



SYNTHÈSE

Etude sur les métiers de la cuisine et de la salle de la branche HCR Chef(fe) de partie

IDCC 1979 – Hôtels, cafés, restaurants

CPNE^{HCR}

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Hôtels - Cafés - Restaurants

BRANCHE DES HÔTELS, CAFÉS,
RESTAURANTS (HCR)

AKTO

Katalyse 
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT



Édition

2025

OBSERVATOIRE
AKTO

Le métier aujourd'hui

Description générale :

- Le chef de partie est un cuisinier qui coordonne une section spécifique de la cuisine pendant le service, comme les sauces, la pâtisserie, le poisson, les entrées, la pâtisserie, etc.
- Il réalise ses préparations avec l'aide d'un ou plusieurs commis de cuisine.
- Il agit sous les ordres du chef de cuisine, il est autonome pendant le service.
- Il s'assure au quotidien de la disponibilité et de la qualité des produits sur la section de cuisine qui le concerne, et transmet au chef de cuisine les indications sur les commandes à réaliser.

Activités principales

Organiser
et préparer le service
sur sa partie

Coordonner sa partie
pendant le service

Clôturer le service
sur sa partie

Activités secondaires / spécifiques

Participer aux
approvisionnements
en marchandises

Remplacer
le Second de cuisine

Participer
à l'amélioration
continue



Les facteurs d'attractivité du métier

- **Passion et créativité** : sentiment de valorisation du métier, « rendre les gens heureux ».
- **Meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle prise en compte** : jours de repos consécutifs, horaires adaptés.
- **Perspectives d'évolution** : promotion interne facilitée notamment dans les grands groupes (parfois sous condition de mobilité géographique).



Les obstacles à l'attractivité du métier

- **Contraintes horaires** : travail le week-end, coupures, décalage avec la vie de famille.
- **Conditions de travail exigeantes** : rythme intense, pression client, manque de reconnaissance.
- **Rémunération perçue comme insuffisante** au regard des efforts demandés (horaires décalés, travail les jours fériés et dimanches).

« Dans les annonces d'emploi il peut nous arriver de nommer le métier sous-chef de cuisine pour être plus valorisant et attirer davantage de candidats, alors que ce sera chez nous un chef de partie. »

Dirigeant, Restaurant traditionnel de 10 à 19 salariés

« Être chef de partie, ce n'est pas juste être cuisinier. Il faut gérer les stocks, coordonner les plus jeunes, assurer la qualité... On nous demande beaucoup, mais c'est ce qui rend le poste intéressant. »

Cheffe de partie, Restaurant de 10 à 19 salariés

Le métier vu par les employeurs

« Aujourd'hui, l'enjeu principal pour parvenir à recruter et fidéliser est de répondre aux attentes des salariés quant à leur recherche d'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. »

