

SESSION 2026



CAPET et CAFEP
(BAC +3)
Concours externe

Section

HÔTELLERIE – RESTAURATION

Option

Sciences et technologies culinaires

Épreuve d'admissibilité 1

L'épreuve consiste en l'exploitation d'une étude de cas mobilisant les compétences et connaissances du candidat en matière de culture professionnelle. Le dossier documentaire de l'étude de cas aborde les domaines relevant de :

- l'économie et de la gestion hôtelière ;*
- la production de services en hôtellerie restauration dans le champ disciplinaire choisi lors de l'inscription : STC ou STS.*

L'épreuve a pour objectif de vérifier les connaissances disciplinaires du candidat dans les disciplines qui relèvent d'une part, de l'option choisie, et d'autre part de l'économie et de la gestion hôtelière (économie, droit, management opérationnel des équipes d'hôtellerie, mercatique des services, gestion des activités d'hôtellerie-restauration, tourisme).

Durée : 5 heures

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les conditions relevant de la nouvelle circulaire du 17 juin 2021 BOEN du 29 juillet 2021.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Il appartient au candidat de vérifier qu'il a reçu un sujet complet et correspondant à l'épreuve à laquelle il se présente.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.
Le fait de rendre une copie blanche est éliminatoire.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en tête de votre copie. Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

CAPET EXTERNE - HÔTELLERIE – RESTAURATION

Option

Sciences et technologies culinaires

► Concours externe du CAPET de l'enseignement public :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
LDE	8510E	101	4061

► Concours externe du CAPET de l'enseignement privé :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
LDP	8510E	101	4061

« Maison Laborde »

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet. L'énoncé est composé de deux parties comprenant chacune deux dossiers. Pour une meilleure compréhension du cas, il est conseillé de les traiter dans l'ordre de présentation.

Dossiers à traiter		Pages
Dossier 1	Gestion des ressources humaines de la Maison Laborde	3
Dossier 2	Centralisation de la production	3
Dossier 3	Recrutement du chef pâtissier	3
Dossier 4	Responsabilité Sociétale de l'Entreprise	3

Dossier documentaire		Pages
Document 1	Data Emploi – Nouvelle Aquitaine	4
Document 2	Marché de l'emploi en restauration	4
Document 3	Thierry Marx, chef étoilé : « Dans l'hôtellerie-restauration, il manque 200 000 postes en permanence »	5
Document 4	Présentation de La Maison Laborde	6 et 7
Document 5	Données économiques des établissements de la Maison Laborde	8
Document 6	Centralisation de la production	9
Document 7	Extrait de carte « Le 7 Restaurant »	10
Document 8	Le Label Lucie 26000	11 et 12
Document 9	Le label B-Corp	13 à 14

Le sujet est librement inspiré d'une entreprise réelle. Pour les besoins de l'épreuve, les données ont été modifiées, complétées et adaptées. De ce fait, elles ne correspondent plus à la réalité même si elles restent cohérentes.

« Maison Laborde »

Dans les années 2000, Christophe Laborde alors âgé d'une trentaine d'années quitte les cuisines du restaurant Turpina, une institution de Bordeaux, pour ouvrir un bouchon bordelais dans la vieille ville.

Vingt-cinq ans plus tard, ce défenseur du terroir local a parcouru du chemin, avec aujourd'hui six enseignes à son actif réunies au sein de la Maison Laborde : l'incontournable Brasserie Côté Terre, ouverte en 2008, suivie de cinq établissements au cœur de la capitale girondine et des vignobles alentours. Le « 7 Restaurant » compte parmi ceux-ci, concept bistronomique situé au septième étage de la Cité du vin, lieu culturel dédié au vin.

Dès l'ouverture de son premier restaurant, l'ancrage dans les produits et vignobles bordelais s'est naturellement imposé à Christophe Laborde. Sa conviction et sa fidélité au local ont grandi avec le groupe. Sans surprise, lorsque le mouvement #BordeauxLocal a débarqué, au printemps 2020, Christophe Laborde a immédiatement adhéré. En plus de saluer la qualité des produits locaux, ce mouvement est, selon lui : « une façon de soutenir l'économie locale et de faire un geste éco-responsable. Et si ces trois raisons ne suffisent pas aux restaurateurs pour rejoindre le label, la quatrième, c'est d'être lisible et visible. »

Pour structurer ces actions et en mener de nouvelles, la Maison Laborde a entamé une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), l'axe social de cette politique étant à développer.

