

Inventaire des compétences permettant l'orientation des employés de cuisine

Le cas particulier des apprentis de l'Orif



Figure 1

Beuchat Emmanuel

Mémoire pour l'obtention du diplôme ES de MSP

Filière ESTS / Formation MSP

Promotion 2011 année académique 2013-2014

Référent thématique : Régis Volluz

Sion, décembre 2013

Résumé

Ce travail tente de définir les compétences permettant d'orienter un jeune employé de cuisine sortant d'une formation dispensée à l'Orif en direction de la cuisine collective ou de la cuisine de restaurant.

Une enquête menée sur le terrain auprès de chefs de cuisine des deux secteurs tente d'y apporter des réponses. Elle est menée sur quatre thèmes différents, les déterminants liés à la condition physique, les savoirs être, les savoirs et les savoirs faire.

Les résultats de l'enquête démontrent une orientation claire en direction de la cuisine collective. Contrairement à celle de restaurant, elle dispose de plus de ressources en tout genre et elle offre un meilleur encadrement et soutien aux jeunes en difficulté.

Mots clés :

Compétences – Insertion – Orientation - Cuisine collective - Cuisine de restaurant

Remerciements :

À Valérie, mon épouse, pour sa compréhension, tout le temps qu'elle m'a laissé à disposition ainsi que pour son aide.

À Régis Volluz, mon référent thématique, pour l'encadrement de qualité et ses apports pertinents.

À toutes les personnes qui ont eu la générosité de répondre à mes entretiens.

À mon institution, pour le soutien qu'elle m'apporte dans cette formation.

Avertissement :

Pour faciliter la lecture du texte, seul le genre masculin est retenu.

Les opinions émises dans ce mémoire n'engagent que leur auteur.

Illustration :

La vie d'une étudiante en pleine réflexion. [En ligne] mise à jour le 29.03.2013. Adresse URL : <http://whatsmeans.wordpress.com/category/vie-detudiante/> (Consulté le 15.04.2013)

Table des matières

1.	Introduction	1
1.1.	Illustration	1
1.2.	Problématique et concepts centraux	2
1.2.1.	Définition de la question et hypothèse	2
1.2.2.	La notion de compétences	2
1.2.3.	L'insertion professionnelle et la primo-insertion	3
1.2.4.	Le processus d'intégration de l' <i>Orif</i>	4
1.2.5.	La cuisine collective et de restaurant	5
1.2.6.	Le métier d'employé de cuisine AFP	7
1.3.	Méthodologie	8
2.	Développement	9
2.1.	Déterminants liés à la condition physique	9
2.1.1.	Horaires coupés	9
2.1.2.	Force, condition physique	9
2.1.3.	Résistance à la chaleur	10
2.1.4.	Motricité	11
2.1.5.	Conclusion provisoire	11
2.2.	Savoirs être	12
2.2.1.	Respect des normes	12
2.2.1.1.	Hiérarchie	12
2.2.1.2.	Langage	12
2.2.1.3.	Ponctualité	13
2.2.2.	Hygiène	13
2.2.2.1.	Tenue	13
2.2.2.2.	Respect des normes d'hygiène professionnelle	14
2.2.3.	Aspect relationnel, esprit d'équipe	15
2.2.3.1.	Collaboration	15
2.2.3.2.	Souplesse	16
2.2.4.	Adaptabilité et flexibilité dans les horaires	16
2.2.5.	Conclusion provisoire	17
2.3.	Savoirs	18
2.3.1.	Recettes de base	18
2.3.2.	Connaissance des marchandises	18
2.3.2.1.	Aliments	18

2.3.2.2.	Produits convenience food	19
2.3.3.	Connaissances des règles d'hygiène	20
2.3.3.1.	Températures de stockage	20
2.3.3.2.	Produits d'entretien	20
2.3.3.3.	Réception des marchandises	21
2.3.4.	Conclusion provisoire	22
2.4.	Savoirs faire.....	23
2.4.1.	Gestion du stress	23
2.4.2.	Autonomie	23
2.4.2.1.	Réalisation de mets seul.....	23
2.4.2.2.	Gestion simultanée de plusieurs travaux	24
2.4.2.3.	Polyvalence	24
2.4.2.4.	Gestion de la plonge	25
2.4.3.	Méthodes de cuisson simples.....	25
2.4.4.	Découpes.....	26
2.4.5.	Conclusion provisoire	26
2.5.	Synthèse	27
3.	Conclusion.....	29
3.1.	Limites.....	29
3.2.	Perspectives d'action et/ou de recherche	29
3.3.	Conclusion personnelle	29
4.	Références	31
4.1.	Bibliographiques	31
4.2.	Sitographiques	32
4.3.	Scolaires	32
4.4.	Vidéographiques	33
4.5.	Illustrations.....	33

Table des Annexes

Indicateurs et mots clés	Annexe 1
Type de population.....	Annexe 2
Graphique insertion/formation	Annexe 3
Le métier d'employé de cuisine AFP.....	Annexe 4

Guide d'entretien	Annexe 5
Les personnes interrogées	Annexe 6
Extrait du tableau de dépouillement	Annexe 7
Tableau des températures	Annexe 8
Grille d'orientation professionnelle.....	Annexe 9

1. Introduction

1.1. Illustration

Dans le cadre de ma fonction de MSP (*maître socioprofessionnel*) à l'*Orif Sion*, je dois me positionner pour chaque jeune que je forme, sur ses capacités à intégrer le premier marché du travail. En effet, mon rôle professionnel est d'encadrer des jeunes en difficultés scolaires et/ou sociales au sein de la cuisine du restaurant *Petits Pois Carottes*. Ce restaurant d'application a pour but de terminer la formation des apprentis entamée dans la cuisine collective de l'internat. Plus précisément, le restaurant se doit de montrer la réalité stressante d'une cuisine de restauration traditionnelle, les exigences de la clientèle ainsi que les horaires parfois irréguliers. Généralement, les apprentis du *Petits Pois Carottes* sont en dernière année de formation d'employé de cuisine AFP (*Attestation Fédérale de Formation Professionnelle*).

L'un de mes mandats principaux lors de cette dernière année est de définir quel type de placement effectuer, à savoir en cuisine de restaurant ou en cuisine de collectivité. Et là je me trouve souvent devant un choix cornélien récurrent. Effectivement, il n'est pas aisé de définir la meilleure place pour un jeune sortant de formation. Parfois avec d'excellentes capacités à l'*Orif*, avec de bonnes chances pour l'intégration dans la restauration traditionnelle, l'employé peut être perturbé par plusieurs facteurs sur la nouvelle place de travail. Je pense notamment au changement de collaborateurs, au stress, à la nouveauté, aux horaires, etc. qui peuvent passablement déstabiliser le jeune déjà fragilisé par ses problèmes antécédents. Bien que certains points se retrouvent dans les deux types de cuisine, comme le fait de devoir travailler le week-end ou le stress, la manière dont ces points vont se manifester peut considérablement varier de l'un à l'autre. Pourtant, je me dois d'être le plus efficace et pertinent possible pour transmettre une information de qualité au SI (*service d'intégration de l'Orif*) ainsi qu'aux OAI (*Offices d'Assurance Invalidité*) qui attendent souvent sur mon avis pour prendre une décision.

Ce sujet m'est apparu d'autant plus pertinent lors d'une situation problématique qui m'est arrivée au travail. Robert¹ était un jeune en deuxième année de formation et avait un bon niveau global de fonctionnement en cuisine. Je l'ai alors jugé tout à fait capable de faire un stage de formation au sein d'une cuisine de restaurant. Et malheureusement pour lui, le stage a été un échec total. Robert a subi une dépression après trois jours de stage seulement. La gestion du stress, qui paraissait acquise au *Petits Pois Carottes*, l'a complètement déstabilisé. Suite à cela, il a passé trois semaines en hôpital psychiatrique afin de récupérer. Son retour au travail fut assez difficile et depuis il n'a plus été capable d'intégrer le premier marché du travail et il est actuellement placé en atelier protégé. Le bilan que je tire de cette situation n'est forcément pas satisfaisant, mais comme nous le suggère Mme Grau², je préfère aborder ce problème en me posant la bonne question : Comment faire pour éviter au mieux ce genre de situation ? Et tout l'enjeu de mon travail de recherche est là. De plus, je poursuis le parallèle avec les cours de M Carron³ concernant le principe de la VRS (*Valorisation des rôles sociaux*). Ce cours me laisse croire que placer un jeune dans un environnement professionnel adapté à son niveau de compétences lui permettra d'être valorisé à sa juste valeur. Ceci me permettrait d'éviter de mettre à nouveau un jeune face à un obstacle supplémentaire qui le conduirait, une

¹ Prénom d'emprunt

² GRAU, C. Cours : *psychopédagogie des processus de réinsertion* HES-SO, Sion, 2013

³ CARRON, G. Cours : *Valorisation des rôles sociaux. Outils d'évaluations*. Sion : HES-SO, 2013

fois encore, vers un échec. En effet, il ne faut pas perdre de vue que les assurés qui viennent en formation à l'Orif ont souvent dû faire face à de nombreux déboires.

1.2. Problématique et concepts centraux

La situation problématique qui a orienté mon travail de recherche est la primo-insertion des jeunes employés de cuisine dans la vie professionnelle. Cette étape consiste à aider les jeunes à sortir du système institutionnel qu'ils connaissent depuis longtemps et à les aider au mieux à intégrer l'économie. La thématique de recherche s'oriente vers l'insertion socioprofessionnelle. Cette dernière consiste à prendre en compte le côté social de ce processus d'insertion. Ce qui englobe bien sûr la nouvelle place de travail, mais aussi le futur lieu de vie de la personne et ses différentes attaches sociales.

Toutefois, même si j'avais cité le développement du côté social dans mon projet de mémoire, je n'ai pas pu le travailler lors de la réalisation de ce dernier. En effet, toute la prise en charge sociale d'un jeune à l'Orif Sion se fait par l'éducateur principalement. En tant que MSP, je me dois de collaborer activement mais sans empiéter davantage sur le travail de mon collègue. C'est pourquoi j'ai décidé de limiter mon champ de recherche à la partie insertion professionnelle qui était plus conséquente et complexe que celle que j'imaginai au départ.

1.2.1. Définition de la question et hypothèse

La question à laquelle je vais tenter d'apporter une réponse dans ce travail de recherche est donc la suivante :

Quelles compétences permettent d'orienter l'insertion professionnelle, en direction soit de la cuisine collective, soit de restaurant, d'un jeune sortant de la formation d'employé de cuisine dispensée à l'Orif ?

Au départ de mon travail de recherche, je postulais que les compétences telles que la bonne gestion du stress, une bonne flexibilité et une bonne capacité d'adaptation allaient plus favorablement orienter un jeune vers la cuisine de restaurant. À contrario, une personne ayant des difficultés à mettre en place ces compétences, aurait sûrement une primo-insertion plus favorable au sein d'une cuisine collective. Le but de mon travail est de confirmer mon intuition et de m'aider à mieux cerner les compétences à développer pour chaque type de cuisine.

Au cours des sous chapitres suivants, je vais tenter d'apporter les éclaircissements nécessaires à la bonne compréhension de ma question.

1.2.2. La notion de compétences

Pour définir le concept de compétences, je me suis d'abord basé sur un ouvrage de Guy Le Boterf⁴ qui parle plutôt d'un équipement de ressources personnelles composé des connaissances mentionnées dans le tableau suivant. (Cf. Figure 2)

⁴ LE BOTERF, G. *Ingénierie et évaluation des compétences*. 6^{ème} éd. Paris : Éditions d'Organisation Eyrolles, 2010

Cette description très complète et complexe m'a amené à rechercher une définition plus simplifiée et plus facile à cibler, ce qui m'a orienté sur un concept, certes moins récent, mais qui m'a souvent été présenté à l'École ou dans mon institution sans que j'en connaisse l'auteur. Il s'agit de Kartz et de sa trilogie qui date de 1974⁵. Cet auteur distingue trois types de compétences :

- Les compétences conceptuelles (analyser, comprendre, agir de manière systémique)
- Les compétences techniques (méthodes, processus, procédures, techniques d'une spécialité)
- Les compétences humaines (dans les relations intra et interpersonnelles)

Type	Fonction	Mode principal d'acquisition
Connaissances générales	Savoir comprendre	Éducation formelle Formation initiale et continue
Connaissances spécifiques sur l'environnement professionnel	Savoir s'adapter Savoir agir sur mesure	Formation continue et expérience professionnelle
Connaissances procédurales	Savoir comment procéder	Éducation formelle formation initiale et continue
Savoir-faire opérationnels	Savoir procéder Savoir opérer	Expérience professionnelle
Savoirs et savoir-faire expérientiels	Savoir y faire	Expérience professionnelle Formation continue
Savoir-faire relationnels	Savoir coopérer Savoir se conduire	Expérience sociale et professionnelle Formation continue
Savoir-faire cognitifs	Savoir traiter l'information Savoir raisonner	Éducation formelle formation initiale et continue Expérience sociale et professionnelle analysée
Aptitudes et qualités	Savoir s'engager	Expérience sociale et professionnelle Éducation
Ressources physiologiques	Savoir gérer son énergie	Éducation
Ressources émotionnelles	Savoir ressentir une situation Savoir capter des signaux faibles	Éducation Expérience

Figure 2

Cette trilogie m'est apparue plus pratique car elle peut simplifier, de manière plus classique, les compétences en savoir, savoir-faire et savoir-être. En plus de ces trois types de compétences, j'ai décidé d'ajouter les déterminants liés à la condition physique du candidat. Ceux-ci pouvant fortement limiter l'accès à l'un ou l'autre type de cuisine. Vous trouverez en annexe (Cf. annexe 1) la liste des indicateurs basés sur ces trois savoirs et les déterminants liés à la condition physique que je viens de définir.

1.2.3. L'insertion professionnelle et la primo-insertion

Étant un concept clé, l'insertion, telle que la définit la sociologue Geneviève Fournier⁶ est un passage réussi entre la formation scolaire et la vie active. Elle classe aussi les différents indicateurs d'une insertion réussie qui mettent en exergue l'importance de bien cibler la place de travail. Ainsi, pour 30% des sujets de son étude la satisfaction au travail est primordiale. Elle parle aussi de la valorisation des compétences, de la reconnaissance de ses pairs et de la stabilité sur le marché du travail. Tous ces paramètres sont donc à prendre en compte pour réussir une insertion socio-professionnelle. Toutefois, le sociologue Denis Castra relève le flou que peut représenter cette insertion⁷. En effet, il explique que le mot insertion représente autant le

⁵ Compétence. Pour aller plus loin sur la notion de compétences. [En ligne]. Adresse URL : <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> (consulté le 09.09.2013)

⁶ FOURNIER G., MONETTE M. *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* Laval : Les presses de l'Université de Laval, 2000

⁷ « Le flou de la notion d'insertion tient en partie au fait qu'elle désigne autant un processus que son résultat final : Le processus évoque un passage, une transition d'un état à un autre, qui ne concerne plus seulement le temps séparant la sortie du système scolaire de l'entrée dans la vie professionnelle, mais plus généralement toutes les occurrences d'accès ou de retour à cette vie professionnelle : insertion des jeunes, des handicapés, réinsertion des chômeurs de longue durée, des prisonniers ou des malades mentaux tendent à constituer, en pratique, une catégorie unifiée ;

processus que le résultat final et qu'il peut parfois présenter une ambiguïté dans sa compréhension.

Un aspect supplémentaire à retenir est qu'il s'agit de primo-insertion professionnelle, ce qui nécessite encore quelques précisions. Tout d'abord, même si cela peut paraître un peu choquant de parler d'argent, il est nécessaire de comprendre la position de l'OAI. Il s'agit de notre principal mandataire qui désire un retour sur investissement. En effet, si l'OAI est prêt à financer une formation valant plusieurs centaines de milliers de francs sur trois ans, elle ne s'attend pas à verser une rente complète pour son assuré à la fin du cursus. Le placement qui s'en suit doit donc être optimal afin de garantir le meilleur rendement possible du jeune. Ensuite, le placement doit tenir compte de la stabilité du jeune. Effectivement, notre population souffre de diverses problématiques (Cf. annexe 2) la fragilisant passablement lors de périodes de changements et d'adaptation. De plus, elle doit aussi permettre aux jeunes de prendre une certaine autonomie, notamment financière, car pour la plupart d'entre eux, leur situation familiale et/ou financière est souvent problématique. Geneviève Fournier met en avant la double transition que le jeune doit effectuer pour que le passage dans la vie active soit réussi⁸. Philippe Labbé, lui, va encore plus loin en scindant la notion d'insertion en quatre champs : le champ de l'individualisation, le champ de la sociabilité, le champ sociétal et le champ économique⁹.

1.2.4. Le processus d'intégration de l'Orif

Pour ma part, je situerais les prémices du processus d'intégration (Cf. annexe 3) dès le premier stage en entreprise qui a lieu durant la première année de formation AFP. D'une durée de cinq semaines, ce stage est uniquement à but de formation et sert à établir un premier contact avec l'économie. Au terme du stage, un bilan est effectué avec le patron pour estimer le potentiel du jeune et son taux de rendement. Ce premier stage est aussi très utile pour le MSP, il sert déjà à anticiper le type de cuisine à viser pour l'intégration.

