. Un agriculteur, un éleveur, une coopérative agricole va être subventionnée de 68 à 80 % de son chantier. Ça fait pas pareil! »

Un fort impact des mutations sur les métiers, les parcours de formation et les compétences

- **Le besoin de diversifier les produits et les services conduit à amplifier l'hybridation entre les métiers :**
 - D'un côté, la figure du boulanger-pâtissier-chocolatier (+ activités de snaking).
 - De l'autre, la figure du boucher-charcutier-traiteur.
- **Face à la concurrence et aux enjeux économiques, cette hybridation génère un phénomène de montée en qualification des professionnels.**
 - Les dirigeants évoquent des parcours de 5 années de formation *a minima* :
 - ✓ Exemple: CAP Boucher, Mention complémentaire « vente », Brevet professionnel Boucher.
 - Sans compter les diplômes complémentaires à la spécialité choisie qui conduit à passer un second, voire une 3^{ème} CAP.
- **Cette montée en qualification s'accompagne également de la recherche de nouvelles compétences qui deviennent tout aussi sensibles pour les entreprises :**
 - La relation client, le conseil, le marketing.
 - La créativité.

Hybridation des métiers, montée en qualification et innovation dans les métiers de bouche (*verbatim*) 1/2

- « Le travail a changé car on est devenus des couteaux suisses : boucher, charcutier, traiteur interne et externe. Il y a une multitude de métiers. C'est intéressant car le jeune a la capacité de ne pas faire tout le temps la même chose et, de toute façon, c'est une question de survie pour nous. C'est une tendance structurelle sur le métier. »
- « J'ai des salariés qui sont polyvalents : boulangerie, pâtisserie, snacking. Ils ont tous deux diplômes et certains se spécialisent en boulangerie ou en pâtisserie. Par exemple, ma pâtissière a un CAP boulanger, un CAP pâtissier et un BP boulanger. J'ai aussi un boulanger avec un CAP en pâtisserie, en boulangerie, un BP Boulanger et un BM pâtissier. »
- « C'est pas la peine, il faut commencer par le CAP boucher même pour faire de la vente, pour savoir ce qu'on vend. Il faut orienter vers le CAP, le CQP en préparation bouchère. Il faut connaître le morceau, savoir démonter la bête. Ensuite, on a le BP, le BM, on a même des masters à Paris. Ils ont ouvert des classes de master. La seule chose qui manquait, c'était une mention complémentaire « vente » et elle a été validée par l'Etat récemment. A partir du 1er septembre, dans les établissements, on va pouvoir intégrer un jeune sorti d'un CAP ou d'un BP ou d'un CQP pour une mention complémentaire « boucherie vente. Savoir guider le client, savoir conseiller sur le temps de cuisson, le mode de cuisson, c'est important. Et si on n'a pas le morceau, il faut savoir expliquer pourquoi on peut en prendre un autre, savoir conseiller sur les recettes. C'est la vente qui rapporte les sous! »
- « Nous, on recrute des apprentis et on a la chance qu'il reste quand il commence le CAP. Ils vont jusqu'au bout. Le niveau de formation est exigeant chez nous, tous les produits sont faits maison. Et on les garde jusqu'au brevet professionnel. Pour les boulangers, ça fait 5 ans d'études: 2 ans en CAP, 1 an de mention complémentaire et 2 ans de BP. Et, c'est pareil pour les pâtissiers : 2 ans de CAP, 1 an de mention complémentaire ou un CAP de chocolatier et ils enchaînent le BTM. »

Hybridation des métiers, montée en qualification et innovation dans les métiers de bouche (verbatim) 2/2