La vie de ce groupe n'échappe pas à l'actuelle problématique de gestion des ressources humaines que subit le secteur de la restauration. Aussi les directeurs des différents établissements se soutiennent mutuellement en cas de pénurie de personnel ponctuelle en déplaçant les salariés d'un établissement à l'autre. Toutefois, une réflexion est menée pour restructurer le groupe en créant une cuisine centrale pour les six établissements.

En tant que consultant en hôtellerie-restauration installé à Bordeaux, vous accompagnez le groupe dans sa réflexion sur la gestion des ressources humaines et la réorganisation du groupe de restauration.

À l'aide de vos connaissances et des informations fournies dans le dossier documentaire, vous êtes chargé(e) de traiter quatre dossiers :

Dossiers à traiter :

Dossier 1 – Gestion des ressources humaines de la Maison Laborde

Dossier 2 – Centralisation de la production

Dossier 3 – Recrutement du chef pâtissier

Dossier 4 – Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 2 sur 14

Dossier 1 – Gestion des ressources humaines de la Maison Laborde

Afin d'exercer votre expertise, vous vous attachez à réaliser un diagnostic de l'emploi en Nouvelle Aquitaine puis à mener une réflexion sur la politique de ressources humaines de la Maison Laborde en proposant de nouvelles orientations.

- 1.1. Réaliser un diagnostic du marché de l'emploi en hôtellerie-restauration, plus particulièrement en Nouvelle Aquitaine.
- 1.2. Établir un diagnostic social de la Maison Laborde à partir des données transmises par le groupe.
- 1.3. Proposer différents leviers de la politique de ressources humaines afin de fidéliser le personnel au sein du groupe.

Dossier 2 – Centralisation de la production

Pour gérer la problématique des ressources humaines du groupe, il est envisagé de créer une cuisine centrale pour la production des six établissements de restauration du groupe.

- 2.1. Expliquer en quoi la centralisation de la production permet de répondre à la problématique du manque de personnel.
- 2.2. Réaliser un schéma directeur de l'unité de production.
- 2.3. Présenter les incidences en termes de réglementation, d'organisation et d'équipements.

Dossier 3 – Recrutement du chef pâtissier

Monsieur Laborde sous-traitait la fabrication des pâtisseries du restaurant « Le 7 » auprès d'un pâtissier de renom de Bordeaux. En centralisant la production, il désire désormais recruter en CDI un chef pâtissier en charge de la conception des desserts tout en respectant le positionnement du restaurant.

- 3.1. Rédiger la fiche de poste de ce futur collaborateur.
- 3.2. Présenter différentes actions favorisant l'intégration d'un nouveau personnel en restauration.

La première mission confiée au chef pâtissier est de modifier la carte des desserts.

- 3.3. Concevoir une carte des desserts printemps/été. Argumenter vos propositions.
- 3.4. Rédiger le descriptif technique d'une des pâtisseries proposées. Justifier vos choix.