Directrice, Hôtel Restaurant gastronomique de 10 à 19 salariés

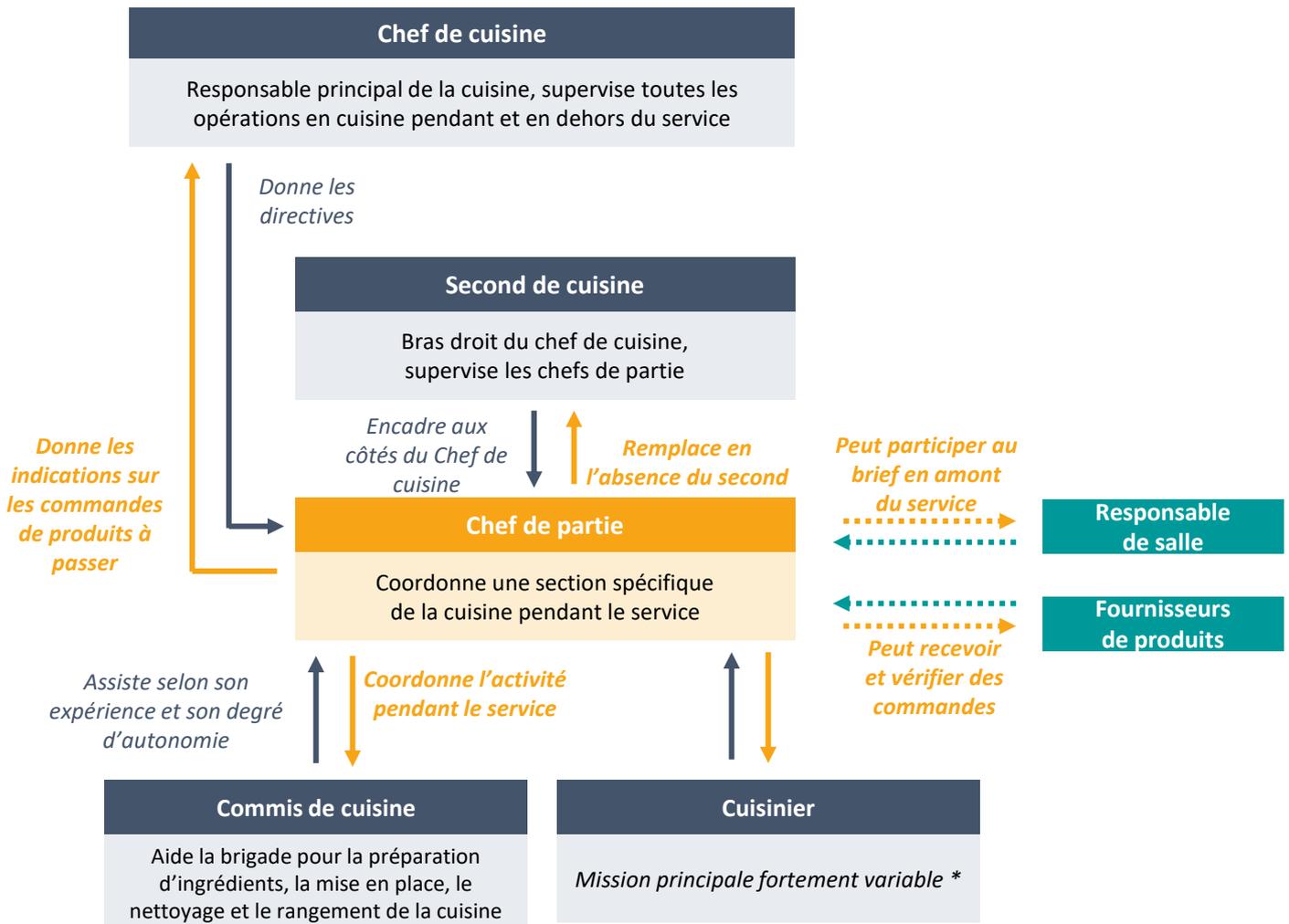
Le métier vu par les salariés

« On est jeunes, on veut apprendre, mais pas à n'importe quel prix. Il faut que ça reste vivable sur le long terme. »

Chef de partie, Restaurant de 10 à 19 salariés

Organisation fonctionnelle et place du métier

Le schéma ci-dessous identifie les parties prenantes internes et externes à la cuisine du chef de partie :



* Focus sur le métier de **cuisinier** :

Dans le cas d'un établissement structuré disposant d'un organigramme fonctionnel clair, le cuisinier est apparenté au demi-chef de partie. Dans le cas contraire, le métier de cuisinier constitue une appellation générique d'un membre de l'équipe en cuisine (cas de la présente fiche métier).

NB : Des **grades** peuvent co-exister au sein des établissements de plus de 50 salariés : demi-chef de partie, chef de partie, chef de partie confirmé, différenciant expérience, autonomie et reconnaissance salariale.

Principales dénominations utilisées au sein des établissements

Sources : enquête en ligne 2024, retraitements Katalyse, 309 répondants

- 84 % des établissements utilisent l'appellation « chef de partie ».
- 8 % préfèrent des termes comme « cuisinier », « leader de cuisine » ou « chef de cuisine confirmé ».
- Les 8 % restants emploient des dénominations variées et isolées (employé polyvalent, responsable de production, manager de production...), illustrant la porosité des métiers

4 principaux facteurs d'évolution identifiés

Impacts métiers / compétences



Evolution des attentes des salariés

- **Renforcement des attentes en matière d'équilibre vie professionnelle / personnelle** : accentuation par la crise Covid du besoin de temps libre pour les activités personnelles et familiales.
- **Amélioration des conditions de travail recherchée** : réduction ou suppression des coupures longues et des jours de repos consécutifs pour une meilleure organisation de leur quotidien.

- Renforcement du rôle de coordination : organisation du travail des commis, répartition des tâches, gestion des horaires flexibles et accompagnement dans l'apprentissage.
- Complexification de la coordination d'équipe : prise en compte de profils divers (reconversion, apprentis, commis) et maintien d'un niveau de service stable malgré des effectifs fluctuants.
- Adaptabilité et flexibilité accrues : ajustement aux nouveaux modèles d'organisation (ex. : temps partiel) tout en garantissant la qualité du service.