- *« J'ai 3 personnes qui ont un CAP de boucher mais elles ont aussi un CAP de charcutier et elles font les deux rôles avec, pour l'un, une spécialité boucherie et un peu traiteur et, pour les deux autres, un peu de boucherie surtout de la charcuterie. Si mon boucher tombe malade, les deux autres peuvent le remplacer. »*
- *« Le métier de traiteur regroupe tous les autres métiers de bouche : on fait de la pâtisserie, on travaille la viande, on fait des plats chauds. »*
- *« La confédération des bouchers charcutiers a fait évoluer son métier sur un parcours de formation complet. On avait chez nous un parcours court de CAP Boucher et un Brevet professionnel et ça s'arrêtait là. Aujourd'hui, on commence par un CAP boucher, un Brevet professionnel Boucher, puis on peut continuer sur un BTS Manager des unités marchandes spécifique à la boucherie et la licence qui existe depuis 3 ans. Le CAP et le BP sont alloués aux pratiques métiers, principalement les gestes et la professionnalisation autour de la matière. On doit être en mesure de travailler la viande avec la notion de service au client, mais on survole la partie gestion. Le BTS met l'accent sur la gestion et le management à destination du chef d'entreprise. La licence, on est sur du marketing et de la gestion de grosses équipes toujours dans l'objectif de former des jeunes à l'excellence pour avoir toutes les clés pour ouvrir des entreprises et les rendre profitable. Le BTS et la licence, c'est une vraie révolution. On a tiré la profession par le haut. »*
- *« La clientèle est exigeante. Le boulanger doit innover! »*
- *« On travaille sur l'innovation : un nouveau concept, de la nouveauté. Le but, c'est de créer la réception de demain, penser à ce que sera la réception de demain, comment on propose une nouvelle expérience. Ça passe aussi par inventer des meubles. J'ai aussi investi dans une machine de découpe à jet d'eau -on appelle ça de l'hydroprocess- qui découpe comme un laser. Avec ça, on peut découper n'importe quoi, de la nougatine, du chocolat, à l'infiniment petit. C'est une machine à commande numérique. Je suis le seul traiteur à l'avoir en Saône-et-Loire. Avec ce type de machine, on peut découper le prénom de gens dans la nougatine. La seule limite, c'est la créativité de chacun. » (un traiteur)*

Une excellence des métiers de bouche qui questionne l'avenir des apprentis qui n'ont pas la capacité à réaliser ces parcours

- **Tous les dirigeants interrogés s'accordent sur le faible niveau d'un grand nombre d'apprentis arrivant en CAP.**
 - Sont pointés en particulier les insuffisances des jeunes en matière de compétences de base (savoir lire, écrire, compter).
 - En creux, ils expriment des prérequis plus importants et certains défendent des critères combinant sélectivité et engagement moral.
- **Dans le même temps, ils remettent en question la capacité du CAP à donner les bases nécessaires à la formation des futurs professionnels.**
 - A cela s'ajoutent le sentiment que le niveau des formations a été tiré par le bas pour favoriser l'accueil du plus grand nombre.
 - Ils constatent que ce mouvement s'est accompagné d'une baisse de niveau.
- **Certains dirigeants questionnent également le contenu de certaines mentions complémentaires ou brevets professionnels.**
 - De manière générale, ils appellent de leurs vœux le renforcement de la pratique dans les CFA, tout en étant vigilant sur les conditions (travailler sur carcasse pour les bouchers).
- **Ils observent également qu'une partie importante des jeunes apprentis n'a pas de projet professionnel clair avec la volonté de rester dans le métier pour lequel ils ont été formés.**

Sur le niveau des jeunes en apprentissage et des formations (verbatim) 1/2

- *« Un cap ne suffit plus depuis très longtemps, il y a au moins 20 ans. Avant, les CAP étaient plus techniques mais c'est plus le cas. Les jeunes en grande surface ne savent pas ce que c'est qu'une carcasse. Si dans les grandes surfaces, ils ne travaillent pas en carcasse, ce n'est pas suffisant. Au niveau national, on a fait un gros travail pour remonter le niveau. On a resserré les rangs et on a retravaillé les référentiels de diplômes en bonne intelligence avec le ministère de l'Education nationale ». (un boucher)*
- *« Pour être boulanger, le niveau est trop bas en CAP. »*
- *« Avec juste un CAP en poche, les jeunes sont inemployables. Il faut un an avec une mention complémentaire pour affiner ses connaissances mais, sur le marché de l'emploi, ça se ressent. » (un pâtissier)*
- *« Je ne suis pas intéressé pour former un apprenti en 2 ans. Ce qui m'intéresse, c'est de former sur un parcours plus long. Le minimum c'est CAP boucher, CAP charcutier, Brevet professionnel boucher et BTS pour les meilleurs. On doit être d'accord avec le jeune et la famille dès le départ. Je leur demande un engagement moral. »*
- *« Je ne prends pas de CAP car le niveau est trop faible. Ils sont très jeunes aussi et il manque de maturité. Du coup, j'ai arrêté les CAP. Et comme je travaille le soir parfois tard, ça pose des problèmes de réglementation (pas de travail après 21h pour les mineurs). Aujourd'hui, je prends plutôt des Bac Pro. Mais, un jeune de 15 ans qui veut faire ce métier, aujourd'hui, la seule formation, c'est « boucherie /charcuterie/ traiteur ». Mais la demande des clients, c'est plus ça. Il faudrait deux examens « boucher et charcutier » pour les boutiques et « cuisinier - traiteur » c'est un autre métier. Et, du coup, quand les gamins veulent faire un BP, ils n'ont pas l'expérience suffisante ».*