À partir de la deuxième année de formation AFP, le MSP est approché par le SI. Fort de trois collaborateurs, il s'apparente à un ORP (*Office Régional de Placement*) adapté à notre population. Un conseiller SI va donc prendre contact avec le MSP référent et ainsi définir le type de placement à viser pour le jeune. Suite à cette première approche, le conseiller place l'apprenant dans l'économie sous forme d'un stage de cinq semaines. Il s'agit d'un stage en vue de placement qui débouchera à nouveau sur un bilan. Plusieurs stages seront mis sur pied jusqu'au décrochement d'une place de travail. Ces stages sont souvent prolongés. D'une part pour donner au jeune le temps

l'état final évoque une participation « normale » à la vie de la cité, et tout particulièrement au plan des rôles économiques (production et consommation) et sociaux, voire médico-sociaux (habitat, santé, citoyenneté). » (CASTRA, D. L'insertion professionnelle des publics précaires. Paris : Presses universitaires de France, 2007)

⁸ *Ce dernier doit effectuer une double transition, soit celle du passage de l'adolescence à l'âge adulte et celle du passage de l'école au marché du travail, afin d'acquérir une autonomie tant affective que professionnelle (FOURNIER, G. L'insertion socio professionnelle : vers une dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. Montréal : article paru dans Carriérologie, volume 8, 2002)*

⁹ *L'insertion professionnelle vise ainsi à garantir principalement une indépendance économique par l'accès à un emploi alors que l'insertion sociale poursuit principalement un objectif d'autonomie (autonomos : « gouverner selon sa propre loi »). « Principalement » car, bien entendu, ne considérer l'emploi que dans sa seule dimension utilitariste et économique serait plus que réducteur : l'espace et le temps de l'emploi sont des situations sociales, de sociabilité, de construction identitaire... toutes choses « sociales ». De la même façon, l'autonomie (savoir vivre et se réaliser en société, disposer d'un logement, etc.) est une condition du maintien dans l'emploi. On peut conclure cette définition de l'insertion par une dernière classification sur la base de champs, faut-il encore le préciser, poreux et interdépendants. Trois de ces quatre champs correspondent à des dimensions du rapport entre l'individu et son environnement, la quatrième étant l'économique. (LABBÉ, P. L'insertion professionnelle et sociale des jeunes. 2^{ème} éd. Rennes : éditions Apogée, 2011)*

nécessaire à son adaptation et d'autre part pour permettre au patron d'évaluer si le jeune correspond à ses attentes. Dans l'idéal, une fois sa formation terminée, le jeune certifié aura alors son emploi assuré. Afin de favoriser les placements de stage, toutes les charges administratives et fiscales sont assumées par l'Orif.

Toutes ces étapes se font d'un commun accord avec l'éducateur référent du jeune. En effet, il est nécessaire de tenir compte des aspects de l'autonomie sociale et du futur lieu de vie du jeune lors de sa sortie du centre. C'est pourquoi, afin de garantir la meilleure transition possible, les stages en vue de placement se font obligatoirement proches du futur lieu de domicile. Dans la plupart des cas, les parents sont concertés. Toutefois, certaines situations familiales conflictuelles ou particulières nous obligent à prendre seuls cette décision, mais toujours dans l'intérêt du jeune.

À la suite du placement réussi, un accompagnement durant la première année peut être mis en place par le SI suivant les besoins du jeune et de l'employeur sous forme de job-coaching. L'AI entre aussi en matière dans certaines situations sous forme d'une aide au placement pour mettre le futur patron dans les meilleures conditions. En effet, notre population a souvent besoin d'un temps d'adaptation plus conséquent que la norme. De ce fait, elle n'est pas immédiatement au meilleur de sa productivité. Cette aide se traduit sous forme d'un appui financier, qui permet au patron d'être plus tolérant et qui offre au jeune les meilleures conditions pour réussir ce passage important. C'est un coordinateur-emploi de l'AI qui coordonne cette aide avec le patron. Il intervient généralement suite à un bilan de stage en vue de placement très positif et de ce fait permet d'obtenir un contrat plus facilement. Si le coordinateur emploi entre dans le réseau du jeune, le conseiller SI se retire et laisse la gestion de la transition à l'AI tout en coopérant activement avec cette dernière.

1.2.5. La cuisine collective et de restaurant

Faisant partie intégrante des concepts, je vais maintenant définir les différents types de cuisines et leurs particularités. Pour tenter de clarifier un peu cette présentation, voici un schéma réalisé par mes soins. Mon analyse, basée sur mes expériences professionnelles, n'est pas exhaustive. Toutefois, je la pense assez représentative de la majorité des cas.

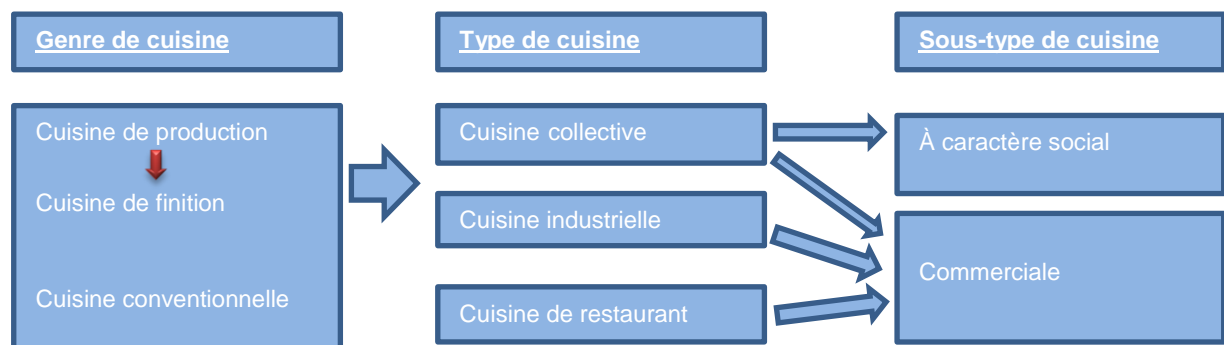


Figure 3

Il faut savoir que selon Pauli¹⁰, la bible du cuisinier suisse, il existe six genres de cuisine :

1. Cuisine conventionnelle
2. Cuisine de production et de finition combinées
3. Cuisine de production et de finition séparées
4. Cuisine ouverte sur le restaurant
5. Cuisine fast-food
6. Cuisine industrielle

¹⁰ PAULI, P. *Pauli, technologie culinaire*. 3^{ème} éd. Suisse, 1996

Afin de restreindre mon champ de recherche, j'ai choisi de retenir la cuisine conventionnelle, les cuisines de production et finition qu'elles soient séparées ou non et la cuisine industrielle. En effet, les autres genres me paraissent moins pertinents et se recoupent passablement avec ma sélection. La cuisine de production sert, comme son nom l'indique, à produire des mets partiellement ou totalement terminés que la cuisine de finition se chargera de régénérer¹¹ ou terminer pour les servir aux clients. Cela peut se faire au sein d'un même établissement de moyenne importance (petits hôpitaux, maison de retraite, grand hôtel, etc.), on parle alors de cuisine de production et de finition combinées. Dans le cas de grandes structures (HUG¹², DSR Group¹³, Migros, etc.), les deux cuisines sont séparées. Les mets de base sont réalisés dans une cuisine de production industrielle où tout est standardisé, rationalisé et sont ensuite envoyés dans des cuisines satellites de finition. La cuisine industrielle ne sert jamais ses clients en direct, elle ne fait que de la production qu'elle va ensuite conditionner à des fins de transport. Elle se situe principalement dans l'industrie agro-alimentaire. Enfin, la cuisine conventionnelle se trouve dans les petits établissements, la production et la finition ont lieu dans le même local et la distribution des repas se fait depuis un seul endroit, le passe-plat. C'est cette dernière que l'on va retrouver quasiment dans tous les restaurants et que l'on retrouve au *Petits Pois Carottes*. Les cuisines collectives vont la plupart du temps être basées sur le modèle production-finition séparé ou non.

En plus de toutes ces notions, il faut encore prendre en compte l'aspect commercial qui ajoute une variante qui peut, selon les enjeux, faire considérablement changer les conditions de travail au sein de l'établissement. C'est pourquoi, je scinde encore la cuisine collective en deux sous-types, commerciale ou sociale comme le précise Alain Drouard : « *La restauration collective s'est depuis un demi-siècle développée de façon spectaculaire dans une partie du monde et notamment en France. On distingue sur ce plan deux formes de restauration, la restauration collective commerciale (c'est le cas par exemple de la restauration aérienne et de la restauration ferroviaire) et de la restauration collective et sociale (ou de caractère social). Dans cette deuxième catégorie, on regroupe les restaurants d'entreprise, ceux des établissements de loisir et dans le secteur public les restaurants scolaires et universitaires, la restauration hospitalière, la restauration pénitentiaire et la restauration des armées de terre, de mer et de l'air.* »¹⁴

Jean-Michel Tobelem apporte encore une précision supplémentaire sur la notion de cuisine collective qui précise davantage la population visée. Dans cet extrait, la cuisine commerciale fait référence à tous les autres types évoqués auparavant : « *La restauration hors foyer se partage en deux grandes familles : la restauration commerciale et la restauration collective. La restauration commerciale, qui se distingue de celle dite collective (ou sociale) dans le sens où il n'y a pas de conditions d'appartenance catégorielle pour y accéder, est dite publique, c'est-à-dire que tout le monde peut y être admis [...] La restauration collective n'est effectivement accessible que s'il y a cette*

¹¹ Remettre à température de service un met froid à l'aide d'un four conçu à cet effet. (Définition personnelle)

¹² Hôpitaux Universitaires Genevois

¹³ DSR le restaurateur, la cuisine du bien-être. [En ligne] Adresse URL www.dsr.ch (consulté le 18.03.2013)

¹⁴ DROUARD A. Williot J-P. *Histoire des innovations alimentaires: XIXe et XXe siècles*. Paris : L'Harmattan, 2007, page 195

condition d'appartenance (par exemple : restaurant d'entreprises, restauration scolaire et universitaire, loisirs sociaux, communautés religieuses) ». ¹⁵

N'ayant pas trouvé de définition précise de la cuisine de restaurant, je me permets de la définir de la manière suivante : *cuisine de production et/ou de finition intégrée à un établissement public servant des mets ou menus à ses clients disposant du libre choix et moyennant rétribution. Elle se doit de satisfaire sa clientèle afin d'assurer la pérennité de l'établissement. Ce type de restauration est soumis à une pression économique importante, mais aussi à des horaires irréguliers et d'une grande amplitude ainsi qu'à un stress soutenu.*

Pour répondre à la question de mon travail de mémoire, je ne vais pas retenir la cuisine industrielle suite au peu de débouchés qu'elle offre. Je vais me concentrer sur les deux sous-types suivants ; la cuisine collective sociale et la cuisine de restaurant. Je ne vais pas retenir la notion de cuisine collective commerciale car elle a trop de similitudes avec le restaurant et je la traiterai de manière identique.

Il est aussi nécessaire de clarifier quels sont les avantages et inconvénients de chaque sous-type de cuisine pour les jeunes. En voici ci-dessous un résumé sous forme de mots clés tirés de mes seize années d'expériences professionnelles dans les divers types de cuisines mentionnés. Mes nombreux contacts dans la profession m'ont aussi permis de m'en faire une idée encore plus précise.

Cuisine de restaurant		Cuisine collective	
Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients
L'eustress, stress positif, stimulant, se manifeste différemment pour chacun	Le dystress, stress négatif, contre-productif, se manifeste différemment pour chacun	Structure en place importante, souvent étatique	De plus en plus privatisé, se rapproche de la restauration
Milieu stimulant, innovant	Horaires, congés irréguliers et non planifiés	Horaires et congés réguliers et planifiés	Milieu peu ou pas stimulant
Cadre hiérarchique	Production importante et intensive	Production constante et standardisée	Lenteur administrative
Restaurant de type familial peut rassurer	Patron pas toujours respectueux	Soutien et cadre présent et important	
Possibilité d'évolution rapide dans les responsabilités	Précarité de l'emploi	Sécurité de l'emploi	Faible possibilité d'évolution
Places de travail disponibles	Minimum salarial souvent proposé	Salaire fixé selon des barèmes	Places de travail rares et difficiles d'accès

Figure 4

1.2.6. Le métier d'employé de cuisine AFP

L'AFP est une formation reconnue au plan fédéral. Les principales différences entre cette formation et celle du CFC (*Certificat Fédéral de Capacités*) résident dans la durée (2 ans pour l'AFP et 3 ans pour le CFC), le niveau des cours et les examens de fin de formation. De manière plus concrète sur le terrain, l'employé de cuisine aura des responsabilités moindres et des tâches moins techniques que le cuisinier. L'employé de cuisine sera sous la responsabilité du cuisinier. Pour découvrir avec plus de précisions en quoi consiste cette profession, consulter la description en annexe (Cf. annexe 4).

¹⁵ TOBELEM, J-M. *La culture mise à prix*. Paris, L'Harmattan, 2005, page 128

1.3. Méthodologie

Pour la méthodologie de mon travail de recherche, j'ai tenté de m'appuyer au maximum sur mon projet de travail de mémoire et toutes les informations y relatives. J'ai donc choisi la version la plus attrayante, c'est-à-dire l'enquête sur le terrain. En effet, n'étant pas un rat de bibliothèque, je pense que ce mode de faire me correspond mieux grâce au contact qu'il procure avec les personnes. De plus, n'ayant jamais effectué ce genre d'enquête mon intérêt en était décuplé.

Pour la méthodologie de cette recherche, je me suis basé sur l'ouvrage de Quivy¹⁶, référence en la matière. J'ai donc commencé par repérer les compétences que les jeunes doivent posséder pour intégrer l'un ou l'autre type de cuisine. Pour ce faire, je me suis appuyé sur les trois types de savoirs et les déterminants liés à la condition physique que je définis sous le chapitre 1.2.2. Puis, j'ai tenté d'en ressortir les indicateurs (Cf. *annexe 1*) me paraissant les plus pertinents pour écarter l'un ou l'autre type de cuisine. Pour ce faire, je me suis basé sur mes expériences professionnelles, les retours des stages que j'ai organisés et j'ai présenté mes indicateurs à plusieurs collègues cuisiniers. Sur cette base, j'ai conçu mon guide d'entretien (Cf. *annexe 5*) s'adressant aux chefs de cuisine que je suis allé rencontrer par la suite. Je me suis adressé à quatre chefs de cuisine collective sociale et quatre chefs de cuisine de restaurant. Un bref descriptif est apporté en annexe (Cf. *annexe 6*). J'ai tenté d'apporter un regard balayant plusieurs types de restaurants et de collectivités, mais toujours en ciblant la possibilité d'y placer un jeune. J'ai donc interrogé deux restaurants de type familiaux de la région jurassienne pour des raisons pratiques et d'affinité. Je me suis tourné vers un établissement du même type en Valais, mais au hasard cette fois-ci. Je suis aussi allé dans un restaurant d'altitude car cette offre est bien représentée en Valais. Pour les collectivités, je me suis tourné vers l'Hôpital de Sierre, très représentatif des grosses structures collectives et me donnant un aperçu des cuisines de l'Hôpital du Valais. Ensuite, je me suis tourné vers un foyer pour personnes âgées pour la représentation qu'il offre de ce type d'institut. Puis, une école spécialisée pouvant aussi s'apparenter aux cuisines scolaires plus classiques. Pour terminer, j'ai interrogé le chef de cuisine d'une clinique privée pour l'échantillon qu'elle représente et par affinité avec son responsable. Toujours avec le même guide d'entretien, je suis aussi allé rencontrer le SI afin d'en collecter son point de vue.

Chaque entretien a été enregistré et retranscrit de manière synthétique dans un tableau de dépouillement (Cf. *annexe 7*). Ce dernier m'a alors permis d'apporter des réponses à mon enquête et surtout d'en tirer des conclusions que vous trouverez dans le développement de ce travail.

Lors de l'élaboration de mon projet du travail de mémoire, je m'étais fixé comme autre but d'aller interroger des anciens apprentis sortis de l'*Orif*. Devant la grande difficulté à reprendre contact avec ces derniers et avec des outils d'entretien tournés vers des chefs de cuisine, j'ai décidé d'écarter ces personnes de ma recherche. D'autant plus que ce sont les chefs de cuisine qui ont l'aptitude d'engager un jeune sortant de la formation dispensée à l'*Orif Sion*. Ce sont donc les patrons qui sont les plus à même de définir les critères, car ce sont eux qui procèdent au choix de leur personnel.

¹⁶ QUIVY, R. CAMPENHOUDT, L.-V. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 3ème Ed. Paris : Dunod, 2006

2. Développement

Le développement est structuré autour des quatre axes suivants : déterminants liés à la condition physique, savoirs être, savoirs et savoirs faire.

2.1. Déterminants liés à la condition physique

Les déterminants liés à la condition physique sont axés autour des quatre points suivants : horaires coupés, force et condition physique, résistance à la chaleur et motricité.

2.1.1. Horaires coupés

Ce premier indicateur a fait l'unanimité auprès des chefs de cuisines interrogés. En effet, tous m'ont répondu que, pour un jeune ayant des difficultés à s'adapter aux horaires coupés, parfois de grande amplitude, la restauration serait beaucoup plus difficile d'accès. Toutefois, deux chefs de cuisine de collectivité ont relevé qu'eux aussi avaient des horaires coupés, mais que cela n'était en rien comparable à la restauration du fait qu'ils terminaient au plus tard à 19h00. En effet, dans la restauration classique, un service peut se terminer facilement et régulièrement au-delà de 22h00. Une exception est présente chez les restaurateurs. Il s'agit du restaurant d'altitude qui, lui fonctionne de manière continue jusqu'à 17h00. Toutefois, avec l'accord de Georges¹⁷, son responsable, j'ai orienté sa voix en faveur de la cuisine collective. Ma modification vient du fait que lors de la haute saison, les employés doivent parfois travailler jusqu'à trois semaines sans congé et aussi participer à des animations nocturnes sur la station, ce qui me ramène à ma conclusion de départ. De son côté, Bernard Mayensson du SI m'a aussi répondu que la cuisine la plus facile d'accès était la collectivité.

Sachant que les horaires atypiques, comme le sont ceux de la restauration, peuvent perturber l'état de santé¹⁸. Et regroupant cette information aux données récoltées sur le terrain, j'en arrive à la conclusion suivante : un jeune employé de cuisine avec des problèmes soit de santé physique ou psychique liés ou non avec certaines prises médicamenteuses (*effets secondaires des anxiolytiques*¹⁹ par exemple) ou encore des difficultés d'adaptation ou de fatigabilité ne pourra que très difficilement intégrer la restauration traditionnelle.