Evolution des attentes et comportements des clients

- **Fait-maison et produits frais** : exigence accrue de qualité, saisonnalité et produits locaux, alimentation saine
- **Évolution des cartes** : adaptation aux tendances, flexibilité dans le choix des produits et techniques culinaires.
- **Présentation soignée** : esthétique primordiale, dressages impactants, influence des réseaux sociaux.

- Renforcement de l'expertise culinaire : maîtrise des produits frais, techniques adaptées et innovation dans les recettes et présentations.
- Optimisation des stocks : sélection des meilleurs produits, gestion efficace pour limiter le gaspillage et assurer la rotation.
- Créativité accrue : sensibilité esthétique et précision pour des présentations attractives.
- Flexibilité et adaptation : réactivité aux changements de menus tout en garantissant une qualité constante.
- Transmission du savoir-faire : formation et motivation des commis pour maintenir les standards



Renforcement du cadre réglementaire et écologique

- **Normes et traçabilité** : exigences accrues, mise à jour des procédures et compétences.
- **Écoresponsabilité** : réduction de la consommation d'énergie et valorisation des circuits courts.
- **Anti-gaspillage** : gestion optimisée des stocks et utilisation complète des ingrédients.

- Renforcement de la gestion des stocks : intégration des produits locaux et saisonniers selon leur disponibilité.
- Maîtrise des normes HACCP et DLC : suivi réglementaire et accompagnement de l'équipe dans leur application.
- Gestion durable : adoption de pratiques économes en énergie et en ressources.
- Créativité et adaptation : valorisation des ingrédients dans leur totalité pour une cuisine fraîche et durable.
- Leadership et transmission : sensibilisation auprès des commis aux pratiques responsables.



Digitalisation et modernisation des outils

- **Numérisation des processus** : optimisation des stocks, traçabilité, gestion des DLC.
- **Technologies en cuisine** : cuisson programmée, équipements performants, ergonomie.
- **Intelligence Artificielle émergente** : faible adoption actuelle, potentiel d'essor futur.

- Maîtrise des outils numériques : gestion des stocks et traçabilité pour une efficacité optimale.
- Compétences techniques avancées : utilisation d'équipements modernes et intégration des nouvelles technologies.
- Adaptation et innovation : contribution à l'évolution des outils et à leur modernisation.

Focus sur deux facteurs majeurs pouvant avoir un impact sur le métier de chef de partie à moyen-long terme

1



L'intelligence artificielle : vers une révolution des usages à terme ?

Exemple de potentialités pouvant offrir l'IA (*liste non exhaustive*) :

- Aide à la **gestion des stocks et à la réduction du gaspillage alimentaire** : prédiction de la demande de certains plats, automatisation de commandes pour le réapprovisionnement...
- Aide à la **créativité** : analyse des préférences des clients pour adapter le type de plats proposés...
- Aide au **contrôle de qualité et d'hygiène alimentaire** : surveillance automatisée de la qualité des produits et des plats préparés selon les normes en vigueur...
- Aide au **pilotage des équipes** : analyse de données sur la brigade, outil d'auto-formation...
- Aide à l'**optimisation de la production culinaire** : outil pour optimiser l'utilisation des ingrédients...
- **Automatisation de tâches répétitives** : robots culinaires pouvant préparer des ingrédients voire des plats standards, le nettoyage et l'entretien d'équipements...

Sources : recherches Katalyse sur les potentialités de l'IA et traduction dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

2



La nouvelle réglementation sur les biodéchets : une nécessaire application à prévoir

Exemples d'impacts pour le chef de partie d'une plus grande prise en compte de la gestion des biodéchets :

- **Impacts opérationnels** : réorganisation des tâches pour l'intégration du tri des biodéchets au quotidien, gestion du temps, réorganisation de l'espace de travail, gestion des équipements...
- **Montée en compétences** : formation nécessaire sur la gestion des déchets alimentaires, les techniques de compostages, l'utilisation des équipements de tri voire sensibilisation aux enjeux environnementaux
- **Créativité et innovation** : réflexion quant à une utilisation des ressources, réduction du gaspillage alimentaire, réflexion quant à une cuisine durable

Sources : entretiens et recherches Katalyse sur les biodéchets et traduction dans le secteur de l'hôtellerie-restauration

Panorama de l'évolution des compétences



Savoir Connaissances

Importance accrue :

- **Normes d'hygiène et de sécurité alimentaire renforcées**, incluant une mise à jour régulière sur le **cadre réglementaire et les certifications HACCP**.
- **Connaissance approfondie des produits locaux et de saison** pour répondre aux attentes écologiques et de la clientèle.