Sur le niveau des jeunes en apprentissage et des formations (verbatim) 2/2

- « Il y a un peu de décalage entre le terrain et la formation en CFA. En pratique, un certain nombre de choses ne sont pas assez approfondies. Pour le CAP, ça va encore mais le BP, c'est un peu juste. Avant, j'étais en charge des examens. On voit des écarts importants avec un niveau qui régresse. » (un boulanger)
- « Il y a un vrai enjeu d'orientation des jeunes vers l'artisanat au stade du choix du lieu de stage. En 3ème, c'est un gros enjeu. Avec les collègues, on a tous la même philosophie de prendre des jeunes mais on partage la même réalité avec des jeunes dont le niveau est plus faible. On s'en est aperçu il y a très longtemps. Quand on a quelqu'un qui sait compter, on est impressionnés. Tout le monde le vit, le subit. » (un pâtissier)
- « Le référentiel est fait par la profession. Il n'est pas à mettre en question. Mais la grille de notation faite par l'Education nationale est pénalisante pour les jurys. Avec 9,8 en médecine, vous n'avez pas votre examen mais en pâtisserie, on l'a. ».
- « On trouvait que les jeunes avec le CAP n'étaient pas suffisamment formés et bons. Du coup, on a enlevé la vente des 2 premières années et on les a allouées à la pratique pure. Et on a créé une 3ème année en mention complémentaire vente. » (un boucher)
- « Moi, je cherche un jeune motivé. Ma philosophie, c'est que le jeune qui vient après juin, c'est qu'il fait ça comme voie de secours. C'est pas les plus motivés. Nous, on essaie de voir assez tôt, dès février/mars, si on va prendre un apprenti. Ceux qui viennent à ce moment-là sont motivés. Après, on regarde la tenue de la personne, on cherche quelqu'un de costaud –pas quelqu'un qui a du mal à marcher. Notre métier, c'est d'être debout, faut marcher, il faut de l'énergie! »

Une exception :

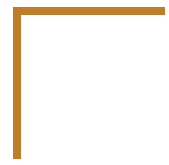
- « La technologie évolue, le matériel nous fait gagner du temps. Avec la cuisson basse température par exemple. Ça n'a rien à voir avec l'énergie, c'est plus au niveau du goût, de la régularité de travail. Ça permet un travail de meilleure qualité tout en économisant les heures. Et on a besoin de personnel parfois moins qualifié car on a plus de process et moins besoin de gens ultra-compétent. Il faut surtout des gens rigoureux concernant l'hygiène, le respect des règles. On change de profils de recrutement. » (un traiteur)

Nouvelles attentes sociétales, adaptation des organisations et du management, marque employeur (verbatim)

- « On a des métiers qui ont une bonne image avec les émissions de télé. Les jeunes sont demandeurs et les sections sont pleines mais on a du mal à les retrouver au niveau des salariés car ils arrêtent le métier. On a un gros enjeu de fidélisation. » (un boulanger)
- « Nous, on fait beaucoup de concours. Grâce à ça, on est facilement visibles. On est présents dans les journaux. On a deux sites internet dont 1 site marchand. Avec ça, on n'a pas besoin de chercher des apprentis. J'ai déjà une liste de candidats pour les 2 années à venir. » (un boucher)
- « Tous les jeunes qui s'installent ferment deux jours par semaine. » (une boulangère)
- « Maintenant, il faut être diplomate. Y'a 25 ans, c'était comme la vie, on avançait à coup de pieds dans le cul. Maintenant, il faut beaucoup de pédagogie. Les gamins, on doit les éduquer. Ca a énormément changé. Souvent, on fait un boulot de parent. Il faut tout leur apprendre, ils ne savent pas compter. Quand vous voulez rendre la monnaie en caisse, il faut savoir compter! » (un boucher)
- « Les boutiques qui travaillent le dimanche, il y en a presque plus. Les salariés, ils ont le dimanche et le lundi et ils peuvent avoir le samedi après-midi une semaine sur deux ou une semaine sur trois. » (un boucher)
- « Il faut former davantage les maîtres. On a désormais un CAP qui tient la route. Il faut le valider comme il faut et il faut que les maîtres s'adaptent. On va proposer des formations de maîtres pour la mention complémentaire « vente ». Sur le CAP, le référentiel a pas mal bougé. C'est plus technique. On demande des choses plus techniques et on revient un peu en arrière sur ce qu'on demandait avant. Pour le CAP « vente », il n'y avait pas de référentiel, c'est une mention complémentaire toute nouvelle. Elle va être présentée en février. On va convoquer tous les CFA qui vont vouloir faire cette mention et ils devront venir à la présentation de ce nouvel examen. Et les gens qui prendront des apprentis devront faire une journée de formation. Les premières classe ouvriront en septembre 2024. »
- « On a beaucoup de jeunes qui viennent pour faire le métier qu'ils aiment sans travailler le dimanche et en finissant à 18h. » (un traiteur)