2.1.2. Force, condition physique

Concernant ce point, sept chefs de cuisine m'ont indiqué que la cuisine collective était la plus adaptée et la moins exigeante physiquement. Par contre, un chef pense que l'employé doit parvenir à s'adapter de par sa jeunesse aux deux types de places et un

¹⁷ Prénom d'emprunt

¹⁸ « Premièrement, les nombreuses perturbations de l'état de santé liées aux horaires atypiques ont primitivement une double origine : le décalage des horaires de travail par rapport aux rythmes de fonctionnement de l'organisme (rythmes biologiques) ainsi que les troubles du sommeil qui en découlent pour partie. Deuxièmement, l'ensemble des perturbations de l'état de santé issues de cet état de fait sont en relation d'interdépendance entre elles et engendrent un effet d'escalade. » (BEAUD, P. BRULHARDT, M-C. GOTTRAUX, P. *Travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques, Conséquences sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales*. Lausanne : Université de Lausanne, 1990, page 27)

¹⁹ « ils ont souvent des effets secondaires et résiduels affectant les capacités spatiales, visuelles et diminuent les capacités d'attention. [...] Par ailleurs, les benzodiazépines peuvent provoquer une insuffisance des réflexes et également modifier la capacité à estimer le temps » (VERRA, F. *Tout savoir sur les anxiolytiques* [En ligne] Adresse URL : <http://www.anxiolytiques.net/benzodiazepines/les-effets-secondaires-des-benzodiazepines/> (Consulté le 29.09.2013))

autre verbalise sa position, en parlant de la cuisine collective, de la manière suivante : « finalement, à un certain moment, c'est quand même physique, (silence) c'est quand même physique !!! » (André Mathieu, entretien n° 8). Ensuite trois chefs, ainsi que Bernard Mayensson, m'ont relevé que la cuisine collective était mieux équipée et pouvait plus facilement adapter un poste de travail.

Dans un ouvrage²⁰ parlant de la sécurité et de la santé au travail, il est question des facteurs liés à la charge de travail. On parle ici de charge à porter. Il y est fait mention que le port de charges fréquentes favorise le développement de pathologies prématurées comme de l'arthrose par exemple. Bien entendu qu'il s'agit là d'un problème lié à l'ancienneté, mais qui peut vite s'accélérer suivant les antécédents de la personne.

À la base de mon travail de recherche, j'imaginai que les cuisines de restaurant étaient souvent moins bien équipées que les cuisines collectives. Que ces dernières nécessitaient moins d'efforts physiques de par les nombreuses aides technologiques dont elles disposent (chariots, fours à chariots, basculantes, etc.), que le personnel était plus disponible à l'entraide et que les postes pouvaient être plus facilement adaptés. Le terrain m'a donné raison car aucun des patrons n'a mis la cuisine de restaurant en avant. Seulement deux n'ont pas apporté d'arguments plus discriminatoires pour l'un ou l'autre type. Stéphane Petter, chef de cuisine du Foyer Saint-Joseph à Sierre, a aussi mentionné que l'entraide et l'utilisation correcte des appareils dépendaient aussi des normes de sécurité au travail. Toutefois, il n'en n'avait jamais entendu parler avant d'arriver en cuisine collective, cela traduit bien la réalité du monde de la restauration dite « traditionnelle ».

Il est aussi clair que tous les jeunes sortants de la cuisine du *Petits Pois Carottes* ne souffrent pas de problèmes liés à ce point, mais cela arrive. Je pense notamment au cas de Romuald²¹ qui avait eu diverses opérations dorsales à la suite desquelles plusieurs de ses vertèbres étaient soudées entre-elles. J'imagine alors qu'il devient pertinent pour lui d'aborder ce sujet et de savoir quels aménagements sont prêts à faire les patrons dans l'économie. MM Aït-Ali et Lesieur²², soulignent que l'amélioration des conditions de travail, comme notamment l'utilisation de moyens mécanisés ou adaptés, permet de passablement faciliter le travail des personnes ou faire office de moyen de prévention. Vraisemblablement, la collectivité est donc plus à même d'apporter ce genre de soutien pour un jeune en difficulté.

2.1.3. Résistance à la chaleur

Tous les chefs ont trouvé plus agréable la cuisine collective sur ce point. Ils ont aussi relevé qu'elles étaient plus spacieuses et mieux équipées en ventilation et/ou climatisation que les restaurants.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail mentionne dans l'une de ses études²³, les risques liés aux températures extrêmes sur les lieux professionnels (Cf. annexe 8). Je relève notamment la température de 31°C comme étant la température

²⁰ MAGER STELLMAN, J. *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. 3^{ème} éd. Genève : Bureau international du travail, 2000

²¹ Prénom d'emprunt

²² AÏT-ALI, B. LESIEUR, G. *L'évaluation et la compensation du handicap. Guide ergonomique pour l'aménagement des situations de travail*. Toulouse : Octarès Editions, 2010

²³ Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. *Y a-t-il une température au travail qui est dangereuse pour la santé au point où il faut arrêter de travailler?* [En ligne] Adresse URL : http://www.cchst.ca/oshanswers/phys_agents/hot_cold.html (consulté le 24.09.2013)

maximale admise pour un travail léger physiquement et à un taux d'occupation de 100%. Au-delà de cette limite, si nous étions canadiens, nous serions hors des normes de sécurité. Et cette limite est fréquemment franchie dans les cuisines, car le travail en cuisine correspond à un niveau modéré, qui plus est, couplé au stress auquel on ajoute des températures bien supérieures pouvant atteindre facilement les 40°C lors du service. En conséquence, cet indicateur me permet d'éliminer le restaurant pour une personne ne parvenant pas à s'acclimater à la chaleur.

2.1.4. Motricité

Cet indicateur fait quasiment l'unanimité en faveur de la cuisine collective. Il n'y a que Patrick Galizia qui estime pouvoir adapter le type de travail aux limites de la personne. Tous les autres pensent que le restaurant est trop exigeant concernant la motricité. Par contre, leurs motivations divergent. Trois chefs pensent qu'il est nécessaire d'avoir une motricité fine pour le dressage méticuleux d'assiettes ou les découpes notamment. De son côté, Georges trouve qu'une personne en surpoids pourrait avoir des problèmes à se mouvoir dans les petites cuisines exigües des restaurants et que le fait d'être debout toute la journée pourrait lui porter un préjudice physique. Les autres responsables estiment que la collectivité peut mieux s'adapter aux personnes ayant une motricité réduite et que le personnel est plus sensible et ouvert à soutenir ces dernières.

La précision du geste est en effet très demandée en cuisine et d'autant plus en restaurant de par les nombreuses découpes²⁴ et aussi le dressage plus soigné des assiettes et plats. D'ailleurs le site orientation.ch²⁵ mentionne clairement l'habileté manuelle comme une des qualités principales de l'employé en cuisine.

J'en conclus donc, qu'un jeune souffrant de problèmes de motricité, comme un de mes anciens apprentis souffrant de dyspraxie, aurait de la peine en restaurant et serait souvent confronté à des tâches insurmontables, donc dévalorisantes, ce qui va à l'encontre de bien des principes appris lors du cours de M. Carron²⁶. Donc, j'orienterai cet apprenti en direction de la collectivité.

2.1.5. Conclusion provisoire

Ce chapitre me permet de définir qu'un jeune employé de cuisine souffrant de limites physiques que je voudrais insérer dans l'économie aurait plus de chances d'adaptation dans les cuisines de collectivité. En tous les cas, il sera nécessaire de prendre en compte ses différentes limites physiques et de bien cerner la place visée dans sa manière d'appréhender certains handicaps, comme les difficultés motrices par exemple. De mon point de vue, l'indicateur de ce chapitre qui me paraît le plus éliminatoire pour des jeunes ayant des problèmes d'adaptation ou de santé est celui des horaires coupés. De par mon expérience à l'*Orif Sion* et ayant contribué à orienter professionnellement bon nombre de jeunes, je peux affirmer que cette adaptation est la plus éprouvante pour eux. Elle est très flagrante lors des placements de stage en

²⁴ « *Le trancheur moderne, notamment en restauration, doit allier la compétence culinaire à des connaissances d'anatomie et posséder une grande habileté manuelle, doublée d'une élégance du geste* ». (FLAVIGNY, Laure (dir.). *Larousse gastronomique*. 2^{ème} éd. Paris : Larousse-Bordas. 1997, page 389)

²⁵ [Orientation.ch](http://orientation.ch) [En ligne] adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1109.aspx?data=ability&id=1040&highlighted=EMPLOY%C3%89%7CEN|CUI SINE> (consulté le 24.09.2013)

²⁶ CARRON, G. Cours : *Valorisation des rôles sociaux. Outils d'évaluations*. Sion : HES-SO, 2013

restaurant que j'effectue pour les apprenants. Car, sans aucune exception, tous se plaignent de la difficulté qu'ils ont à prendre le rythme de ces horaires si particuliers.

2.2. Savoirs être

Les savoirs être sont développés autour des quatre axes suivants : respect des normes, hygiène, aspect relationnel et adaptabilité et flexibilité dans les horaires. Le respect des normes traite de la hiérarchie, du langage et de la ponctualité. L'hygiène traite de la tenue et du respect des normes d'hygiène professionnel. L'aspect relationnel traite de la collaboration et de la souplesse.

2.2.1. Respect des normes

2.2.1.1. Hiérarchie

Lors de ce travail d'enquête, je voulais notamment savoir si un jeune ayant des problèmes pour accepter la hiérarchie, très exigeante et oppressante en cuisine, aurait davantage de chances en collectivité qu'en restaurant. À cette question, aucune des personnes questionnées ne m'a conseillé le restaurant. Seulement deux chefs ont trouvé que ce respect était tout autant important des deux côtés. Les autres affirment que dans une cuisine collective, il y aura une plus grande tolérance du personnel encadrant et aussi une pression moins grande sur le jeune. Voici ce que m'a répondu Stéphane Petter : « *Dans une cuisine collective c'est plus relax. On ne parle pas du "chef"* » et de continuer par André Mathieu de la *Clinique Genevoise* à Montana : « *Oui, je pense que chez nous on est plus souple* ».

Certains médias, comme « Cuisine Américaine »²⁷, « Le Grand Restaurant »²⁸, ou les nombreuses émissions télévisuelles, telle « Cauchemar en cuisine »²⁹ mettent en avant un milieu professionnel hostile au travers des cuisines qu'ils dépeignent. Et même si les chefs ne sont pas toujours aussi durs et « fous » dans la réalité, certains se rapprochent bien de ces fictions. Sans mentionner de noms, j'ai vécu, ainsi que mes pairs cuisiniers, des situations très difficiles dans bien des établissements où j'ai œuvré. Ce sont ces situations, avec un chef très imposant et exigeant, qui pourraient facilement poser problème aux jeunes employés en cuisine que je forme. Soit par la peur qu'ils peuvent ressentir, ou à l'inverse par la confrontation qui pourrait s'en suivre. En résultat, je n'orienterais pas un apprenti ayant des difficultés avec cette hiérarchie bien particulière en direction de la restauration.

2.2.1.2. Langage

Je voulais savoir si du point de vue des différents chefs de cuisine, un jeune avec un langage un peu « fleuri » pouvait être plus discriminé dans l'une ou l'autre cuisine. La réponse fut très éclectique. Trois chefs de cuisine collective ne favorisent aucun type de cuisine car chez eux le langage est « *celui d'un chantier* » (*Stéphane Petter entretien n°1*) ou que le jeune n'a rien à dire : « *C'est pas lui qui doit parler, il doit subir* » (*Jean-Paul Goye, entretien n°4*) ou encore qu'il n'y a aucun contact avec les patients. André Mathieu pense, quant à lui, que le restaurant est plus approprié car à la *Clinique Genevoise* les patients mangent en salle et ont donc un contact direct avec les employés de la cuisine. De plus, certains d'entre eux sont logés dans un bâtiment annexe

²⁷ PITOUN, J-Y (réal.) *Cuisine Américaine*. [Télévision] France : Polygram Film Distribution, 1998

²⁸ BESNARD, J. (réal.) POIRÉ, A. (prod.) *Le Grand Restaurant* [Télévision] France : Gaumont, 1966

²⁹ ETCHEBEST, P. *Cauchemar en cuisine*. France : M6 production, 2011-2013

augmentant encore la fréquentation des patients. Ensuite, trois chefs de restaurant ne tolèrent pas de locutions grossières et se positionnent comme « indéfinis ». Bernard Mayensson, pour sa part, orienterait plutôt le jeune en direction du restaurant et pour terminer Ghislain Pissenem trouve que la collectivité est moins stressante et qu'il y a « *moins de coups de gueule* » et la trouverait donc plus adaptée.

En résumé, la collectivité ne paraît pas la plus favorable, ni le restaurant d'ailleurs. Même si leurs motivations divergent, la plupart des restaurateurs ne semblent pas vraiment apprécier les grossièretés et redoutent que cela se remarque auprès de la clientèle. D'ailleurs, les plus tolérants sont ceux qui travaillent dans une cuisine où le personnel n'a aucun contact avec la clientèle.

Le résultat obtenu sur le terrain ne me permet pas d'utiliser cet indicateur. En effet, les réponses y sont trop variées et correspondent principalement aux particularités de chaque cuisine, ainsi qu'au système de management en place. Dès lors, il faudra avertir le chef, si d'avenir de je devrais placer un jeune avec ce problème de langage. Ceci permettra d'une part de comprendre la position du chef, de poser le cadre face au jeune et aussi d'éviter tout malentendu avec l'entreprise partenaire.

2.2.1.3. Ponctualité

Tous les responsables de cuisine, sauf un, m'ont répondu que la ponctualité était primordiale dans n'importe quel poste de travail. Le seul à avoir orienté une plus grande tolérance pour la collectivité est M. Hertli de l'Hôpital de Sierre. Selon lui la cuisine collective est plus compréhensive tant que cela reste raisonnable, par contre les heures doivent être compensées.

L'enquête du terrain ne me permet donc pas de réellement cibler un type de cuisine concernant les problèmes de ponctualité. MM du Poset et de Clairmont-Tonnerre amènent une définition de la ponctualité³⁰ que l'on peut aisément transposer au milieu de la cuisine professionnelle. En accord avec le résultat de l'enquête, j'estime qu'il est primordial d'être ponctuel au travail de par le respect de ses collègues et de ses engagements. Je ne peux donc pas retenir cet indicateur comme imaginé au début de mon enquête. En effet, je supposais qu'avec les horaires irréguliers que connaît la restauration, un problème serait plus facilement toléré, mais j'étais visiblement dans l'erreur.

2.2.2. Hygiène

2.2.2.1. Tenue

Le but recherché avec cet indicateur était de définir s'il existait une tolérance différente face à des tenues particulières (piercing, montres, bijoux, propreté vestimentaire, souliers de sécurité) entre les deux cuisines. À cela, sept personnes comprenant les chefs de restaurant, deux chefs de cuisine collective et Bernard Mayensson, ont estimé qu'il existe une certaine forme de liberté. Toutefois, ils nuancent leurs propos. Georges estime qu'avec sa cuisine ouverte sur la clientèle, l'image du restaurant pourrait en pâtir. Patrick Galizia reprend aussi l'argument de l'image du restaurant que véhiculent les employés, même en dehors de l'établissement. Bernard

³⁰ « *La ponctualité est, avant tout, une affaire de respect : de respect de ceux qui organisent le rendez-vous, la réunion ou le déjeuner, de respect pour les autres invités de cet événement, et en particulier ceux qui se seront organisés pour arriver à l'heure, et, enfin de respect de soi et de ses engagements. [...] La priorité est le résultat des priorités que l'on se définit* ». (DU POSET, Y-M. DE CLAIRMONT-TONNERRE, O. *Toutes les clés du savoir vivre en entreprise*. Paris : LEDUC.S Éditions, 2011)

Mayensson rencontre généralement une certaine ouverture d'esprit lors des placements de stage qu'il effectue auprès des patrons. Par contre, deux chefs de cuisine collective jugent que les normes d'hygiène sont plus importantes dans le domaine collectif et enverraient les jeunes posant problème plutôt en restaurant. Ils mentionnent notamment le risque sanitaire élevé.

Une tenue correcte est primordiale, notamment lors de la première rencontre d'un patron³¹. Voici en exemple le cas de deux jeunes, Joan et Lionel³², qui sont arrivés au début d'année. Au fur et à mesure que celle-ci défilait, le nombre de piercings, d'implants et de tatouages augmentaient. Lors des placements de stages, même si les patrons se sont toujours montrés compréhensifs, à chaque fois il y avait une allusion en lien avec la tenue des jeunes. Même si les piercings pouvaient être enlevés (*Lionel en dénombrerait pas loin de la trentaine*), pour les implants et tatouages cela devenait plus problématique. Or, si je me réfère aux normes d'hygiène professionnelle découlant de l'OHyg³³, il est interdit de porter montre et bijoux dans une cuisine professionnelle. Les patrons pourraient donc mettre en application cette Ordonnance.

Toutefois, je n'avais pas prévu l'idée d'une double approche. En effet, si le côté technique de cet indicateur s'oriente clairement vers les normes d'hygiène, je dois aussi prendre en compte le côté social. Ce dernier se trouve dans l'image que les chefs redoutent pour leur clientèle, à l'image de Georges et de sa cuisine ouverte. Je reprends l'exemple précédent, même si Lionel parvenait à enlever ses bijoux, il restait toujours le problème des tatouages et l'image qu'il renvoie.

En conclusion, un jeune avec une tenue « différente » aura de la peine à trouver une place de travail. Effectivement, si les collectivités semblent plus ouvertes d'esprit sur la tenue, elles sont bien plus pointues en matière d'application des règles d'hygiène. De l'autre côté, les restaurants sont plus tolérant en matière d'hygiène, mais moins en ce qui concerne la présentation d'une tenue particulière. De part toutes ces observations, cet indicateur devient difficile à utiliser en l'état. Il serait nécessaire de l'approfondir sur les deux côtés que j'ai mentionnés afin de pouvoir mieux le cibler.