Nouveautés :

- **Familiarisation avec les nouveaux outils numériques** (logiciels de gestion des stocks, systèmes de traçabilité, régulation thermique).
- **Sensibilisation aux principes d'économie circulaire et de gestion durable des ressources** (valorisation des ingrédients, limitation des déchets).



Savoir-faire Compétences opérationnelles

Importance accrue :

- **Gestion optimisée des stocks et des matières premières**.
- Préparation de plats visuellement attractifs pour **répondre aux attentes des clients en matière de présentation soignée** (y compris pour les réseaux sociaux).
- Mise en œuvre de **techniques modernes**, comme la cuisson basse température ou programmable, pour **garantir qualité et efficacité**.

Nouveautés :

- Intégration mesurée de **technologies émergentes** (IA pour la gestion des processus ou prévisions de stock).
- Adoption de **pratiques écoresponsables** dans la préparation des recettes et la gestion des ressources.



Savoir-être Compétences comportementales

Importance accrue :

- **Flexibilité et adaptabilité** face à l'évolution rapide des **technologies** et des **attentes** (clients et employeurs).
- **Créativité** et sens de l'esthétique
- **Rigueur et sens du détail** pour garantir la qualité des préparations et le respect des normes.

Nouveautés :

- **Pédagogie et sens de la transmission** pour accompagner les équipes dans l'adoption des nouveaux outils numériques et nouvelles pratiques dont pratiques écologiques quotidiennes (limitation du gaspillage alimentaire, tri des déchets et compostage, gestion raisonnée de l'eau...)

Quantification et projection des besoins en recrutement

- Un total estimé de **58 000 à 60 000 chefs de partie** au sein des établissements de la branche HCR en 2022
 - soit environ **7 % des salariés de la branche** et environ **1/5^{ème} des effectifs en cuisine**
 - **54 %** des Chefs de partie exerçant dans des **restaurants de moins de 20 salariés**

Situation en 2022

Situation en 2024

Besoins en recrutement du fait de l'évolution du volume d'activité [A ~ 5 000]

Besoins en recrutement du fait des départs en retraite [B ~ 4 000]

Besoins en recrutement du fait de la mobilité des salariés [C ~14 000]

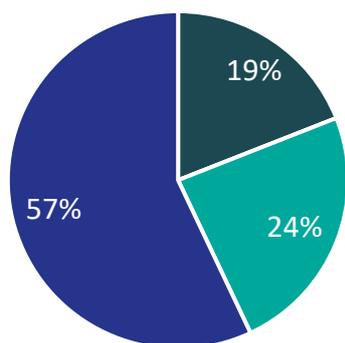
Besoins en recrutement à horizon 2027 [A] + [B] + [C]

Un besoin de recrutement / renouvellement s'élevant à **environ 23 000 personnes entre 2024 et 2027** soit ~ 13 % de l'effectif actuel à recruter chaque année.

Besoins en formation

PART DES ÉTABLISSEMENTS AYANT ENGAGÉ OU PRÉVU DES FORMATIONS POUR LEUR(S) CHEF(S) DE PARTIE OU FUTUR(S) CHEF(S) DE PARTIE AFIN DE RÉPONDRE AUX FACTEURS D'ÉVOLUTION

Source : enquête en ligne, retraitements Katalyse, 216 répondants



- Formations déjà engagées
- Formations prévues dans les 2-3 ans
- Pas de formation prévue

63 % des établissements envisageant des formations d'ici 2-3 ans n'ayant pas encore identifié celles adaptées à leurs besoins, indépendamment de leur taille.

3 principales thématiques attendues par les établissements

* Source : enquête en ligne décembre 2024, retraitements Katalyse, 96 répondants

1
Hygiène et sécurité
dont HACCP



3
Gestion
stocks, flux des produits, coûts...

2
Techniques de cuisine
Cuissons spécifiques, nouvelles techniques, dressage et créativité...



SYNTHÈSE

Etude sur les métiers de la cuisine et de la salle de la branche HCR

Etude prospective métier Chef(fe de partie)

CPNE*HER*
Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Hôtels - Cafés - Restaurants

BRANCHE DES HÔTELS, CAFÉS,
RESTAURANTS (HCR)

Katalyse 
STRATÉGIE & DÉVELOPPEMENT

 **B**SERVATOIRE
AKTO