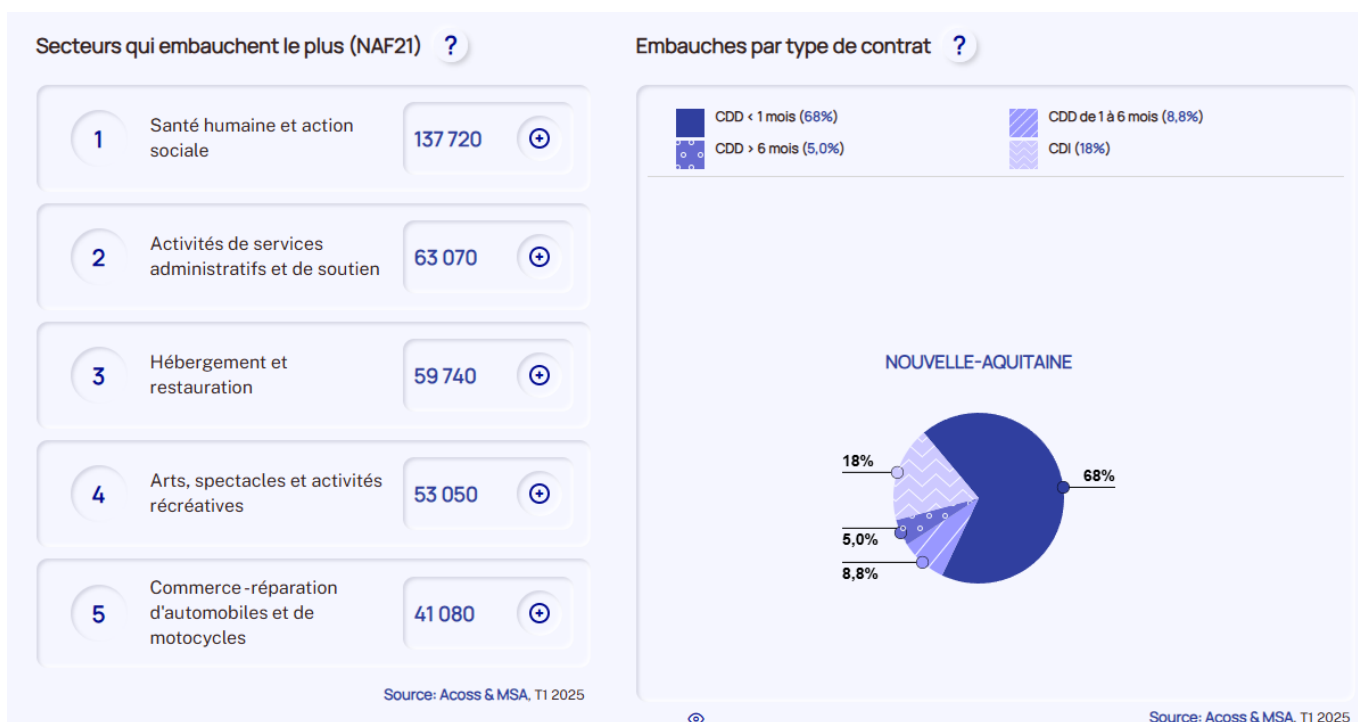
Dossier 4 – Responsabilité Sociétale de l'Entreprise

Dans le cadre de la démarche RSE entamée par le groupe, des leviers d'un management responsable, collaboratif et constructif doivent être identifiés notamment à travers le choix d'un label.

- 4.1. Comparer les caractéristiques des labels B.Corp et Lucie 26000
- 4.2. Justifier le choix du label le plus adapté pour le groupe Laborde.

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 3 sur 14

Document 1 – Data Emploi – Nouvelle Aquitaine



Source : <https://dataemploi.francetravail.fr/emploi/panorama/REG/75>

Document 2 – Marché de l'emploi en restauration

Principales évolutions par secteurs d'activité, en forte croissance sur 3 ans :	Principales évolutions des emplois par secteur sur 3 ans :
<ul style="list-style-type: none"> - Multi spécialistes non alimentaires : + 56 établissements (+42%) - Services aux personnes : +206 établissements (+27%) - Hôtellerie-restauration : +124 établissements (+4%) avec des disparités : -8% de restaurants traditionnels, -9% de bars et +18 % de restaurants rapides (+215 restaurants) 	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentaire généraliste : -322 emplois (-3,7%) - Hôtellerie restauration : -976 emplois (-3,2%) - Equipement de la personne : +340 emplois (+8,6%) - Culture et loisirs : +252 emplois (+9,6%)

Source : [CHIFFRES CLÉS BORDEAUX MÉTROPOLÉ 2023.pdf \(bordeauxqironde.cci.fr\)](#)

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 4 sur 14

Document 2 (suite) – Marché de l'emploi en restauration

Les restaurateurs réinventent un modèle de ressources humaines qui gagne en agilité et en productivité

83 % des restaurateurs peinent à recruter depuis la crise sanitaire du Covid-19 et ont donc répondu à cette difficulté persistante de recrutement en réinventant leur politique RH : 48 % des restaurateurs déclarent avoir augmenté les rémunérations, 54 % ont adapté les horaires de leurs salariés et 31 % s'orientent vers le recrutement de nouveaux profils.