Une sensibilité à la transition écologique encore balbutiante

- **Si les dirigeants affichent un souci partagé concernant une meilleure gestion de l'énergie, c'est en priorité pour des raisons économiques.**
 - Cf verbatims sur les mutations du secteur.
- **Une minorité de dirigeants s'est engagé dans une démarche de transition écologique que ce soit pour des raisons de convictions ou par pragmatisme.**
 - *« La transition écologique, on s'est engagés dedans depuis très longtemps avec le traitement des déchets (cartons, plastique, os, etc.) qu'on cède à des associations de chasse ou à des entreprises qui les retraitent. Par exemple, ça va dans la cosmétique, pour des engrais, etc. » (un boucher).*
 - *« Nous sommes en cours de certification ISO 20121. C'est la seule norme autour des métiers de l'évènementiel. Aucun traiteur n'est certifié dans le 71. J'espère avoir ma certification au printemps. Elle comprend un engagement RSE très fort incluant l'achat local 100% français, ce qui devient parfois difficile. On doit également avoir un management responsable avec des réunions d'équipe, une animation du travail sur le pilotage et l'évolution de l'entreprise. Il y a également tout ce qui englobe la gestion des déchets, notre bac à graisse pour les biogaz, le cartonnage. Je veux également calculer mon bilan carbone d'ici 1 ou 2 ans. Je le fais par conviction et aussi pour les clients. On fait plein d'efforts par rapport aux autres collègues du coup pourquoi ne pas les valoriser. On a commencé à communiquer et on s'aperçoit que certains clients sont sensibles à ça. Du coup on est passé au projet de certification. »*



Synthèse des travaux



Un tissu d'entreprises dense, plutôt ancien et robuste mais qui présente des signes de fragilisation (1/2)

- **Une place prépondérante des activités de boulangerie et de boucherie dans le tissu des métiers de bouche (65,7% des entreprises) et un fort développement des activités de traiteurs (14,6%).**
 - Un tissu dense, avec de l'ancienneté, qui s'inscrit dans l'offre de service à la population sur les territoires, notamment les plus ruraux.
- **Un tissu en apparence dynamique (+ 10% d'augmentation du nombre d'entreprises entre 2010 et 2020) sous l'effet de l'augmentation du nombre d'entreprises de traiteurs.**
 - Mais qui dissimule la diminution du nombre de boulangeries/pâtisseries (-2,2% entre 2010 et 2020 vs + 9,4% au niveau national) et l'augmentation modérée du nombre de boucheries (+ 3,9% versus + 8,2%).

Un tissu d'entreprises dense, plutôt ancien et robuste mais qui présente des signes de fragilisation (2/2)

- **La création d'entreprises est, quant à elle, inférieure à la dynamique nationale et surtout portée par les activités de traiteurs (46% des créations en 2022).**
- **Un tissu d'entreprises plus petites qu'au niveau national (49 % ont entre 1 et 9 salariés vs 44%) mais aussi plus solides (19% des dirigeants non-salariés sont des micro-entrepreneurs (vs 25% au niveau national)).**
 - Le développement des micro-entreprises est particulièrement important dans la pâtisserie et les activités de traiteurs.

| Une transformation en douceur mais structurelle des effectifs salariés (1/2)

- **Des dirigeants masculins au 2/3 et un peu moins qualifié qu'au niveau national.**
 - La proportion de femmes ne progresse pas.
- **Au sein des salariés, autant d'hommes que de femmes mais les femmes sont plutôt présentes sur les postes d'employés et dans les métiers de la vente.**
 - Les hommes restent majoritaires sur les postes de production.