2.2.2.2. Respect des normes d'hygiène professionnelle

Ma question avait pour but de savoir où orienter un jeune avec des difficultés à gérer son hygiène professionnelle³⁴. Trois restaurateurs et trois chefs de collectivité verraient davantage un tel jeune en restaurant, mentionnant les exigences très élevées en la matière, en cuisine collective. Seul Bernard Mayensson viserait la collectivité car une surveillance du jeune serait plus aisée. Stéphane Petter estime que l'hygiène est primordiale des deux côtés et Georges exploite une cuisine ouverte sur sa clientèle, d'où une surveillance élevée.

³¹ « Efforcez-vous de donner une bonne image appropriée de votre profession au travers de votre choix vestimentaire. Choisissez des vêtements de qualité et une apparence soignée » (SCHÜTZ, L. TALERMAN, D. *Décrocher un emploi en Suisse*. Paris : Lextenso éditions, 2009, page 313)

³² Prénoms d'emprunt

³³ Ordonnance sur l'hygiène (PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008)

³⁴ *Dans une entreprise qui travaille avec les aliments, l'hygiène comprend toutes les mesures qui doivent être prises pour éviter de mettre en danger la santé de l'hôte et du collaborateur. [...] Toute personne engagée dans une entreprise du domaine alimentaire porte une grande responsabilité envers le bien-être et la santé des hôtes et des collaborateurs.* (PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008)

Bien que ce point soit important pour les deux types de cuisine et bien qu'elles soient soumises aux mêmes exigences légales, la cuisine collective est plus stricte sur ce point. Je m'explique. La cuisine collective sociale, telle que je l'ai retenue, se situe principalement dans des hôpitaux, des foyers pour personnes âgées, des cliniques et des crèches. Les populations qui fréquentent ces établissements sont donc soumises à des risques sanitaires plus importants. D'où la nécessité d'avoir un niveau élevé en matière d'hygiène. En tant que cuisinier formé en diététique, j'y ai été passablement sensibilisé lors de ma formation. Par contre, je ne mets pas en cause le travail effectué par les professionnels de la restauration, mais les exigences des contrôles d'hygiène sont moins élevées. Toutefois, la majeure partie des personnes interrogées estime que le restaurant est le plus adapté. En cause justement, ce risque sanitaire élevé³⁵ de la cuisine collective pour les clients fragilisés. Ce point se vérifie par les contrôles effectués par les inspecteurs de l'hygiène, comme me le relève Patrick Galizia. Ils sont moins nombreux et durent nettement moins longtemps pour les restaurants. Une demi-heure pour les uns et facilement le triple pour les autres.

Les normes d'hygiène sont donc importantes dans les cuisines professionnelles mais elles sont plus durement appliquées et surveillées en cuisine collective. En conclusion, je vais retenir le résultat de mon enquête et viser la cuisine de restaurant pour un jeune ayant des difficultés dans ses notions d'hygiène.

2.2.3. Aspect relationnel, esprit d'équipe

2.2.3.1. Collaboration

Sur ce point, les restaurateurs ont répondu, sans équivoque, que la restauration ne correspondait pas à un jeune ayant des difficultés de collaboration. Ils mettent en exergue l'importance d'une bonne entente entre les collègues lors du coup de feu sans quoi, tout volerait en éclat. André Mathieu et Bernard Mayensson se joignent à leur avis pour des raisons identiques. Les trois autres chefs de cuisine collective estiment que la collaboration est importante pour les deux types de cuisine, comme le mentionne M. Hertli et à juste titre: « *À partir du moment où tu travailles en équipe, il doit y avoir de la collaboration !* ».

En effet, la collaboration est primordiale dans ce métier³⁶, elle est même inscrite dans l'ordonnance sur la formation des employés de cuisine³⁷. Malgré qu'il n'y soit pas fait de différence entre cuisine collective et cuisine de restaurant, je rejoins l'avis des trois chefs de collectivité qui pensent que cette compétence doit être maîtrisée dans les deux milieux. Toutefois, il ne faut pas oublier que les jeunes placés à l'*Orif Sion* ne le sont pas pour rien. De ce fait, il faudra bien prendre en compte le manque de collaboration chez un jeune qui n'en fait pas preuve.

³⁵ « *Les maisons de retraites et centres de soins, hôpitaux, écoles ont des responsabilités supplémentaires en raison des risques particuliers de TIAC (toxi infection alimentaire collective) ou d'intoxication.* » (ADDALINE. Wikipédia, l'encyclopédie libre [en ligne] mise à jour le 23 janvier 2012. Adresse URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Restauration_collective&action=history (consulté le 20.09.2013)

³⁶ « *Pour les hôtes et pour un résultat optimal d'exploitation, il faut absolument une équipe unie. [...] Seule la collaboration contribue à un bon climat de travail* » (PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008)

³⁷ OFFT. *Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée en cuisine / employé en cuisine*. Berne : OFFT, 2004, article 19 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle

Comme les personnes interrogées, j'ai l'expérience de la restauration et il est vrai que, lors des services, la moindre contrariété peut faire voler les casseroles. Contrairement à la collectivité où l'on ne trouvera pas ce stress mais on y gagnera en encadrement, en organisation et en stabilité. À l'aide de ces observations, je préfère prendre en considération l'avis de la majorité des personnes interrogées et cibler la collectivité pour les jeunes n'ayant pas cette compétence.

2.2.3.2. Souplesse

Le résultat de mon enquête est sans appel. Seul André Mathieu ne cible aucune cuisine particulière, tous les autres favorisent la cuisine de collectivité pour les jeunes avec cette difficulté.

La souplesse ou la disponibilité est dans la suite logique de la collaboration et permet de développer un esprit d'équipe ainsi qu'une meilleure ambiance de travail. Cette compétence me paraissait assez importante pour être traitée dans mon travail. En effet, dans une brigade il est important de pouvoir compter sur son collègue en cas de soucis ou de gros volume de travail. Je m'explique ; dans nos pratiques quotidiennes de restaurant, le service se déroule en commençant par les entrées, se poursuit par les plats chauds et se termine par les desserts. À chaque phase de ce service correspond donc un poste en cuisine (*entrées → garde-manger / plat → entremétier et rôtiiseur / dessert → pâtisserie*). De ce fait, l'essentiel se concentre sur une partie des collaborateurs et il est parfois indispensable que d'autres collègues viennent en renfort. Par contre, cet état de fait est quasiment inexistant en cuisine collective car les services se déroulent sous forme de chaîne de dressage ou parfois, les assiettes sont dressées à froid, puis régénérées. En conclusion, un jeune qui ne parvient pas à se montrer disponible à l'égard de ses collègues aura de la peine à développer cet esprit d'équipe si important dans les cuisines de restaurant. Je pourrais aussi résumer et conclure avec la réponse de Georges : « *Dans un restaurant, on doit se serrer les coudes !* ».

2.2.4. Adaptabilité et flexibilité dans les horaires

Une fois de plus, les réponses sont unanimes, une flexibilité est nécessaire dans la restauration. En effet, une phrase connue de tous les cuisiniers illustre bien cela : « *En restaurant tu sais toujours quand tu commences, mais jamais quand tu finis.* ». Donc, aucun chef ne préconiserait la cuisine de restaurant pour un jeune ne parvenant pas à cette adaptation.

Le résultat ne me surprend guère, mais il était nécessaire pour moi d'avoir la quittance du terrain que mon idée était la bonne. Toutefois, il faut relever que les horaires de cuisine sont particuliers sous bien des points. En effet, le travail est souvent coupé par une pause importante l'après-midi, les week-ends et jours fériés sont travaillés et enfin l'heure de fin du travail n'est jamais clairement définie. Ces deux derniers points sont monnaie courante dans une cuisine de restaurant. Par contre, les cuisines collectives sont mieux loties car le moment du service est à heure fixe et ne dure pas plus de trois quarts d'heure. On peut donc imaginer terminer le travail vers 19h00 dans les collectivités alors que pour le restaurant c'est l'heure du début de service. Ce problème est encore amplifié les soirs de fin de semaine dans les restaurants. En effet, les clients sont là pour prendre leur temps et se faire plaisir, ce qui oblige donc les employés à terminer encore plus tard. Expérience faite, les vendredis et samedis soir, il n'est pas rare de terminer le travail au-delà de minuit. Comme l'explique bien Cyrille Laporte dans

son enquête menée en France³⁸ : « *Les temporalités sociales des cuisiniers de la restauration : Très tôt dans la carrière, les stages en entreprise socialisent les cuisiniers au travail en « coupure ». Le CAP forme des ouvriers pour travailler dans des restaurants familiaux de petite taille, qui s'adaptent aux temporalités des clients. C'est à ce moment-là que le jeune apprenti ou stagiaire fait l'apprentissage des normes professionnelles de type « je ne compte pas mes heures » ou encore « le client est roi ». » Et de continuer par : « Il implique une disponibilité temporelle flexible (Bouchareb, 2012) car les jours travaillés et les temps de repos bougent d'une semaine à l'autre. Les autres temps sociaux, de loisirs ou familiaux, s'articulent en fonction de la capacité du cuisinier à négocier son temps de travail avec son employeur, mais aussi, avec ses collègues. La gestion quotidienne de la vie de couple (Haicault, 1984) et de famille dépend de la capacité des personnes à articuler les contraintes horaires de travail et les temporalités des autres membres de la famille (conjoint et enfants) ». Ces explications mettent bien en lumière le problème qui peut survenir pour une personne ne parvenant pas à s'adapter à ce rythme de travail. C'est pourquoi je préconise donc, comme le résultat de l'enquête, d'orienter ces personnes en direction de la cuisine collective.*

2.2.5. Conclusion provisoire

La conclusion que je peux tirer des savoirs-être potentiellement éliminatoires pour le restaurant ou la collectivité n'est pas aussi nette que ce que j'imaginai au début. En effet, sur huit points débattus avec les personnes interrogées, tous ne m'ont pas apportés un résultat catégorique. Il y a trois indicateurs qui se classent comme inutilisables, mais pour des raisons différentes. Il s'agit de la ponctualité sur laquelle la majorité des patrons, tous milieux confondus, n'est pas prête à faire de concessions. Ensuite, se placent le langage et la tenue. Ces deux indicateurs semblent avant tout dépendre de la compréhension du patron, de son ouverture d'esprit mais aussi des représentations sociales qu'ils peuvent véhiculer. Il sera alors nécessaire de traiter au cas par cas pour un jeune ayant des déficiences sur ces deux points. Ensuite, si le respect des normes d'hygiène professionnelle n'est pas acquis, il faudra éviter la cuisine collective de par le danger sanitaire que cela peut représenter. Enfin, les quatre autres indicateurs s'orientent en faveur de la collectivité.

Dans ce chapitre, un jeune pourrait facilement cumuler plusieurs de ces points. Je prends l'exemple de Sylvain³⁹ qui avait des problèmes relationnels importants. De par sa difficulté, il ne supportait pas vraiment le cadre hiérarchique et n'était pas disponible à aider l'autre. De plus, les règles d'hygiène ne semblaient pas le concerner. Finalement, Sylvain avait des lacunes dans plusieurs domaines des savoirs-être, sauf pour la ponctualité. Malgré tout, cela fait depuis quatre ans qu'il travaille dans la cuisine collective d'un bâtiment scolaire et que cela se passe bien.

En résumé, la majorité des indicateurs ayant trait aux savoirs-être sont éliminatoires pour le restaurant, tout en tenant compte qu'une bonne partie dépend aussi de chaque place de travail et surtout de son style de management. Seul le manque de respect des normes d'hygiène pose problème pour la collectivité.

³⁸ LAPORTE, C. *temporalités*, *Revue de science sociale et humaine*. [En ligne] Adresse URL : <http://temporalites.revues.org/2477> (Consulté le 28.09.2013)

³⁹ Prénom d'emprunt

2.3. Savoirs

Les savoirs se scindent en trois axes : les recettes de base, les connaissances marchandises (comprenant les aliments et les produits CF (*convenience food*)⁴⁰) et la connaissance des règles d'hygiène (comprenant les températures de stockage, les produits d'entretien et la réception des marchandises).

2.3.1. Recettes de base

Le but de cet indicateur était de définir la nécessité pour le jeune employé de maîtriser un répertoire de recettes par cœur pour l'une des cuisines. À cette question, seul Jean-Pierre Kneuss estime le restaurant plus accessible, arguant que les bases de la cuisine sont plus faciles à moduler qu'en collectivité. À son opposé, sept personnes trouvent la collectivité plus adéquate. Ils l'expliquent par les fiches de recettes les ou procédures détaillées qui sont souvent légion dans ces cuisines. Ensuite, vient Patrick Galizia qui ne se positionne pas vraiment. Il estime que la restauration offre plus de souplesse dans l'utilisation des recettes, mais que la collectivité dispose d'un meilleur soutien dans la réalisation d'un mets.

En conclusion, les cuisines collectives bénéficient d'une meilleure organisation. Avec l'utilisation de leurs fiches de recettes en découle une meilleure gestion, une régularité et une meilleure organisation du travail. De plus, le stress est nettement moins présent et offre au jeune de meilleures possibilités de concentration. Le restaurant amplifierait le problème de par le stress présent qui est peu compatible avec la mémoire. Comme étudié lors des cours DAS⁴¹, psychologie du développement⁴² et psychopathologie⁴³, lors de situations stressantes, le cerveau reptilien prend le dessus et il devient alors difficile d'accéder au cerveau limbique, siège de la mémoire notamment, « *le stress provoque alors classiquement des troubles amnésiques* »⁴⁴.

En résumé, un jeune qui a des problèmes de mémorisation, ne parvenant pas à retenir quelques recettes de base, serait plus à même de travailler dans une cuisine de collectivité.

2.3.2. Connaissance des marchandises

2.3.2.1. Aliments

Cinq chefs de cuisine, trois de collectivité et deux de restaurant, ainsi que Bernard Mayensson trouvent la cuisine collective plus appropriée. Ils estiment que la restauration demande davantage de connaissances en la matière que la collectivité, comme en témoigne Jean-Paul Goye : « *Alors là c'est plus dans les restaurants que c'est important!* ». Les trois restants ne jugent pas ce point discriminatoire car selon eux il est indispensable pour les deux types de cuisine.

⁴⁰ On entend par « *convenience food* » des aliments préfabriqués, en général industriellement, dont la préparation en cuisine est raccourcie ou simplifiée, ou même superflue. [...] Aujourd'hui, ce terme comprend aussi des produits frais préparés comme des pommes de terre pelées et emballées crues sous-vide, ou de la salade fraîche, coupée et emballée sous gaz protecteur. (Wikipédia, l'encyclopédie libre [en ligne] mise à jour le 13.05.2013. Adresse URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Gamme_de_produits_alimentaires&action=history (consulté le 29.09.2013))

⁴¹ LEMIEUX, D. Cours : DAS (développement affectif et social). Sion : HES-SO, 2011-2012

⁴² BERRA, E. Cours : psychologie du développement. Sion : HES-SO, 2011-2012

⁴³ BERRA, E. Cours : psychopathologies. Sion : HES-SO, 2012-2013

⁴⁴ CROISILE, B. *Tout sur la mémoire*. Paris : Odile Jacob, 2009, page 269

Dans la formation des employés de cuisine, il est demandé de connaître divers aliments. Malheureusement, reprenant les problèmes de mémorisation évoqués dans le chapitre précédent, la connaissance de ces aliments peut être plus difficile à acquérir et à remobiliser lors des situations stressantes de la restauration. Deux autres points à prendre en compte sont la variété des marchandises, plus importante en restaurant et la responsabilité de la réception de ces dernières. En effet, comment contrôler que la marchandise correspond à ce qui est commandé si l'on ne la connaît pas ? Bien sûr que dans la collectivité ce contrôle peut incomber à l'employé de cuisine, mais dans la restauration c'est plus souvent la norme. De plus, j'imagine difficile pour le jeune à répondre de manière efficace aux sollicitations de son supérieur en plein milieu du service. Effectivement, une demande comme « *Va me chercher le cerfeuil !* » serait alors insurmontable pour l'employé, car d'une part il aura de la peine à y répondre et d'autre part il aurait peur des remontrances. En conséquence, j'éliminerais la restauration pour un jeune ayant ce problème.

2.3.2.2. Produits convenience food

Sept personnes interrogées estiment plus adéquate la cuisine collective pour un employé maîtrisant ce type de produits. Ils se justifient par la plus large utilisation de ces marchandises dans les cuisines collectives que dans les restaurants. Georges, lui, m'a expliqué que dans son établissement d'altitude, il était obligé de les utiliser pour des simples raisons de rapidité, de volumes traités, de livraison et de stockage. Pour sa part, André Mathieu estime que ces produits commencent aussi à prendre une place prépondérante dans la restauration. Donc, ces deux chefs ne voient pas une différence entre les deux types de cuisine.

Malgré que l'on soit toujours dans les connaissances des marchandises, celles traitées ici sont nettement différentes des précédentes. En effet, les produits convenience food (CF) englobent toute une gamme de marchandises déjà semi-finies ou finies. Pour préciser davantage, un modèle de classification en six gammes⁴⁵ venant de France est largement repris dans nos contrées.

Il faut reconnaître que ces produits simplifient considérablement le travail. Ils demandent moins de manutention, de personnel et permettent une maîtrise des coûts bien plus aisée. Cela pousse aussi les restaurateurs à s'y mettre de plus en plus, ce qui, d'ailleurs, a donné lieu à de nombreux débats lors de mes entretiens. Une émission diffusée sur la RTS1⁴⁶ a justement traité ce sujet le 29 septembre 2013. Elle y dépeint un nombre très important de restaurateurs utilisant ces produits, ce qui en fait la norme. Le

45

La 1^{ère} gamme contient tous les produits frais, à l'état naturel.

