

FORMATION

APPRENTISSAGE : CHANTIER EN COURS

Les problèmes d'embauche font consensus dans le secteur de l'hôtellerie-restauration. Les solutions, elles, sont multiples. Elles peuvent – voire doivent – être mises en place par tous les acteurs, des centres de formation aux employeurs, en passant par les parents. PAR AURIANE VELTEN



La situation peut paraître contradictoire. D'un côté, toute personne regardant la télé ou les réseaux sociaux aura remarqué la forte revalorisation que connaît le métier de cuisinier depuis une dizaine d'années. Les centres de formation d'apprentis devraient donc être pleins. Pourtant, les métiers de cuisine sont en tension. Adecco Analytics estime à près de 58 500 les besoins de recrutement sur un an. Et 61 % des employeurs ayant un projet d'embauche dans ce secteur estiment avoir des difficultés de recrutement. Un premier élément d'explication est que le métier de cuisinier tel qu'il est promu par les médias ne correspond pas à la réalité. « Aujourd'hui, la cuisine, c'est le rêve de la télé-réalité, avec les tatouages sur les bras et les jolies barbes. C'est plus attirant que d'aller mettre les doigts dans la graisse d'un moteur ou se geler sur un toit. On met en avant la cuisine par cette formule-là, mais les jeunes ne comprennent pas qu'il y a toute une démarche et qu'il faut apprendre les bases avant d'aller jouer les stars », explique Sandy Caire, qui fut chef, puis formateur à l'IFP 43 du Puy-en-Velay et propose désormais des cours aux particuliers, professionnels ou personnes en reconversion. Car de nombreux jeunes entrés par la voie de l'apprentissage abandonnent le métier lorsqu'ils découvrent ses conditions d'exercice. « Ce qui rebute, ce sont les horaires décalés et la problématique de la coupure. C'est un phénomène de société: le goût de l'effort et de l'engagement sont des choses qui disparaissent. Et en même temps, avoir son week-end et une vie sociale sont des points plus importants pour le choix de son métier », estime Régis Marcon, qui a corédigé un rapport sur la voie professionnelle scolaire pour le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse. De nombreux jeunes partent également à



« IL FAUT APPRENDRE
LES BASES AVANT D'ALLER
JOUER LES STARS »

SANDY CAIRE
CHEF ET FORMATEUR

l'étranger et ne reviennent plus sur le territoire français par la suite. « Ce phénomène pourrait peut-être être endigué en améliorant l'apprentissage des langues étrangères en France et en encadrant les jeunes pour les voir revenir avec leur expérience plutôt que de rester à l'étranger, où le cadre de travail est peut-être plus sympathique, où ils sont peut-être mieux payés, etc. », suggère Jean-François Tostivint. Le directeur adjoint du CFA Médéric ajoute qu'un quart des jeunes professionnels reste sur le territoire, mais change de secteur: « Les métiers du luxe, ou encore de l'immobilier, viennent chercher les jeunes qui travaillent dans l'hôtellerie, car ils ont les bons codes pour accueillir la même clientèle, ils savent parler aux gens et vendre. »



À cet état des lieux doit encore être ajouté l'attractivité inégale des établissements du secteur de l'hôtellerie-restauration. Régis Marcon souligne ainsi que « les grands groupes attirent beaucoup les jeunes, car ils leur font miroiter la possibilité de carrières beaucoup plus ouvertes et d'ascensions plus rapides dans la hiérarchie. Pour un jeune de 18 ou 19 ans qui hésite encore, c'est plus attirant que d'aller chez un indépendant, qui ne pourra pas lui offrir autant. »

LA BOURSE ET LA VIE

Le tableau ainsi dressé est plutôt noir. Mais tous les acteurs en présence s'efforcent d'y écrire une solution. Les chefs d'entreprise font des efforts pour offrir de meilleures conditions de travail. « On doit faire le maximum pour que les employés se sentent bien: logement compris dans le salaire, augmentation des jours de congés, etc. On a aussi mis en place le tutorat: huit tuteurs, formés et qui ont une prime pour cela, accueillent et accompagnent les jeunes avec entretien hebdomadaire et visite de l'école », expose Régis Marcon, tout en reconnaissant que toutes les entreprises ne peuvent pas se permettre ce type de dispositif. Sandy Caire relève ainsi que, pour régler le problème des horaires et faire tourner un établissement midi et soir, un restaurateur aurait besoin d'employer et donc de payer avec les charges qui vont avec, deux équipes.

Car l'argent est, ici comme partout, le nerf de la guerre. « On ne travaille pas seulement par passion, mais aussi pour gagner sa vie. Parce que la passion, ça ne paye pas », souligne Jean-François Tostivint. Ça paye d'autant moins dans le cas d'un apprenti rémunéré selon son âge de 410 € à 806 € bruts

Nouvelle loi : ce qui change pour les employeurs

La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 instaure une réforme de la formation par apprentissage. Ainsi, l'âge maximum d'un apprenti passe de 26 ans à 29 ans révolus, tandis que la durée minimale du contrat est abaissée à six mois. Cette durée peut également être plus courte que celle du cycle de formation, si les compétences initiales de l'apprenti ou celles qu'il a pu acquérir lors d'un service civique, etc., le justifient. Autre nouveauté: le contrat peut débiter à n'importe quel moment de l'année. En outre, les diverses primes versées aux employeurs sont supprimées et remplacées par une prime unique, qui s'applique aux contrats conclus après le 1^{er} janvier 2019 dans les entreprises de moins de 250 salariés. Cette prime est plafonnée à 4 125 € lors de la première année du contrat, à 2 000 € pour la deuxième et 1 200 € pour la troisième et l'éventuelle quatrième. Pour bénéficier de cette aide, l'employeur devra faire enregistrer le contrat auprès de la chambre consulaire compétente. Mais à partir de 2020, il suffira de déposer le contrat auprès de l'opérateur de compétences concerné. La conclusion d'un contrat d'apprentissage est donc simplifiée, de même que sa rupture... pour l'apprenti. Celui-ci peut en effet rompre le contrat n'importe quand, après respect d'un préavis et sollicitation d'un médiateur de la chambre des métiers et de l'artisanat. L'employeur, lui, ne peut décider unilatéralement d'une rupture que durant les quarante-cinq premiers jours de formation en entreprise. Les seules exceptions sont les inaptitudes médicales et les fautes graves de l'apprenti. À noter: l'exclusion de l'apprenti de son CFA est une cause réelle et sérieuse de licenciement.