Avec un chiffre d'affaires en croissance de 7 % et une baisse de 0,7 équivalent temps plein (ETP) pour la même période, la productivité des salariés de la restauration a connu un bond spectaculaire de 25 %.

Source : *Tendances de la restauration en 2023 : Analyse KPMG - KPMG France*

Document 3 – Thierry Marx, chef étoilé : « Dans l'hôtellerie-restauration, il manque 200 000 postes en permanence »

[...] Près d'un an après son élection à la tête de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH), le syndicat patronal aux 35 000 adhérents, le médiatique chef étoilé, qui dirige le Sur-Mesure, le restaurant du palace parisien Le Mandarin Oriental, s'interroge sur les perspectives du secteur.

La pénurie de main-d'œuvre est-elle toujours aussi aiguë ?

Oui, il manque 200 000 postes en permanence, avec des pics de saisonnalité qui peuvent aller jusqu'à 300 000. Chaque année, 100 000 personnes partent à la retraite. [...]. Sachant qu'au-delà, il y a le problème du logement et celui de la rémunération. Quand vous choisissez un apprenti, que vous le formez et que six mois après vous le rémunérez 1 800 ou 2 000 euros bruts, sur lesquels il ne lui reste plus que 1 400 nets, il vous rétorque avec raison qu'il lui est impossible de se loger et que dès le 10 du mois c'est compliqué. Pourquoi en France, depuis quarante ans, nous ne parvenons plus à nous émanciper avec le travail ? C'est un sujet politique. [...]

Depuis la fin de la pandémie de Covid-19, en décembre 2021, votre secteur a opéré un rattrapage de l'ordre de 16 % sur toute la grille des salaires avec une rémunération minimum supérieure à 5 % du smic. Est-ce suffisant ?

L'entreprise ne peut partager de la valeur que si elle en crée. La rentabilité du secteur est aujourd'hui structurellement très faible : pour 100 euros de chiffre d'affaires, les entreprises ne réalisent, en moyenne, après avoir ôté le coût des matières premières, les salaires, le loyer, et autres frais, que 2 euros de résultat net. A ce tarif-là, une hausse de 16 % des salaires représente déjà un effort conséquent. Au-delà de la rémunération, il faut aussi s'interroger sur la planification du travail.

A ce sujet, les hôteliers et les restaurateurs ont-ils changé leurs habitudes ?

Par la force des choses, nos adhérents n'ont eu d'autre choix que de s'adapter et de répondre à la demande de cette génération qui ne veut plus avoir un rapport sacrificiel au travail. Certains veulent travailler quatre jours et être en repos trois jours, d'autres deux jours à Paris en auto-entrepreneur et deux jours dans leur région, etc. Aujourd'hui, nous ne sommes plus dans la sélection mais dans la séduction.

Vous aviez pris position en faveur d'une régularisation de travailleurs sans-papiers dans votre secteur. Défendez-vous toujours cette idée ?

Ce n'est pas à un syndicat professionnel de dicter la politique migratoire de notre pays. Mais lorsque des personnes travaillent dans nos maisons depuis des années, qu'elles se sont intégrées, j'estime qu'il faut faire l'effort de regarder pourquoi on ne les régulariserait pas. Et puis, si j'enlève ma casquette UMIH pour celle de simple citoyen, j'ai envie de dire, poussez la palissade d'un chantier, celle d'une cuisine, allez *dans les services hospitaliers, regardez qui est sur la voirie*. [...]

Source : *Lemonde.fr – octobre 2023*

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 5 sur 14

Document 4 – Présentation de La Maison Laborde

Christophe Laborde a développé un groupe de restauration depuis le début des années 2000 qui compte 6 établissements.