La 2^{ème} gamme concerne les aliments en conserve (appertisation), stérilisés, pasteurisés.

La 3^{ème} gamme se compose des produits congelés et surgelés (à conserver à des températures qui varient entre -6° et 18°C).

La 4^{ème} gamme renferme des produits végétaux (fruits et légumes frais, crus) « prêts à l'emploi ». On y trouve les crudités (carottes râpées, ...), salades vertes et composées, le chou, ...

La 5^{ème} gamme est composée essentiellement de produits variés cuits (légumes, viandes, poissons, ...) ou de plats cuisinés préparés à l'avance puis conditionnés sous vide, prêts à l'emploi.

La 6^{ème} gamme concerne les produits déshydratés, que l'on peut conserver très longtemps à température ambiante.

Inspiré de : Wikipédia, l'encyclopédie libre [en ligne] mise à jour le 13.05.2013. Adresse URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Gamme_de_produits_alimentaires&action=history

(consulté le 29.09.2013)

⁴⁶ ROULET, F. *Mise au point, Pré-cuisiner c'est tricher ?* [visionnée le 29.09.2013] Genève : RTS1, 2013

malaise que j'ai ressenti chez la majeure partie des chefs de cuisine lorsque j'arrivais sur ce thème en dit long. Certains réfutaient l'idée même d'utiliser ces produits. Mais en passant à d'autres questions, comme les découpes par exemple, ils m'annonçaient qu'ils utilisaient des produits de 4^{ème} gamme. Dès lors que conclure ? Suite à mes entretiens et à cette émission, je postule que mes idées de départ étaient illusoires et que ces produits sont finalement utilisés dans les deux types de cuisine. De ce fait, cet indicateur n'est pas pertinent en matière d'orientation.

2.3.3. Connaissances des règles d'hygiène

2.3.3.1. Températures de stockage

Sur toutes les personnes interrogées, seules deux m'ont répondu de manière à éliminer le restaurant. En premier, Georges me mentionne que chez eux les employés de cuisine doivent savoir réceptionner et stocker les marchandises. Il est alors indispensable de connaître ces températures. En second, Frédéric Hertli explique qu'il dispose d'une formation continue à l'interne et que ce serait l'idéal pour quelqu'un qui aurait des lacunes. Pour Patrick Galizia, la restauration est moins pointue dans ce type de contrôle et il n'est pas forcément nécessaire de connaître ces températures. Il favoriserait donc le restaurant. Les six personnes restantes ne me permettent pas de dégager un axe plutôt qu'un autre, ceci pour des raisons différentes. Selon Ghislain Pissenem : « *L'autocontrôle ne marche pas ici, y l'ont jamais contrôlé [...] De toute façon tu sens tout de suite un produit pas frais!* ». Jean-Paul Goye juge que c'est au chef de cuisine qu'il incombe de faire ces contrôles. Pour les autres, c'est un point important qui doit être maîtrisé pour les deux types de cuisine.

Ces températures doivent théoriquement être maîtrisées car elles font partie intégrante du programme de formation⁴⁷. Toutefois, au regard de certains apprentis, j'é mets un doute certain quant à leur capacité de les retenir toutes et à ne pas oublier de les contrôler quotidiennement.

En conclusion, trois axes se dégagent de cet indicateur. Premièrement, suivant le responsable du jeune employé de cuisine, cela peut fonctionner sans problème vu que ce dernier n'a pas de contrôle à effectuer. Deuxièmement, cette compétence doit être maîtrisée dans les deux types d'établissement et avec cette logique l'indicateur n'est plus adapté à l'orientation. Enfin, des formations internes peuvent pallier cette carence, mais principalement dans les structures collectives d'une certaine importance. Finalement, ce sera davantage la façon de procéder au sein de l'entreprise qui va définir le choix à effectuer. Ainsi, il ne sera plus possible de faire le ciblage restaurant - collectivité pour cet item comme je l'imaginai au départ.

2.3.3.2. Produits d'entretien

Sur cette interrogation, les avis sont très partagés. Quatre personnes, dont deux de la collectivité, une de la restauration et Bernard Mayensson préféreraient insérer un jeune dans une cuisine collective. Ils se défendent par le fait qu'au sein de cette dernière, il existe souvent des formations internes, un encadrement plus présent et une meilleure

⁴⁷ HOTEL & GASTRO FORMATION. *Plan de formation pour la profession Employés de cuisine/ Employées de cuisine*. Weggis : Hotel&Gastro Formation, 2004

visibilité des produits basée sur les normes HACCP⁴⁸. Les cinq autres personnes, dont trois de la restauration et deux de la collectivité, préféreraient viser la restauration. Ils s'expliquent pour deux raisons. La première est qu'il y a une moins grande variété de produits utilisés dans les restaurants. La seconde vient des exigences qui sont moins élevées en restaurant, ce qui correspond à ce qui est évoqué au chapitre précédent.

Depuis la nouvelle mouture de la formation des employés de cuisine, la connaissance des produits d'entretien fait partie du programme de cours⁴⁹. Il est donc nécessaire de les connaître mais aussi, par la suite, de savoir les utiliser de manière appropriée. En effet, certains sont dangereux pour la santé des clients et de la personne les utilisant. De plus, la gamme actuelle est très large et chaque produit est spécifique à une utilisation précise. Dans ce contexte, la cuisine de restaurant semble donc plus facile d'accès. En effet, on y trouvera davantage de produits « *universels* », pour des raisons budgétaires, comme me l'a fait remarquer Georges. Il reste maintenant à trouver le bon équilibre entre des exigences de nettoyage moins élevées, ainsi qu'une plus petite gamme de produits dans la restauration et une large gamme dans la collectivité, appuyée par une formation et un encadrement plus présent.

Selon mon enquête, la majorité des voix irait donc en faveur d'un placement en restaurant, mais je pense qu'il faudrait apporter davantage de précisions pour rendre cet indicateur pertinent. Il s'agit en effet de savoir où se trouve la difficulté du jeune. En effet, s'il n'est pas parvenu durant son cursus de formation à connaître ces produits et qu'il aurait ainsi les capacités de le faire, la collectivité semble la plus adéquate. Il pourrait bénéficier des formations internes pour acquérir ce savoir. D'autre part, si ce même jeune n'a pas les capacités cognitives pour faire cet apprentissage, le restaurant et son nombre de produits limités sera sûrement plus favorable pour lui.

2.3.3.3. Réception des marchandises

Bernard Mayensson, ainsi que quatre chefs trouvent que cette compétence doit être maîtrisée dans les deux types de cuisine. Jean-Paul Goye rejoint ce groupe mais pour une autre raison : « *C'est une responsabilité du chef !* » ce qui ne me permet pas d'orienter sa position. Ensuite, deux chefs se positionnent en faveur de la collectivité. Il s'agit de Frédéric Hertli qui estime plus adéquat la collectivité suite à la formation interne proposée à ce sujet. Georges, lui, confie cette responsabilité aux employés de cuisine. Pour lui, il est alors nécessaire de maîtriser ce point. Pour terminer, Patrick Galizia estime que la réception des marchandises est plus aisée dans un restaurant et moins complexifiée par des procédures. En résumé, la majorité des voix ne cible aucune cuisine en particulier et les trois voix restantes ne sont pas sur la même ligne.

Comme pour le chapitre traitant des températures de réception, il semble se dégager les trois axes sensiblement identiques. Premièrement, cette compétence doit être maîtrisée, auquel cas l'indicateur ne me permet pas de cibler une ou l'autre cuisine. En second, une cuisine collective peut offrir un meilleur soutien, voire une formation sur ce sujet pour une personne ne le maîtrisant pas suffisamment. Pour terminer, dans certains établissements, cette compétence a peu d'importance car c'est soit le chef qui s'en occupe, soit les procédures sont très simples.

⁴⁸ Hazard Analysis Critical Control Points : un système de sécurité préventif qui garantit la production de denrées alimentaires sans risque pour la santé. Il ne remplace pas le concept de l'hygiène habituel, mais en fait partie (PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008)

⁴⁹ WIGL. Classeur de formation, 2^{ème} semestre AFP. Thoun : Duboux Edition SA, 2011

En résumé, il va être difficile de définir précisément vers quelle cuisine orienter un jeune en difficulté avec cette réception des marchandises. Il faudra alors prendre en compte les procédures en place dans l'environnement de travail.

2.3.4. Conclusion provisoire

Le bilan de ce chapitre est assez particulier. En effet, les trois derniers indicateurs ne sont pas aussi clairs que je l'aurais souhaité et complexifient passablement mon approche. Car chacun de ces indicateurs se divise en trois axes possibles, basé avant tout sur la manière de procéder au sein de l'entreprise. Ceci me rappelle très clairement le cours « *outils d'évaluation* »⁵⁰ qui a abordé la notion de handicap et surtout l'effet de l'environnement dans le handicap. En effet, dans sa trilogie, Wood définit le rôle social de l'environnement comme un facteur handicapant. D'ailleurs, le rapport mondial sur le handicap de l'OMS datant de 2011⁵¹ donne toute une série de mesures à prendre pour contrer cet environnement potentiellement handicapant. Donc, vu les différentes possibilités ressortant du terrain, l'environnement professionnel peut poser problème, ou au contraire favoriser l'insertion de la personne. Il sera alors nécessaire de bien identifier la problématique du jeune et le futur environnement professionnel pour que les deux se rejoignent au mieux.

Une autre surprise est survenue avec l'utilisation des produits CF. Effectivement, au début de mon travail de recherche, je n'imaginai pas l'ampleur que prenaient ces produits dans les restaurants. Une connaissance qui travaille chez *Aligro* estime à plus de 90% les professionnels repartant avec au moins un produit CF dans leur caddie. Finalement, ce type de produit semble avoir pris une place considérable dans toutes les cuisines et parfois même à l'insu de leurs chefs. Ce qui était pour moi marginal au départ se retrouve finalement être la norme. Donc, pour un employé ne maîtrisant pas correctement ces produits, je devrais expliquer au patron cette carence et espérer de sa part qu'il soit tolérant ou alors tenter de dénicher les rares cuisines qui n'utilisent pas ces produits CF.

Ensuite, la connaissance des recettes de base et des aliments semble plutôt être favorable en cuisine de collectivité pour un employé ne maîtrisant pas ces deux points. En effet, le stress présent dans les restaurants et la variété de produits utilisés sont peu compatibles avec la remobilisation de ces connaissances. Les plus-values de la collectivité résident dans le meilleur soutien, le cadre plus rassurant, ainsi que le peu de stress rencontré.

En résumé, sur ce chapitre, peu d'indicateurs sont clairs quant à leur position. Seuls, la connaissance des aliments et des recettes de base favorise la cuisine collective. Les températures de stockage, les produits d'entretien et la réception des marchandises dépendent avant tout du style de management au sein de chaque cuisine. Et pour terminer, les produits CF ne sont plus pertinents en matière d'orientation de par leur large utilisation.

⁵⁰ CARRON, G. Cours : *Outils d'évaluations*. Sion : HES-SO, 2013

⁵¹ Organisation mondiale de la Santé. *RAPPORT MONDIAL SUR LE HANDICAP, résumé*. [En ligne] Adresse URL : http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_fr.pdf (Consulté le 04.10.2013)

2.4. Savoirs faire

Les savoirs faire se décomposent dans les axes suivants : gestion du stress, autonomie (comprenant la réalisation de mets seul, gestion simultanée de plusieurs travaux, polyvalence et la gestion de la plonge), méthodes de cuisson et découpes.

2.4.1. Gestion du stress

La gestion du stress est clairement définie par toutes les personnes interrogées comme très difficile dans la restauration classique. Aucun chef n'a hésité à orienter vers la collectivité un jeune ne maîtrisant pas son stress. Voici deux citations très explicites ressorties de mes interviews : Jean-Paul Goye: « *S'il n'arrive pas (à gérer son stress) ça sert à rien le resto! [...] Dans le restaurant il pète un câble!* ». Et Frédéric Hertli : « *Pour un jeune avec des difficultés, le restaurant ce n'est pas possible!* ».

Cet indicateur me paraissait déjà très clair à la base de mon travail car une résistance nerveuse est requise pour ce métier⁵², mais je devais toutefois vérifier mes aprioris sur le terrain. Je reprends une citation de Mme Moroni⁵³ : « *Ce que je connais n'est pas forcément ce que connaît l'autre !* ». Si je transferts cette phrase dans ma réalité professionnelle, au moment du service, le stress présent se manifeste chez moi comme de l'eustress⁵⁴, mais chez certains apprentis comme du dystress⁵⁵. Ces derniers perdent donc toute capacité à se concentrer et à produire le travail que l'on attend d'eux. Cette problématique peut devenir gravissime lorsque des psychopathologies sont présentes comme des troubles anxieux⁵⁶ par exemple.

Je me permets encore un lien avec mon quotidien professionnel en citant le cas de Joanne⁵⁷. Cette dernière ne parvenait pas à gérer son stress, principalement lors du service. Elle perdait pied et ne parvenait plus à suivre les plats commandés. Devant son incapacité à contrôler ces montées de stress en atelier, elle avait par moment des crises d'angoisse. Suite à ces difficultés, nous avons placé la jeune fille dans une cantine scolaire à sa sortie de l'*Orif Sion*. Joanne s'y trouve toujours et le peu de stress qu'elle rencontre ne lui pose plus de problème.

En conclusion, un jeune avec des difficultés liées au stress ne pourra pas intégrer la restauration et devra s'orienter vers la cuisine collective sociale.

2.4.2. Autonomie

2.4.2.1. Réalisation de mets seul

Seul Stéphane Petter estime que cette compétence est aussi importante pour la collectivité que pour la restauration. Les autres personnes interrogées la trouvent primordiale pour les cuisines de restaurant comme en témoigne Ghislain Pissenem : « *Moi je trouve qu'il (parlant d'un jeune) doit être plus autonome en cuisine classique!* ».

⁵² [Orientation.ch](http://orientation.ch) [en ligne] adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1109.aspx?data=ability&id=1040&highlighted=EMPLOY%C3%89%7CEN|CUI SINE> (consulté le 24.09.2013)

⁵³ MORONI, I. *Cours ARL*. Sion : HES-SO, 2013

⁵⁴ *Il s'agit d'un stress positif, motivant, excitant* : « *Très bien, bravo, continue* », « *vas-y!* », *vous dit votre voix intérieure* (PIARRAT, B. *Le stress au travail*. Issy-lesMoulineaux : Prat éditions, 2012)

⁵⁵ *C'est un stress négatif, traduit par « détresse » Il s'agit d'une terrible alerte qui vous fait perdre vos moyens et à laquelle, dans un premier temps, vous ne savez comment faire face ni, surtout, en évaluer la durée : vous ne maîtriser plus rien.* (PIARRAT, B. *Le stress au travail*. Issy-lesMoulineaux : Prat éditions, 2012)

⁵⁶ *Symptômes qui touchent les domaines physiques, physiologiques, comportementaux et cognitifs, découlant d'un déclencheur qui est le stress* (BERRA, E. *Psychopathologies*. Sion, HES-SO, 2012-2013)

⁵⁷ Prénom d'emprunt

Ils l'expliquent, d'une part grâce à l'encadrement plus important en collectivité, et d'autre part car le jeune sera livré à lui-même beaucoup plus souvent en restaurant.

Comme en témoignent les résultats du terrain, aucun ne favoriserait le restaurant pour un jeune ne maîtrisant pas cette autonomie. Il faut en effet imaginer que la restauration dispose souvent de plus petites structures, contrairement à la collectivité. Par exemple, je cite un restaurant à Veyras et son équipe forte de trois membres face à la cuisine de la *Clinique Genevoise* et sa dizaine de collaborateurs. De ce fait, l'absence du chef occupé à ses commandes, diminuerait considérablement la possibilité de surveillance dans le restaurant. D'où l'importance de pouvoir confier la réalisation de mets avec confiance à son employé. Comme l'évoque Hotel&Gastro Formation dans les objectifs évaluateurs de fin de formation⁵⁸, l'autonomie en fait partie et demeure liée aux compétences méthodologies. En conclusion, un jeune ne parvenant pas à cette autonomie spécifique se verra orienté plus favorablement en cuisine collective, de par le soutien plus important pouvant lui être donné.

2.4.2.2. Gestion simultanée de plusieurs travaux

Les chefs se sont montrés unanimes et estiment que la collectivité est bien plus adaptée pour un jeune ne parvenant pas à réaliser plusieurs tâches en même temps. Ils s'expliquent, encore une fois, grâce à l'important encadrement dont le jeune peut bénéficier en collectivité. Ils mentionnent aussi que les restaurants offrent un large choix, travaillent de plus petites quantités et qu'il y a donc davantage de mets à produire. D'où l'importance de pouvoir gérer plusieurs travaux en même temps. André Mathieu juge que cela peut poser problème pour une personne formée en collectivité. Seul Stéphane Petter estime que cette compétence doit être maîtrisée dans les deux types de cuisine.

Cet indicateur paraît primordial et semble en lien direct avec le plan de formation des jeunes. Il stipule qu'ils doivent organiser leur travail de façon efficiente⁵⁹. Une des manières de rentabiliser son temps de travail est justement de pouvoir gérer plusieurs choses en même temps (par exemple de surveiller deux cuissons et de couper des légumes). Le résultat obtenu du terrain ciblerait donc la cuisine collective pour un jeune employé ne maîtrisant pas ce point.

2.4.2.3. Polyvalence

De toutes les personnes interrogées, seul Stéphane Petter estime que cette compétence doit être maîtrisée dans les deux secteurs. Pour les autres, la cuisine de collectivité est la meilleure option. Selon ces derniers, il est nécessaire, pour intégrer la restauration, d'être capable de faire un tas de petits boulots, de remplacer un collègue ou de venir en renfort sur un poste. En bref, comme me l'a dit Frédéric Hertli : « *En restaurant, tout le monde doit savoir tout faire !* ».