Une transformation en douceur mais structurelle des effectifs salariés (2/2)

- **Si le CAP/BEP reste le niveau de qualification de 54% des ouvriers et de 41 % des employés, on observe un phénomène majeur de montée en qualification des salariés.**
 - Ce phénomène se retrouve dans les témoignages des entreprises, dans leur recherche de compétences et d'innovation.
 - Néanmoins, entre 20 et 25% des salariés restent sans diplôme quel que soit le métier.
- **L'apprentissage reste structurant dans les entreprises avec salariés et ce, même si le taux de pénétration est assez variable suivant les territoires et les secteurs.**
 - L'apprentissage joue pleinement sa fonction de vivier de recrutement et s'inscrit pleinement dans une GPEC pragmatique du quotidien.

Des mutations économiques et sociétales qui accélèrent la transformation des métiers et les besoins en compétences (1/2)

- **Le travail de terrain a permis de mettre en exergue les mutations profondes des métiers de bouche qui traduisent la capacité d'adaptation et d'innovation d'une partie du tissu, la montée en compétences des salariés et la recherche d'excellence.**
 - Ces mutations s'accompagnent d'une amplification de l'hybridation entre les métiers avec les activités de boulangerie, pâtisserie, chocolaterie d'un côté et les activités de boucherie, charcuterie et traiteur de l'autre.
 - Et ce, même si on une activité de traiteur indépendante se développe elle aussi, avec une porosité avec le secteur de la restauration.
- **On a pu observer la mise en place d'une véritable élite des métiers de bouche, fortement diplômée, qui se retrouve tant dans le discours des dirigeants que dans le témoignage des jeunes, ultra-motivés, porteurs d'un engagement fort dans leur travail et résolus à développer leurs compétences et à viser l'excellence.**
 - En creux, cette élite questionne la place et l'avenir des jeunes qui, orientés vers ces métiers, présentent un niveau scolaire faible, un projet professionnel instable et n'ont pas les prérequis.

Des mutations économiques et sociétales qui accélèrent la transformation des métiers et les besoins en compétences (2/2)

- **La mise en miroir de ces deux réalités explique en partie le fatalisme, voire l'amertume de dirigeants qui s'engagent dans le recrutement d'apprentis sans entrevoir de perspective réelle pour une partie des jeunes concernés.**
 - Cette situation questionne aussi les représentations associées aux métiers de bouche, accessibles par un CAP alors même que celui-ci n'est que le début d'un long parcours de formation pour développer des compétences d'excellence capables de maintenir une activité rentable dans un secteur touché par une forte concurrence et le poids des charges.

Des mutations économiques et sociétales qui conduisent à repenser le fonctionnement des entreprises et l'organisation du travail (1/2)

- **Si les métiers poursuivent leur restructuration, les entreprises sont également engagées dans un mouvement de professionnalisation des fonctions-support (gestion, vente, encadrement)**
 - Ces évolutions sont une condition de réussite pour faire face aux évolutions de la concurrence, du prix des matières premières et de la demande des clients.
 - Elles réinterrogent l'ensemble du processus de production, du choix des matières premières à leur transformation, à leur commercialisation (vente et relation client), avec un enjeu d'optimisation et une nécessité d'innover pour développer de nouveaux produits et de nouveaux services.
- **Sur le plan de la transition écologique, si des pratiques vertueuses ont été relevées, elles restent encore rares.**

Des mutations économiques et sociétales qui conduisent à repenser le fonctionnement des entreprises et l'organisation du travail (2/2)

- **Les investigations montrent néanmoins les difficultés de la profession pour encadrer les nouvelles générations.**
 - Des difficultés teintées d'incompréhension, voire de résignation, qui traduisent par moment un fossé culturel entre générations.
 - Des difficultés qui s'inscrivent dans des modalités de gestion des ressources humaines trop peu structurées et des pratiques managériales qui ne sont parfois plus adaptées.
- **Face à cela, des dirigeants témoignent d'une forte capacité d'adaptation et expérimentent de nouvelles organisations du travail plus compatibles avec les besoins des salariés et des jeunes.**