La polyvalence est en effet un savoir-faire que tout professionnel de la restauration doit maîtriser. Un employé de cuisine devra être capable d'assister ses collègues sur toutes les parties de la cuisine et il faudra qu'il accepte des changements parfois fréquents. Ce point-là n'est pas évident pour les jeunes que nous formons. En effet,

⁵⁸ HOTEL & GASTRO FORMATION. *Plan de formation pour la profession Employés de cuisine/ Employées de cuisine*. Weggis : Hotel&Gastro Formation, 2004, page 2

⁵⁹ « *Ils planifient les étapes de leur travail et travaillent de façon orientée résultat et efficiente* ». (HOTEL & GASTRO FORMATION. *Plan de formation pour la profession Employés de cuisine/ Employées de cuisine*. Weggis : Hotel&Gastro Formation, 2004, page 2)

comme le mentionne MM Blanc et Stiker, « *la polyvalence reste handicapante* »⁶⁰. C'est l'une des raisons qui nous a poussés à établir un système de tournus hebdomadaire sur les postes de travail au *Petits Pois Carottes*. Ainsi, nous tentons de les préparer au mieux à l'économie.

En conclusion, un jeune n'ayant pas un certain niveau de polyvalence sera plus à l'aise pour travailler dans une collectivité. Car celle-ci démontre une plus grande stabilité et une rotation des employés beaucoup moins importante.

2.4.2.4. Gestion de la plonge

Au début de ce travail, j'imaginai la plonge comme un poste que les employés de cuisine étaient plus sujets à occuper dans un restaurant que dans une collectivité. L'enquête m'a donné raison. En effet, sept chefs ainsi que Bernard Mayensson orientent leur choix vers la collectivité. Ils rejoignent mes idées et estiment que pour un jeune ne maîtrisant pas ce poste, la collectivité serait plus judicieuse. À l'image de ce que dit Frédéric Hertli : « *Dans une cuisine classique, ils n'y échapperont pas !* », les huit personnes estiment que le jeune employé de cuisine sera souvent, voire quotidiennement, assigné à cette tâche. Seul Jean-Paul Goye diffère dans ces propos et ne se positionne pas. Il estime que le jeune doit connaître ce poste dans les deux types d'établissement car il fixe les bases d'une bonne organisation.

Il s'agit vraiment d'un poste clé de la cuisine qui permet des apprentissages de base, tel que l'organisation et la vitesse de travail par exemple. Ce poste requiert toutefois une certaine efficacité dans un restaurant, tant le volume de vaisselle peut être grand et le moment du service intensif. De nouveau, la gestion du stress évoquée auparavant peut encore poser problème dans cette compétence. C'est pourquoi la collectivité est aussi plus intéressante. En premier lieu, dans une cuisine collective, il est rare que le plongeur soit seul. En second, la vaisselle de cuisine et celle des couverts sont souvent séparées, ce qui facilite passablement la gestion de la plonge. Troisièmement, le stress ne vient pas perturber le travail du plongeur. Enfin, le matériel à disposition comprend un tunnel de lavage et non une simple machine à laver. Encore une fois, les moyens à disposition des cuisines collectives semblent pencher en la faveur de meilleures conditions de travail.

En conclusion, un jeune ayant des limites pour gérer un poste de plongeur se verra plus favorablement orienté vers la cuisine de collectivité.

2.4.3. Méthodes de cuisson simples

Cet indicateur est celui qui est le plus discuté dans les savoirs faire. En effet, six chefs trouvent la collectivité plus adaptée. Il s'agit de trois chefs de restaurant, deux de collectivité et Bernard Mayensson. Ils trouvent que la collectivité offre un cadre plus rassurant et que les méthodes de cuissons sont moins variées et complexes que dans les restaurants. Frédéric Hertli mentionne même que c'est plutôt une tâche réservée aux cuisiniers et non aux employés de cuisine. D'un autre côté, Patrick Galizia estime que les méthodes utilisées chez lui sont souvent des cuissons minute, donc plus simples à réaliser. Il orienterait alors son choix vers le restaurant. Enfin, deux chefs de collectivité n'évaluent pas cette compétence comme discriminatoire pour l'une ou l'autre cuisine.

⁶⁰ BLANC, A. (dir) STIKER, H-J (dir) L'insertion professionnelle des handicapés en France. Paris : Desclée de Brouwner, 1998, page 295

La formation actuelle d'employé de cuisine est très axée sur les diverses méthodes de cuisson. Sur les quatorze étudiées⁶¹, quelques-unes sont effectivement techniques et nécessitent une certaine maîtrise professionnelle. C'est pourquoi, je définirais comme méthode de cuisson simple : blanchir, bouillir, cuire à vapeur, frire, sauter et gratiner. Ces dernières, bien que nécessitant une formation, sont les plus faciles à acquérir et sont fréquemment entraînées.

L'enquête de terrain fait pencher la balance plutôt en faveur de la collectivité. Le restaurant est effectivement plus exigeant en la matière. Contrairement à Patrick Galizia, il est difficile d'imaginer un jeune sauter une viande à la minute dans les règles de l'art. De plus, comme l'explique Frédéric Hertli, en collectivité cette tâche ne sera pas souvent confiée à l'employé de cuisine. En conclusion, un jeune ayant une maîtrise limitée des méthodes de cuisson sera aiguillé dans le domaine de la cuisine collective.

2.4.4. Découpes

À cette question, Stéphane Petter et Jean-Paul Goye trouvent que cette compétence doit être connue dans les deux cuisines, car même avec de la 4^{ème} gamme, ils leur arrivent de tailler des légumes frais. Les autres personnes jugent plus adéquat la cuisine collective, disant que les coupes sont plus nombreuses en cuisine de restaurant et que la plupart des collectivités utilisent des produits CF.

Les techniques de coupes sont aussi une des bases assez vaste de la cuisine. Toutefois, avec l'avènement des produits CF, ces dernières ont passablement diminuées dans l'usage courant de la profession. Cependant, il est quand même fréquent de les utiliser encore en restaurant. C'est pourquoi, la conclusion de l'enquête est de favoriser la collectivité pour jeune ayant des difficultés sur cet indicateur. En effet, il sera moins sollicité dans ce genre de travaux.

2.4.5. Conclusion provisoire

Les savoirs faire apparaissent comme primordiaux dans un restaurant et peuvent faire place à une plus grande tolérance en collectivité. En effet, les sept indicateurs de ce chapitre s'axent très clairement en faveur de la cuisine collective. Dans tout ce chapitre, seuls trois chefs hésitent sur un placement en collectivité à un moment ou à un autre. Le premier à être plus nuancé est Stéphane Petter car il utilise un système de management proche de la restauration. Le second est Jean-Paul Goye pour qui la plonge, les méthodes de cuisson et les coupes ne dégagent pas d'axe précis. Cela peut s'expliquer notamment car il n'emploie aucune personne qualifiée et sa brigade est assez petite. Le dernier est Patrick Galizia jugeant que les méthodes de cuisson pourraient être réalisables dans son restaurant.

Par contre, la gestion du stress est sans appel. Toutes les personnes interrogées ont été catégoriques, cette compétence est primordiale en restaurant. D'ailleurs, les résultats de l'enquête mettent en avant cet indicateur comme le plus important du chapitre. Lors de mes entretiens, les réponses ont à chaque fois été directes et très claires. En effet, la gestion du stress peut être très problématique car elle s'additionne souvent à d'autres indicateurs et peut considérablement porter préjudice à l'employé de cuisine.

⁶¹ *Blanchir, pocher, bouillir, cuire à la vapeur, frire, sauter, griller, gratiner, cuire au four, rôtir, braiser, glacer, poêler et étuver* (PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008)

En résumé, tous les savoirs faire nécessitent une bonne maîtrise pour travailler en restaurant. La collectivité, de son côté, offre une plus grande tolérance face à un jeune ayant des difficultés sur ce point et surtout elle dispose d'autres ressources, comme davantage de possibilité d'encadrement et un meilleur équipement. Le point clé reste malgré tout la gestion du stress qui peut fragiliser passablement d'autres compétences.

2.5. Synthèse

Le but de ce travail était de définir, grâce à une enquête menée auprès de chefs de cuisine, quelles compétences sont les plus favorables à la cuisine collective ou à celle de restaurant. Voici en synthèse ce qui ressort de mon enquête :

Tout d'abord, tous les indicateurs ne permettent pas de cibler un type de cuisine bien précis. La raison la plus souvent invoquée est qu'ils sont exigés pour les deux types de cuisine. Les moins pertinents sont donc le langage, la ponctualité et les produits CF. Dans une autre mesure, plusieurs indicateurs proposent une réponse différente suivant le milieu dans lequel ils sont traités. Je pense notamment au problème de l'environnement professionnel qui peut être très limitant et cela majoritairement en restaurant. Les indicateurs concernés sont en bonne partie contenus dans le chapitre des savoirs. Il s'agit des températures de stockage, des produits d'entretien, de la réception des marchandises et de la tenue. Cette dernière, classée dans les savoirs être, se distingue par les deux pôles qui la composent : un pôle technique, basé sur l'hygiène et un pôle social, basé sur l'image de la personne.

Ensuite, seul le respect des normes d'hygiène penche en faveur du restaurant. La raison vient des normes d'hygiène très strictes dans les cuisines collectives de par la population fragilisée dont elles s'occupent.

Pour le reste, tous les indicateurs des savoirs faire, auxquels s'ajoutent ceux des déterminants liés à la condition physique, s'orientent vers la collectivité. Puis, dans les savoirs être : la hiérarchie, la collaboration, la souplesse et l'adaptabilité. Et du côté des savoirs : les recettes de base et la connaissance des aliments. Certains indicateurs revêtent une attention particulière. Je pense notamment aux horaires coupés. Il s'agit là d'une adaptation vraiment pénible pour tout un chacun, alors que dire pour une personne en difficulté ? Ensuite, la collaboration me semble vraiment primordiale dans tous les métiers mais dans une cuisine de restaurant il faut qu'elle soit parfaite pour éviter tout débordement. Vient ensuite la gestion de la plonge qui me paraît primordiale pour la restauration. En effet, un jeune employé sortant de formation a toutes les chances de passer d'abord par ce poste avant de progresser au sein de la brigade. Je terminerais par la gestion du stress qui est l'indicateur clé de ce travail selon les résultats de l'enquête. Celui-ci peut engendrer la perte de maîtrise d'autres indicateurs habituellement connus de la personne. En conséquence, il doit absolument être maîtrisé pour travailler en restauration traditionnelle.

En résumé, la cuisine collective est soutenue par dix-sept indicateurs tandis que le restaurant un seul. Quatre indicateurs nécessitent des précisions sur l'environnement de travail pour se positionner et trois ne donnent aucune orientation.

Maintenant que cette liste d'indicateurs est réalisée et que leurs orientations sont définies, je dois aussi prendre en compte que la plupart des jeunes vont en cumuler plusieurs, comme je le constate au travail. Dès lors, que faire pour orienter au mieux un jeune qui ne maîtrise pas les produits d'entretien et qui n'est pas à l'aise avec le stress par exemple ? La balance se retrouverait au centre. Pour répondre à cette question, j'ai

mis au point une ébauche de grille d'orientation professionnelle (Cf. annexe 9) basée sur le système PPH⁶² présenté lors du cours *Outils d'évaluations*⁶³. J'ai repris l'idée de placer un curseur sur une droite ayant à ses extrémités la cuisine collective et le restaurant. Ensuite, chaque indicateur retenu sera évalué et me permettra ainsi d'établir une moyenne visant un type de cuisine ou l'autre.

Sachant maintenant que la collectivité est la plus adaptée pour un jeune employé de cuisine, l'observation de Bernard Mayensson me pose problème. Ce dernier m'a affirmé ceci : « *Les places idéales seront la collectivité, mais elles sont de plus en plus rares et difficiles d'accès, contrairement aux restaurants* ». Il se justifie en mentionnant la pression économique qui fait aussi son apparition dans ces cuisines et par le fait qu'il y a très peu de renouvellement dans le personnel. La constatation est peu réjouissante. En effet, ayant pu définir la cuisine idéale pour un jeune en difficulté, je suis confronté au manque de places disponibles dans ce créneau. Heureusement, Bernard Mayensson mentionne toutefois la possibilité de moduler un poste de travail. Certains patrons sont prêts à aménager un poste et font preuve de tolérance comme c'est ressorti à plusieurs reprises lors de mon enquête.

⁶² RIPPH. *Processus de production du handicap* [En ligne] Adresse URL : <http://www.ripph.qc.ca/> (Consulté le 06.10.2013)

⁶³ CARRON, G. Cours : *Outils d'évaluation*. Sion : HE-SSO, 2013

3. Conclusion

3.1. Limites

Les limites que j'ai rencontrées dans mon travail de recherche ne sont pas si nombreuses. La première est la difficulté à reprendre contact avec mes anciens apprentis afin de les questionner. Mais de toute manière, après la construction des outils de recherche, je me suis aperçu que leur apport ne serait pas très pertinent.

Ensuite, malgré tout ce que j'ai reçu comme conseils et avertissements, j'ai trouvé assez difficile de concilier un travail d'une telle envergure avec ma vie familiale animée par deux enfants en bas âge. À cela s'est ajoutée une période très chargée sur mon milieu professionnel. En effet, depuis le mois d'août, deux de mes trois collègues cuisiniers ont été en arrêt de travail.

La dernière difficulté que j'ai rencontrée provient du cours donné par l'École⁶⁴ sur la réalisation du mémoire. Il m'est apparu, la plupart du temps, très difficile d'accès ou contradictoire. En ce sens, je suis content d'avoir pu compter sur le soutien et les explications de mon référent thématique. Toutefois, je remercie M Riand pour sa disponibilité hors des cours.

3.2. Perspectives d'action et/ou de recherche

Une perspective d'action serait la création d'outils concrets, basés peut-être sur la grille d'orientation professionnelle que je mentionne dans la synthèse. Après un tel travail de recherche, il serait en effet gratifiant de constater qu'il peut être transposable sur le terrain.

Toujours dans le domaine de l'action, j'imaginai pouvoir utiliser certains extraits d'interviews à des fins pédagogiques. En effet, certains jeunes ont de la peine parfois à comprendre les conséquences de leurs actions. Dès lors, pourquoi ne pas leur présenter ces extraits afin de les confronter aux attentes de leurs futurs responsables. Je pense notamment à l'indicateur qui traite de la tenue pour préparer les jeunes aux entretiens de placement de stage.

Dans une perspective de recherche, il serait pertinent d'augmenter le nombre d'entretiens. Il faudrait alors fixer des critères définis sur le profil des patrons à interroger. Ceci permettrait encore d'affiner le résultat de mon enquête.

Il serait aussi intéressant de pouvoir coupler mon travail de recherche avec un éducateur qui aborderait le côté social de cette insertion socioprofessionnelle. En effet, pour ma part, j'ai principalement traité le sujet du placement professionnel. Bien entendu, celui-ci ne peut se faire seul. Il est nécessaire de prendre en compte une multitude de paramètres sociaux, comme le lieu de vie par exemple. Avec un tel complément, mon travail serait alors complet car il traiterai des deux aspects.

3.3. Conclusion personnelle

Pour commencer, malgré tous les préjugés et la crainte d'un tel travail, je suis satisfait du travail accompli. Je reconnais m'être pris au jeu et m'être investi au-delà de ce que j'imaginai au départ. Je suis notamment content d'avoir choisi l'enquête de terrain plutôt que des questionnaires ou des recherches bibliographiques. Effectivement, j'ai apprécié les entretiens et les rencontres des chefs de cuisine que j'ai découverts sous

⁶⁴ RIAND, J-Y. *Méthodologie du TM*. Sion : HES-SO, 2013

un autre angle, plus ouverts et tolérants. Les débats qui ont suivi l'entretien formel ont été fort enrichissants.

Étant avant tout un cuisinier, amoureux de mon métier, j'ai été très déçu de découvrir la réalité sur l'emploi des produits CF. Je savais que ces produits étaient utilisés dans les restaurants, mais je ne l'imaginais pas à ce point. J'étais dans l'utopie d'une restauration encore cuisinée. Je comprends mes pairs qui utilisent ces produits de par leurs justifications budgétaires et le manque de personnel qualifié. Toutefois, je pense que pour certains, il y a aussi un manque de motivation et une recherche de la facilité. Ce constat ne donne pas forcément une image très reluisante de la restauration en Suisse. Dans ce sens, je suis content d'apprendre qu'un label « *Fait maison* » va voir le jour d'ici le printemps prochain. *Gastro Suisse*⁶⁵ semble aussi avoir pris la mesure de cette problématique et comme elle, je trouve primordial que le client sache ce qu'il mange. Il reste à voir comment le label sera mis sur pied et contrôlé.

J'ai aussi voulu retirer quelque chose de mon travail de recherche. Je ne voulais pas « *faire pour faire* ». C'est pourquoi, j'ai choisi un sujet me touchant réellement dans mon milieu professionnel. D'ailleurs, cela me permet déjà d'émettre l'idée d'un outil d'orientation professionnelle et de l'utiliser à des fins pédagogiques, comme j'en fais mention dans la synthèse.

L'insertion professionnelle n'est pas toujours évidente à réaliser et à réussir. En effet, avec la pression économique toujours plus grande chez les patrons et les assurances sociales, il devient difficile de réaliser cette insertion sans encombre. En ce sens, je tiens à remercier les chefs de cuisine qui contribuent à former et à placer nos apprentis. Sans ces partenaires de l'économie, nous ne pourrions faire avancer le projet des jeunes de l'*Orif*.

De plus, le travail est un facteur très valorisé dans notre société actuelle. Dès lors, un jeune avec un emploi stable et garanti, ne peut qu'en ressortir reconnu et valorisé. Ainsi l'*Orif* aura rempli son mandat auprès de l'OAI, mais surtout pour le jeune concerné.

⁶⁵ Organisation patronale de l'hôtellerie-restauration en Suisse

4. Références

4.1. Bibliographiques

AÏT-ALI, B. LESIEUR, G. *L'évaluation et la compensation du handicap. Guide ergonomique pour l'aménagement des situations de travail*. Toulouse : Octarès Éditions, 2010

BEAUD, P. BRULHARDT, M-C. GOTTRAUX, P. *Travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques, Conséquences sur le travail, la santé, la vie privée et les relations sociales*. Lausanne : Université de Lausanne, 1990

BLANC, A. (dir) STIKER, H-J (dir) *L'insertion professionnelle des handicapés en France*. Paris : Desclée de Brouwner, 1998

CASTRA, D. *L'insertion professionnelle des publics précaires*. Paris : Presses universitaires de France, 2007

CROISILE, B. *Tout sur la mémoire*. Paris : Odile Jacob, 2009

DROUARD A. Williot J-P. *Histoire des innovations alimentaires: XIXe et XXe siècles*. Paris : L'Harmattan, 2007

DU POSET, Y-M. DE CLAIRMONT-TONNERRE, O. *Toutes les clés du savoir vivre en entreprise*. Paris : LEDUC.S Éditions, 2011

FLAVIGNY, Laure (dir.). *Larousse gastronomique*. 2ème éd. Paris : Larousse-Bordas, 1997

FOURNIER, G. *L'insertion socioprofessionnelle : vers une dynamique de ce qu'en pensent les jeunes*. Article paru dans *Carriéologie* Volume 8. Montréal, 2002

FOURNIER G., MONETTE M. *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?* Laval : Les presses de l'Université de Laval, 2000

HOTEL & GASTRO FORMATION. *Plan de formation pour la profession Employés de cuisine/ Employées de cuisine*. Weggis : Hotel&Gastro Formation, 2004

LABBÉ, P. *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes*. 2^{ème} éd. Rennes : éditions Apogée, 2011

LE BOTERF, G. *Ingénierie et évaluation des compétences*. 6^{ème} éd. Paris : Éditions d'Organisation, Eyrolles, 2010

MAGER STELLMAN, J. *Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*. 3^{ème} éd. Genève : Bureau international du travail, 2000

OFFT. *Ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée en cuisine / employé en cuisine*. Berne : OFFT, 2004, article 19 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle

PAULI, P. *Pauli, technologie culinaire*. 3^{ème} éd. Suisse, 1996

PAULI, P. *Pauli Technologie Culinaire*. Suisse : 4^{ème} éd. Pauli Fachbuchverlag AG, 2008

PIARRAT, B. *Le stress au travail*. Issy-lesMoulineaux : Prat éditions, 2012

QUIVY, R. CAMPENHOUDT, L-V. *Manuel de recherche en sciences sociales*. 3^{ème} Ed. Paris : Dunod, 2006

SCHÜTZ, L. TALERMAN, D. *Décrocher un emploi en Suisse*. Paris : Lextenso éditions, 2009

TOBELEM, J-M. *La culture mise à prix*. Paris : L'Harmattan, 2005

WIGL. *Classeur de formation, 2ème semestre AFP*. Thoune : Duboux Edition SA, 2011

4.2. Sitographiques

ADDALINE. *Wikipédia, l'encyclopédie libre* [en ligne] mise à jour le 23.01.2012. Adresse URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Restauration_collective&action=history (consulté le 20.09.2013)

Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. *Y a-t-il une température au travail qui est dangereuse pour la santé au point où il faut arrêter de travailler?* [En ligne] Adresse URL : http://www.cchst.ca/oshanswers/phys_agents/hot_cold.html (consulté le 24.09.2013)

Compétice. *Pour aller plus loin sur la notion de compétences*. [En ligne]. Adresse URL : <http://eduscol.education.fr/bd/competice/superieur/competice/boite/pdf/t1.pdf> (consulté le 09.09.2013)

DSR le restaurateur, la cuisine du bien-être. [En ligne] Adresse URL www.dsr.ch (consulté le 18.03.2013)

LAPORTE, C. *temporalités, Revue de science sociale et humaine*. [En ligne] Adresse URL : <http://temporalites.revues.org/2477> (Consulté le 28.09.2013)

Organisation mondiale de la Santé. *RAPPORT MONDIAL SUR LE HANDICAP, résumé*. [En ligne] Adresse URL : http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_fr.pdf (Consulté le 04.10.2013)

Orientation.ch [En ligne] adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1109.aspx?data=ability&id=1040&highlighted=EMPLOY%C3%89%7CEN|CUISINE> (consulté le 24.09.2013)

RIPPH. *Processus de production du handicap*. [En ligne] Adresse URL : <http://www.ripph.qc.ca/> (Consulté le 06.10.2013)

RTS.CH. *À bon entendeur, restaurants et plats industriels* [En ligne] Adresse URL : <http://www.rts.ch/emissions/abe/2118929-abe-sur-les-marches-geneve-quand-les-restaurants-servent-de-l-industriel.html> (Consulté le 05.10.2013)

VERRA, F. *Tout savoir sur les anxiolytiques* [En ligne] Adresse URL : <http://www.anxiolytiques.net/benzodiazepines/les-effets-secondaires-des-benzodiazepines/> (Consulté le 29 septembre 2013)

Wikipédia, l'encyclopédie libre [en ligne] mise à jour le 13.05.2013. Adresse URL : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Gamme_de_produits_alimentaires&action=history (consulté le 29.09.2013)

4.3. Scolaires

BERRA, E. Cours : psychologie du développement. Sion : HES-SO, 2011-2012

BERRA, E. Cours : psychopathologies. Sion : HES-SO, 2012-2013

CARRON, G. Cours : *Outils d'évaluations*. Sion : HES-SO, 2013

CARRON, G. Cours : *Valorisation des rôles sociaux. Outils d'évaluations*. Sion : HES-

GRAU, C. Cours : *psychopédagogie des processus de réinsertion* HES-SO, Sion, 2013
SO, 2013

LEMIEUX, D. Cours : DAS (développement affectif et social). Sion : HES-SO, 2011-2012

MORONI, I. *Cours ARL*. Sion : HES-SO, 2013

RIAND, J-Y. *Méthodologie du TM*. Sion : HES-SO, 2013

4.4. Vidéographiques

BESNARD, J. (réal.) POIRÉ, A. (prod.) *Le Grand Restaurant* [Télévision] France : Gaumont, 1966

ETCHEBEST, P. *Cauchemar en cuisine*. France : M6 production, 2011-2013

PITOUN, J-Y (réal.) *Cuisine Américaine*. [Télévision] France : Polygram Film Distribution, 1998

ROULET, F. *Mise au point, Pré-cuisiner c'est tricher ?* [visionnée le 29.09.2013] Genève : RTS1, 2013

RTS.CH. *À bon entendeur, restaurants et plats industriels* [En ligne] Adresse URL : <http://www.rts.ch/emissions/abe/2118929-abe-sur-les-marches-geneve-quand-les-restaurants-servent-de-l-industriel.html> (Consulté le 05.10.2013)

4.5. Illustrations

Figure 1	La vie d'une étudiante en pleine réflexion. [en ligne] mise à jour le 29.03.2013. Adresse URL : http://whatsmeans.wordpress.com/category/vie-detudiante/ (Consulté le 15.04.2013)	Page de couverture
Figure 2	LE BOTERF, G. <i>Ingénierie et évaluation des compétences</i> . 6 ^{ème} éd. Paris : Éditions d'Organisation, Eyrolles, 2010	Page 3
Figure 3	Emmanuel Beuchat	Page 5
Figure 4	Emmanuel Beuchat	Page 7

Table des Annexes

Annexe 1	Indicateurs et mots clés
Annexe 2	Type de population
Annexe 3	Graphique insertion/formation
Annexe 4	Le métier d'employé de cuisine AFP
Annexe 5	Guide d'entretien
Annexe 6	Les personnes interrogées
Annexe 7	Extrait du tableau de dépouillement
Annexe 8	Tableau des températures
Annexe 9	Grille d'orientation professionnelle

Indicateurs et mots clés

Certains savoirs, bien qu'indispensables dans toutes les cuisines, seront davantage demandés dans l'un ou l'autre type de cuisine. Je prends notamment l'exemple du savoir de l'hygiène. Bien que tous les professionnels doivent en maîtriser les bases, dans les cuisines collectives, le niveau d'exigence est souvent plus élevé. En effet, ces cuisines sont souvent liées à des hôpitaux, EMS, crèches et sont donc soumis à un risque accru de danger sanitaire. Ce point pourrait alors devenir éliminatoire si un jeune n'a pas acquis toutes les bases d'hygiène.

Thème	Indicateur	Hypothèse	Éliminatoire pour :
Déterminants physiques	Horaires coupés	Les horaires coupés sont le propre des cuisines de restaurant. Certains problèmes de santé ou prises médicamenteuses peuvent porter à préjudice pour ce point	Restaurant
	Force, condition physique	Les cuisines de restaurant sont souvent moins bien équipées que les cuisines collectives. Ces dernières nécessitent moins d'effort physique de par les nombreuses aides technologiques dont elles disposent (chariots, fours à chariots, basculantes, etc.)	Restaurant
	Résistance à la chaleur	Comme le point précédent, la cuisine collective dispose de plus de moyens, a souvent une cuisine climatisée et un grand volume. À contrario les cuisines de restaurant sont exiguës, basses de plafond et mal ventilées. De ce fait, certaines personnes souffrant de la chaleur se sentiront mieux en cuisine collective	Restaurant
	Motricité de la personne	Une place de travail est plus facile à adapter dans une cuisine collective qu'au sein d'un restaurant (place, volume, financement, temps, etc.)	Restaurant

Thème	Sous-thème	Indicateur	Commentaire	Éliminatoire pour :
Savoir être	Respect des normes	Hiérarchie	La hiérarchie sera plus tolérante dans une cuisine collective et le cadre posé plus clair.	Restaurant
		Langage	En cuisine collective, la personne sera plus sujette à rencontrer la clientèle. Le langage doit donc être correct en toutes circonstances.	Collective
		Ponctualité	Avec des horaires irréguliers en restauration, un problème sera plus facilement toléré.	Collective
	Hygiène	Tenue	La tenue demandée en cuisine collective sera souvent plus exigeante de par les normes d'hygiène plus strictes en vigueur (piercing, montre, bijoux, propreté vestimentaire, souliers de sécurité...)	Collective
		Respect des normes d'hygiène professionnelles	En lien avec le point ci-dessus, la cuisine de restaurant sera plus tolérante.	Collective
	Relationnel, esprit d'équipe	Collabore	La collaboration doit être très bonne au sein d'un restaurant, sans quoi au moment du service, la brigade peut voler en éclats. Contrairement à la cuisine collective qui ne connaît pas ce moment stressant et qui est souvent mieux segmentée.	Restaurant
		Souplesse	Dans les cuisines de restaurants, il est nécessaire de pouvoir changer de poste, aider son collègue dans le besoin.	Restaurant
	Adaptabilité	Flexibilité dans les horaires	Un dicton bien connu des cuisiniers résume la défense de ce point : « Dans un restaurant on sait toujours quand on commence le travail, jamais quand on le fini ! ». Donc, il est nécessaire d'être capable de s'adapter à ces horaires particuliers.	Restaurant

Thème	Sous-thème	Indicateur	Commentaire	Éliminatoire pour :
Savoir	Connaissances culinaires	Recettes de base	En cuisine de restaurant, il est nécessaire de connaître des recettes de base par cœur pour gagner du temps. Par contre, dans les établissements de collectivité, le personnel suit souvent des procédures bien précises. Le par cœur n'est donc pas nécessaire.	Restaurant
	Connaissances marchandises	Produits C.F.	Les produits Convenience Food sont très largement utilisés en cuisine collective. Pour l'instant de façon moins significative en restaurant	Collective
		Viande, poissons	De manière générale, il est important de connaître ces produits.	Restaurant
		Fruits, légumes, herbes	Toutefois, dans les petites structures que l'on trouve en restaurant, l'employé de cuisine sera davantage sollicité pour réceptionner, stocker et traiter ces marchandises que dans une cuisine collective.	Restaurant
	Connaissance des règles d'hygiène	Températures de stockage	En lien avec le point précédent, dans les cuisines collectives, ce sont rarement les personnes qualifiées qui s'occupent de ce travail. Ce point devra donc être maîtrisé pour travailler en restaurant.	Restaurant
		Produits d'entretien	Même remarque que le point précédent. Généralement dans les cuisines collectives, certains employés s'occupent uniquement des nettoyages.	Restaurant
		Réception marchandises	Dans les cuisines collectives, ce sont rarement les personnes qualifiées qui s'occupent de ce travail. Donc ce point devra être maîtrisé pour travailler en restaurant.	Restaurant

Thème	Sous-thème	Indicateur	Commentaire	Éliminatoire pour :
Savoir faire	Gestion du stress	Gestion du stress	La gestion du stress est primordiale dans les restaurants, ce que l'on retrouve moins en cuisine collective.	Restaurant
	Autonomie	Réalise des mets seul	Une plus grande autonomie est attendue en restaurant. Dans les cuisines collectives, le personnel aura davantage de temps à mettre à disposition pour coacher quelqu'un.	Restaurant
		Gestion de plusieurs travaux simultanée	Ce point sera davantage demandé en cuisine de restaurant ou les mises en place sont souvent plus nombreuses (plat du jour, suggestions, carte, etc.) que dans une cuisine collective (menu du jour).	Restaurant
		Polyvalence	Le restaurant sera là aussi plus exigeant que la cuisine collective de par la variété de travaux demandés.	Restaurant
		Plonge	Ce poste est souvent le premier poste de travail dans les restaurants, du moins les employés de cuisine s'y retrouvent souvent. Il est donc important que la personne le maîtrise. Par contre, dans la cuisine collective, ce travail sera réservé à d'autres employés.	Restaurant
	Méthodes de cuisson	Maîtrise les méthodes de cuisson simples	Ce point sera aussi éliminatoire pour le restaurant. En effet, de par la polyvalence demandée à l'employé de cuisine, ce dernier sera souvent confronté à ce genre de travaux. Dans les cuisines collectives, l'encadrement sera meilleur, les procédures plus précises. De plus, si la personne ne maîtrise pas ce savoir faire il lui en sera sûrement moins tenu rigueur.	Restaurant
	Découpes	Découpes	En cuisine collective, très peu de découpes sont encore réalisées à la main. De ce fait, la restauration traditionnelle est plus limitante pour une personne.	Restaurant

Première conclusion en remplissant ce document : La majorité des indicateurs sont éliminatoires pour la restauration traditionnelle. On remarque toutefois que dans le savoir être, la cuisine collective est exigeante, tandis que dans les savoirs faire, ce sont uniquement les restaurants.

Type de population

La population de l'Orif Sion est composée de jeunes au bénéfice d'une rente AI et venant de Suisse romande et du Haut-Valais. Ces jeunes sont placés dans l'Institution pour des raisons diverses dont voici les principales inspirées d'un document interne de l'Orif Sion⁶⁶ :

- **Limites cognitives**
 - Difficulté d'acquisition
 - Problèmes de mémorisation
 - Limite de compréhension, de raisonnement
 - Peine à se structurer
 - Difficulté d'attention et de concentration
- **Trouble de la personnalité et difficultés affectives**
 - Manque de confiance en soi, basse estime de soi
 - Image négative
 - Carence affective
 - Troubles identitaires
 - Adoption de stratégies de fuites
 - Dénier du handicap, du placement
 - Peine à solliciter de l'aide
 - Problème de comportement, violation des règles
 - Dépendance (affective, substances illicites)
- **Difficultés relationnelles**
 - Difficulté à entrer en relation, relations équilibrées
 - Gestion relationnelle difficile
 - Peine au respect d'autrui
 - Intimidation, violence
 - Peine à penser aux autres
- **Instabilité émotionnelle**
 - Variation de l'humeur
 - Angoisses et stress important
 - Découragement face à l'apprentissage
 - Difficulté à accepter les limites
 - Peine à gérer la frustration
 - Colère, agressivité
 - Tendance à la mélancolie
 - Peur de la nouveauté
- **Déficiences et limites corporelles**
 - Difficultés de réguler sa vitesse d'exécution
 - Problèmes de coordination, de motricité
 - Activité corporelle désorganisée
 - Impulsivité
 - Difficulté dans la représentation spatio-temporelle
 - Passe d'une activité à l'autre sans les finir
- **Difficulté d'adaptation**
 - Rupture scolaire
 - Manque de repères sociaux, éducatifs
 - Problèmes familiaux
 - Décalage culturel
 - Maltraitance abandon, abus sexuel
- **Difficultés psychologiques**
 - Tendance à somatiser
 - Troubles psychiques
 - Phobies sociales, scolaire
 - États dépressifs
 - Automutilations, idées suicidaires

⁶⁶ SCHALLER, H. *Commission pédagogique* : Sion

GRAPHIQUE FORMATION/INSERTION

1^{ERE} ANNÉE DE FORMATION AFP



Période de stages de formation en entreprises pilotés

2^{EME} ANNÉE DE FORMATION AFP



Période de stages de vue de placement pilotés par le service d'intégration

1^{er} contact éventuel avec le coordinateur emploi de l'AI sous forme d'aide au placement

PRIMO-INSERTION PROFESSIONNELLE



Période d'une année au maximum

- Soit un job coaching peut être effectué par le service d'intégration de l'Orif
- Soit une aide au placement peut être apportée par le coordinateur emploi de l'AI

Le métier d'employé de cuisine AFP

« L'employé ou l'employée en cuisine secondent les cuisiniers en préparant des mets simples, chauds ou froids: entremets, garnitures, salades, dessert. Ils composent des menus ordinaires, dressent des plats destinés à la clientèle, dans divers établissements: restaurants, hôpitaux, homes, hôtels, etc. Dans un petit restaurant, ils participent à la plupart des activités, alors que dans un grand établissement, ils se spécialisent dans un secteur.