Enjeux/Pistes de travail



Sur le maintien du tissu d'entreprises artisanales

- **Une vigilance sur l'évolution du tissu d'entreprises et le maintien de sa densité notamment sur les territoires ruraux.**
- **Un enjeu de renouvellement de la population des chefs d'entreprises qui passe par l'attractivité des métiers et la formation des apprentis (cf diapo suivante)**
- **Un travail de sensibilisation, de préparation et d'accompagnement des créateurs/repreneurs à renforcer pour partager la réalité du marché et des enjeux pour sécuriser la rentabilité des entreprises.**
 - **Quelle offre de services pour les micro-entreprises?**
- **Un questionnement de fond sur ce qui fonde l'artisanat en 2024 sur fond d'évolution des pratiques, d'évolutions techniques et technologiques.**

Sur l'attractivité des métiers et de l'apprentissage

- **Une communication/information sur les métiers qui doit mieux traduire leur évolution et les incidences de l'engagement dans cette voie en termes de poursuite d'étude et de niveau d'exigence.**
- **Un travail de sensibilisation plus fort à conduire sur la féminisation des métiers.**
- **Le développement de l'accueil de jeunes en stage dans les entreprises pour favoriser les rencontres, créer du lien et des opportunités de contrat d'apprentissage.**

Sur l'accueil et l'accompagnement des apprentis en entreprises

- **Un enjeu de « *storytelling* »**
 - Une meilleure valorisation au sein de la profession des bonnes pratiques et des retours d'expériences positives dans le management des nouvelles générations et les évolutions apportées aux organisations du travail.
 - Une meilleure valorisation de l'engagement professionnel d'une proportion importante d'apprentis.
 - Quid d'un évènement original dédié ?
- **Un accompagnement RH des entreprises et des dirigeants à développer, pas uniquement sur les aspects formels et réglementaires mais plus largement sur les évolutions du travail, des organisations du travail et du management.**
- **Un renforcement du rôle des CFA dans l'accompagnement des entreprises et des apprentis et de la présence des formateurs en entreprises.**
 - Quid d'un référentiel détaillant les attendus de cette relation, les axes et les modalités d'intervention des formateurs en entreprises ?

Sur les parcours de formation (1/2)

- **Des évolutions à réfléchir sur l'organisation et le contenu des enseignements apportés au sein des CFA afin :**
 - d'ajuster/d'enrichir les contenus théoriques en fonction de l'évolution des métiers et des attentes des branches et des entreprises,
 - d'amplifier les temps de pratique,
 - de mieux informer les apprentis sur les évolutions de l'agenda.
- **Quid d'une expérimentation autour de l'intégration de la FEST dans les parcours de formation ?**
 - Une opportunité pour :
 - ✓ mieux hybrider formation théorique et formation pratique,
 - ✓ renforcer les liens avec les entreprises,
 - ✓ mieux appréhender l'évolution du travail,
 - ✓ nourrir les équipes du CFA.

Sur les parcours de formation (2/2)

- **Un enjeu permanent autour de la formation des tuteurs/maîtres d'apprentissage afin d'actualiser leurs connaissances sur les évolutions des métiers**
 - En lien avec les nouvelles orientations des branches, l'évolution des référentiels.
 - Pour les aider à faire évoluer les pratiques d'encadrement des apprentis.
- **Quelle politique de remise à niveau sur les savoirs de base pour les apprentis avec un faible niveau scolaire?**
 - Les enseignements délivrés en CFA ne permettent pas d'accompagner les apprentis en difficulté sur les savoirs de base.
 - Quelle offre complémentaire (formation et accompagnement) développée pour travailler les savoirs de base, en lien avec l'OPCO EP, la Région et les missions locales par exemple ?
 - Quelle prise en charge des publics en cas de rupture ? Quel niveau d'information des jeunes sur les services existants?

Sur les parcours professionnels des jeunes formés

- **Un fort enjeu autour de la fidélisation des apprentis et des nouveaux salariés qui nécessite d'assurer un meilleur suivi des parcours des jeunes post-apprentissage.**

Sur les bonnes pratiques en matière de transition écologique au sein des entreprises

- **Un enjeu de sensibilisation des entreprises aux bonnes pratiques repérées dans le secteur.**
- **Un enjeu d'appui conseil et d'accompagnement pour engager et approfondir des actions en matière de gestion des déchets, de recyclage, d'efficacité énergétique, etc.**

FR

FABRICE REY
CONSULTANT

ME CONTACTER

Fabrice Rey

FACILITATEUR
DE PROJETS
DANS LE DOMAINE
DES POLITIQUES
DE L'EMPLOI



06 79 39 94 81



fabrice.rey@frconsultant.fr



10 rue du clos Vougeot, 21240 Talant



www.linkedin.com/in/fabrice-rey21/