Leurs principales activités consistent à:

- Préparation des aliments
- éplucher, laver et couper les légumes;
- préparer et présenter des plats froids: entrées, salades, garnitures, sauces à salade;
- apprêter des mets chauds peu compliqués: soupes, légumes, féculents, pâtes, riz;
- cuisiner des plats à base d'œufs ou de fromage;
- préparer diverses sortes de viande, volaille, poisson ainsi que les sauces ou les jus de cuisson qui les accompagnent;
- garnir les plats ou les assiettes avec soin; les passer au personnel de service;

Organisation

- élaborer et planifier une série de menus simples en fonction des saisons, des produits disponibles, du type de clientèle, des fêtes, etc.;
- calculer les coûts et les prix de vente des menus courants;
- évaluer les quantités de marchandises nécessaires en fonction des réservations et des prévisions de vente;
- passer les commandes en tenant compte de l'offre saisonnière, des coûts d'achat et de l'inventaire;
- Stockage et entretien
- contrôler les livraisons (qualité et quantité), entreposer ou stocker la marchandise en respectant les modes de conservation de chaque aliment et en appliquant les règles d'hygiène;
- nettoyer, entretenir et ranger les ustensiles de cuisine, les machines et les équipements de travail;
- assurer l'hygiène, la propreté et l'ordre dans la cuisine.

Environnement de travail

Selon le lieu où ils exercent leur métier, les employés en cuisine peuvent travailler en collaboration avec un seul cuisinier ou au sein d'une brigade de cuisine dirigée par un chef. Lors des heures de repas («coup de feu»), le rythme de travail est soutenu et parfois stressant. Les horaires de travail, bien que réguliers, obligent les employés en cuisine à travailler le soir, parfois le week-end et les jours fériés. »⁶⁷

⁶⁷ Orientation. Le portail suisse de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. [en ligne] mise à jour le 9 juillet 2012. Adresse URL : <http://orientation.ch/dyn/1109.aspx?id=1040&highlighted=EMPLOY%C3%89%7CCUISINE|AFP> (consulté le 18 mars 2013)

Guide d'entretien

Présentation :

- Personnelle
- Formation
- Orif / Petits Pois Carottes
- But de la rencontre
 - Mémoire
 - Entretien afin de définir une réponse à ma question : définir le meilleur type de placement du jeune à la fin de sa formation chez nous, restaurant / collectivité
 - Entretien dure environ 1h, se déroule sous forme de discussion, enregistrement afin de récolter les données

Questions :

- J'aimerais savoir si vous avez déjà eu des employés de cuisine diplômés
- Ce que vous attendez d'eux de plus que pour un aide de cuisine non diplômé
- Avez-vous une idée d'un point crucial qui vous ferait refuser l'engagement d'un aide de cuisine en terme de compétences ?

Indicateurs :

Déterminants physiques

Horaires coupés

Force (port de choses lourdes)

Résistance à la chaleur

Motricité de la personne

Savoirs être

Hierarchie

Langage

Ponctualité

Tenue

Respect des normes d'hygiène professionnelles

Collabore

Souplesse

Flexibilité dans les horaires

Savoirs

Recettes de base

Emploi produits CF

Viandes, poissons

Fruits, légumes, herbes

Températures de stockage

Produits d'entretien

Réception marchandises

Savoirs faire

Gestion du stress

Réalise des mets seul

Gestion de plusieurs travaux simultanée

Polyvalence

Plonge

Maîtrise les méthodes de cuisson simples

Découpes

Les personnes interrogées

Voici une brève présentation des neuf personnes qui m'ont répondu :

Qui	N°	Où	A déjà engagé des employés de cuisine	Nombre approximatif de collaborateurs	Particularités
Stéphane Petter, chef de cuisine	1	Foyer Saint Joseph à Sierre	Non, cela ne s'est jamais présenté. À compétences égales, priorité à quelqu'un de formé	8	Le chef de cuisine a complètement remanié la cuisine pour éviter une certaine monotonie. Il reconnaît que dans les cuisines collectives, son cas est marginal. Cette cuisine est assez proche du modèle restaurant. Le chef imagine qu'à l'avenir les cuisines collectives vont s'approcher de ce modèle. Il postule aussi que le bagage d'un apprenti devrait être acquis en restaurant. La collectivité est quand même mieux pour les employés de cuisine sortant de l'Orif selon M Petter
André Mathieu, chef de cuisine	8	Clinique Genevoise, à Crans-Montana	Oui, une personne est venue y achever sa formation commencée à l'Orif Sion	11	André relève que la présentation est très importante et qu'à qualités égales, il préfère engager une personne qui présente bien. Il mentionne aussi la difficulté qu'il rencontre à trouver des apprentis motivés et réellement intéressés par leur métier.
Jean-Paul Goye, chef de cuisine	4	Institut Notre Dame de Lourdes, à Sierre	Non	5	Très petite structure, seul le chef de cuisine est formé. Il est aidé par trois aides de cuisine.
Frédéric Hertli, chef de cuisine	5	Hôpital de Sierre	Oui, mais des stagiaires placés par l'Orif Sion	20	Le chef relève que tout d'abord, avant d'avoir n'importe quelle compétence, il faut que la personne ait de la volonté, de la motivation. Il m'indique aussi que même pour les cuisines d'hôpitaux, cela devient difficile d'engager des personnes en difficultés, comme nous le proposons à l'Orif Sion suite à la négociation des budgets. Entretien très riche avec des explications qui me permettent une analyse du système en place dans le réseau des hôpitaux valaisans.
Ghislain Pissenem, patron et chef de cuisine	2	Hôtel-Restaurant du Midi, à Delémont	Oui, en a formé un et engagé un autre. Beaucoup d'investissement de la part du patron, mais passablement de difficultés à gérer.	4	Restaurant de type familial avec un vrai chef autoritaire. Très axé sur la formation des apprentis. Le chef estime qu'il est important d'avoir une personne de référence pour accompagner le jeune dans son travail, quel que soit le type de cuisine.
Jean-Pierre Kneuss, patron	3	Café-Restaurant du Soleil, à Courfivres	Non	3	Restaurant de type familial. Une certaine méconnaissance de cette formation de part M Kneuss (<i>étonnant pour un ancien professeur actif encore en 2007</i>). À sa décharge, elle n'est pas

et chef de cuisine					enseignée au Jura de par le manque d'apprentis. Ils sont donc orientés sur Neuchâtel. Le patron parle de trouver des solutions d'adaptation dans les cuisines de restaurant, notamment concernant les horaires. De plus, il souligne que le patron doit être présent en cuisine pour l'encadrer.
Georges (prénom d'emprunt), gérant et chef de cuisine	6	Restaurant d'altitude, Val d'Anniviers	Non, ne connaît pas la formation	5 en haute saison	Il veut être traité de manière anonyme de par le fait qu'il est engagé par les remontées mécaniques et soumis aux décisions de sa direction. Particularités liées à la restauration d'altitude, horaires continus, travail en saison. Il faut aussi prendre en compte le très gros débit (jusqu'à 300-400 repas par jour) de ce restaurant qui s'approche des volumes de la collectivité, mais avec le stress du restaurant classique. Attention au contexte touristique qui permet de faire la fête plus facilement. Il faut que le jeune sache se gérer. Le chef parle aussi du coût d'un employé et ce qu'il va attendre de par la charge qu'il représente.
Patrick Galizia, Chef de cuisine et patron	9	Restaurant le Muzot, à Veyras	Oui, il en a formé trois.	2	Restaurant familial. Le chef connaît la formation de MSP. Il avait fait les démarches pour la commencer. Patrick a une certaine ouverture d'esprit, mais n'a plus le temps et l'énergie pour former quelqu'un dans ce métier.
Bernard Mayensson, conseiller SI	7	Service d'intégration de l'Orif Sion	-	-	Bernard relève que beaucoup de chefs ne font pas la différence entre des CFC et AFP et ne connaissent pas la formation d'employé de cuisine. L'approche d'un chef de cuisine de restaurant se fait différemment. Notamment il faut un jeune avec de grandes capacités pour le placer en stage. Il relève aussi que le marché de la cuisine collective arrive à saturation et qu'il est de plus en plus difficile d'y placer un jeune même si « <i>Nos jeunes, y sont plus aptes à aller travailler dans le domaine de la collectivité, ça c'est sûr</i> ». Les places sont bien plus nombreuses en cuisine de restaurant. Il mentionne aussi que les chefs de cuisine de restaurant sont prêts à jouer le jeu de manière générale, mais l'approche est primordiale, il faut les voir au bon moment. En collectivité, il y a quand même un peu plus de temps à accorder à cette approche.

Collectivité

Restaurant

Questions préliminaires / Indicateurs	Entretien n°1
Personne questionnée	Stéphane Petter
Fonctions	Chef de cuisine
Entreprise	Foyer Saint-Joseph
Adresse	Montée du Château 23, 3960 Sierre
Date de l'entretien	mercredi 4 septembre 2013
Employés de cuisine qualifiés	Non, cela ne s'est jamais présenté. À compétences égales priorité à quelqu'un de formé
Différence des exigences entre qualifié et non qualifié	Exigences plus accrues pour une personne qualifiée, notamment dans l'autonomie
Indicateurs	
Aspects physiques	
Horaires coupés	Oui, cela existe aussi dans la cuisine collective, mais de manière plus souple, fin du travail à 19:00
Force, condition physique	"venant de la restauration, j'avais jamais entendu parler des normes de sécurité au travail"
Résistance à la chaleur	Oui ce point est plus facile à gérer en cuisine collective, souvent plus grandes
Motricité de la personne	Moins exigeant, on peut porter une plus grande attention à la personne
Savoir être	
Respect des normes	
Hiérarchie	Dans une cuisine collective c'est plus relax. On ne parle pas du "chef"
Langage	"Au niveau du langage, cela reste une cuisine (<i>silence</i>) il n'y pas beaucoup de profs d'école, quoi, dans une cuisine, quoi. Et pis c'est multiculturel [...] t'as l'impression d'être sur un chantier!"
Ponctualité	"Cela n'a rien avec la cuisine, c'est juste de l'éducation!"
Hygiène	
Tenue	Tant que cela reste discret cela peut passer (tatouages, piercings) sinon il faut l'enlever ou le cacher
Respect des normes d'hygiène professionnelles	Les normes sont les mêmes que pour les restaurants. Mais une attention particulière est toujours demandée
Relationnel, esprit d'équipe	
Collabore	Important en lien avec la polyvalence demandée dans l'établissement
Souplesse	Plans de congés sur 3 mois. Avec possibilité de s'arranger
Adaptabilité	
Flexibilité dans les horaires	Une petite flexibilité est demandée, mais généralement les horaires sont respectés
Savoir	
Connaissances culinaires	
Recettes de base	Non, pas nécessaire
Connaissances marchandises	
Produits C.F.	Oui important de les connaître au même titre que les autres produits
Aliments	"Oui c'est quelque chose que j'adore!" Important aussi pour les contrôles de réception
Connaissance des règles d'hygiène	
Température stockage	Oui, important de les connaître, un classeur est toujours disponible pour s'y référer
Produits d'entretien	Des fiches existent pour les utiliser de manière correcte
Réception marchandises	Il est nécessaire de pouvoir faire confiance sur ce point auprès d'un aide de cuisine

Savoir faire	
Gestion du stress	
Gestion du stress	Point primordial pour la restauration. En collectivité le facteur stress a encore été diminué grâce aux nouvelles technologies
Autonomie	
Réalise des mets seul	"Oui tout à fait! Et surtout qu'ici toutes les aides de cuisine sont capables de fonctionner... heu... de manière autonome. Donc il arrive que on n'a pas du tout de ...heuu.. de diplômés, donc c'est clair que si on engage quelqu'un qu'a fait cette formation j'attendrais encore plus qu'un aide de cuisine."
Gestion de plusieurs travaux simultanée	Oui c'est demandé, cuisson de pâtes et découpes de légumes, mais moins qu'aux cuisiniers professionnels
Polyvalence	Polyvalence demandée, un tournus a lieu dans la cuisine. Tout le monde donne un coup de main à tout le monde
Plonge	Non, ces tâches sont partagées entre tous. Sauf au début davantage pour apprendre ou ranger les ustensiles
Méthodes de cuisson	
Maîtrise les méthodes de cuisson simple	Oui c'est important pour les cuissons simples
Découpes	
Découpes	Utilise de la 4ème gamme, mais aussi du frais. Donc demandé mais pas forcément un haut niveau et avec un appui
Total	
	Dans un établissement comme celui-là, le chef de cuisine à complètement remanié la cuisine pour éviter une certaine monotonie. Il reconnaît que dans les cuisines collectives son cas est marginal. Cette cuisine est assez proche du modèle restaurant. Le chef imagine qu'à l'avenir les cuisines collectives vont s'approcher de ce modèle. Il postule aussi que le bagage d'un apprenti devrait être acquis en restaurant. La collectivité est quand même mieux pour les employés de cuisine sortant de l'Orif selon M.Petter
Particularités	
Analyse	Globalement, passablement de points ont la même importance pour les deux types de cuisines. Il faut toutefois relever sa grande ouverture d'esprit, son envie de mettre tout le monde sur un pied d'égalité et le fonctionnement qu'il a mis en place dans cette cuisine. En effet, peu de cuisines collectives (il le dit lui-même) sont proche du fonctionnement d'un restaurant comme l'est la sienne. Du coup certains indicateurs ne m'éclairaient pas davantage. Par contre, on remarque clairement que la majorité de ceux qui sont éliminatoires le sont pour le restaurant. 11 favorisent la collective et 1 seul (emploi produits CF) le restaurant.
Favorise la collectivité	
Favorise le restaurant	
Ne favorise aucun en particulier	

Tableau 1
Critères d'exposition au stress thermique de l'ACGIH (indice WBGT en °C) pour
une semaine de travail de cinq jours à raison de huit heures par jour avec des
pauses conventionnelles

Répartition du travail dans un cycle travail/repos	Acclimaté				Limite d'activité (non acclimaté)			
	Léger	Modéré	Lourd	Très lourd	Léger	Modéré	Lourd	Très lourd
75 à 100 %	31,0	28,0	-	-	28,0	25,0	-	-
50 à 75 %	31,0	29,0	27,5	-	28,5	26,0	24,0	-
25 à 50 %	32,0	30,0	29,0	28,0	29,5	27,0	25,5	24,5
0 à 25 %	32,5	31,5	30,5	30,0	30,0	29,0	28,0	27,0

Notes: On suppose une semaine de travail de cinq jours à raison de huit heures par jour avec des pauses conventionnelles.

Les valeurs limites d'exposition tiennent compte du fait que les travailleurs exposés à ces conditions s'hydratent adéquatement, ne prennent aucun médicament, portent des vêtements légers et sont généralement en bonne santé.

Exemples de types d'activités :

Repos – Position assise (tranquillement ou avec des mouvements de bras modérés)

Travail léger – Commande de machinerie en position assise ou debout; travail léger avec les mains ou les bras (p. ex. utiliser un banc de scie); marche occasionnelle; conduite automobile.

Travail modéré – Marche combinée à des activités de levage et de traction ou de poussée; marche à un rythme modéré; p. ex. lavage en position debout.

Travail lourd – Travail au pic et à la pelle; creuser; transporter; pousser/tirer des charges lourdes; marche rapide; p. ex. un menuisier qui utilise une scie à main.

Travail très lourd – Activité très intense à un rythme allant de rapide à maximum; p. ex. pelleter du sable mouillé.

Source : « 2008 TLVs® and BEIs® – Threshold Limit Values for Chemical Substances and Physical Agents and Biological Exposure Indices ». Cincinnati: American Conference of Governmental Industrial Hygienists (ACGIH), 2008, p. 221.

Tiré de : Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. *Y a-t-il une température au travail qui est dangereuse pour la santé au point où il faut arrêter de travailler?* [En ligne] Adresse URL : http://www.cchst.ca/oshanswers/phys_agents/hot_cold.html (consulté le 24.09.2013)

Grille d'orientation professionnelle

La grille doit être complétée pour chaque item en répondant à la question suivante :

Pour l'apprenti, la maîtrise de la compétence ... l'oriente plutôt en faveur de la cuisine collective ou de restaurant.

CC = en faveur de la cuisine collective

R = en faveur de la cuisine de restaurant

Coeff.	Indicateur	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	R
		CC											
Coeff. 1	Températures de stockage	CC											R
	Produits d'entretien	CC											R
	Réception marchandises	CC											R
	Tenue	CC											R
Coefficient 2	Force (port de choses lourdes)	CC											R
	Résistance à la chaleur	CC											R
	Motricité de la personne	CC											R
	Hierarchie	CC											R
	Respect des normes d'hygiène professionnelles	CC											R
	Souplesse	CC											R
	Flexibilité dans les horaires	CC											R
	Recettes de base	CC											R
	Viandes, poissons	CC											R
	Fruits, légumes, herbes	CC											R
	Réalise des mets seuls	CC											R
	Gestion de plusieurs travaux simultanée	CC											R
	Polyvalence	CC											R
	Maîtrise les méthodes de cuisson simples	CC											R
Découpes	CC											R	
Coeff. 3	Horaires coupés	CC											R
	Collabore	CC											R
	Plonge	CC											R
	Gestion du stress	CC											R
TOTAL :		=											
Valeur des points :		0	→ Totalemment en faveur de la cuisine collective										
		5	→ Neutre										
		10	→ Totalemment en faveur de la cuisine de restaurant										

La grille nuance l'importance de certains indicateurs lors du placement. C'est pourquoi il est fait mention de coefficients. Le calcul se passe comme suit :

Moyenne du coefficient 1, additionnée à celle du coefficient 2 multipliée par deux et additionnée à celle du coefficient 3 multipliée par 3. Le total est divisé par six et donne la tendance du placement.

Exemple :

Coeff. 1	$4+0+6+6=16/4=4$	$4 \times 1=4$	
Coeff. 2	$4+5+9+5+6+3+5+7+0+10+5+10+1+5+6=81/15=5.4$	$5.4 \times 2=10.8$	
Coeff. 3	$2+1+1+0=4/4=1$	$1 \times 3=3$	
Total		$4+10.8+3=17.8$	$17.8/6=2.9$