	Côté Terre Brasserie	Côté Mer Brasserie	Les Halles Brasserie « Démocrachic »	Le 7 Restaurant Restaurant panoramique	BarBichette Bar à bière ambiance 70's	L'Épicerie Du bonheur en bocal
Concept	Une véritable institution au cœur de Bordeaux, lieu incontournable des vrais gourmands et francs buveurs ! À la carte, une cuisine authentique au bon goût des traditions du sud-ouest ; jambons d'exception à la découpe, délicieuses pièces de viande et canard grillé au feu de bois.	Située en périphérie de Bordeaux, cette brasserie est spécialisée dans les plats cuisinés à base de produits de la mer. À la carte, une cuisine simple, authentique à l'accent du sud-ouest inspirée du bassin.	Gourmande chic et populaire, la brasserie des halles de Bacalan est située face à la Cité du vin. Spécialisée dans les plats canailles à base de charcuterie. Elle propose chaque jour une formule binaire.	Situé au 7 ^{ème} étage de la Cité du vin de Bordeaux. Il offre une vue imprenable sur la ville et le port de la lune. À la carte, une cuisine bistro-nomique qui évolue au rythme des saisons, à base de produits régionaux, cuisinés aux saveurs du monde.	Situé non loin du stade Chaban Delmas en plein centre de Bordeaux. Une offre de restauration est proposée à la clientèle basée sur les planches à partager, les burgers maison, salades composées et desserts glacés.	Conserverie artisanale proposant des recettes traditionnelles du sud-ouest à base de produits locaux issus de circuits courts. Située en périphérie de Bordeaux dans une zone commerciale très fréquentée ; les produits fabriqués sont proposés à consommer sur place ou à emporter.
Plat signature	Joue de bœuf confite à la bordelaise, purée de pomme de terre.	Risotto à l'encre et Seiche à la ferret-capienne.	Axoa de cochon fermier de Pissos.	Filet de canette en croute de pistache, pickles de navets au ponzu, carottes aux agrumes.	Bun's, haché de blonde d'aquitaine, cheddar et ketchup maison.	Saucisse de cochon du Béarn, lentilles du lot et Garonne.
Note TripAdvisor	3,5/5 (3 383 avis)	4,8/5 (2 367 avis)	4/5 (1 320 avis)	3,5/5 (1 306 avis)	3,8/5 (567 avis)	Non indiqué

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 6 sur 14

Document 4 – Présentation de La Maison Laborde (suite)

La Maison compte à ce jour une soixantaine de salariés répartis dans les 6 établissements. Le groupe, c'est aussi 130 000 couverts servis à l'année...

Christophe Laborde dirige l'ensemble du groupe. En tant que cuisinier de formation, il est très actif dans le domaine de l'approvisionnement. Il s'appuie sur un directeur d'établissement dans chaque entité.

La grande majorité des salariés est en CDI et quelques extras viennent renforcer les rangs en cas de besoin. Chaque contrat de travail est assorti d'une clause de mobilité, le collaborateur peut être affecté sur les différents établissements selon les besoins.

Rémunération selon les postes, quelques exemples :

Poste	Rémunération nette moyenne par mois	Position comparative
Chef de partie	1 954 €	7% en dessous de la moyenne nationale
Chef de rang	2 093 €	Similaire moyenne nationale
Serveur	1 900 €	+6% de la moyenne nationale
Second de cuisine	2 354 €	+8% de la moyenne nationale

Avis de collaborateurs relevés sur des plateformes et des réseaux sociaux :

Cuisinier – Conditions de travail difficiles

« Ça ne tourne plus ! On est de moins en moins pour le même travail, les heures sup ne sont pas toujours payées. Et les commis en renfort venus des autres restaurants sont toujours nouveaux. À peine s'ils comprennent les fiches techniques... »

Serveur – Vraiment sportif...

« Des clients de plus en plus pénibles qui ne voient même pas comme on se démène de table en table pour essayer de tous les satisfaire. »

Serveuse - Environnement de travail agréable

« N'ayant auparavant pas d'expérience dans ce domaine, dans un esprit très chaleureux, l'équipe du restaurant (manager, salarié, cuisinier, etc ...) m'a enseignée les techniques et les astuces nécessaires au bon déroulement de cette mission. Une équipe chaleureuse n'hésitant pas à s'entraider même lors de débordement. L'aspect le plus difficile a été la grande mobilité dans un espace restreint tandis que l'aspect le plus agréable a été l'esprit d'équipe. Le restaurant faisant partie d'une chaîne de restaurant, nous sommes souvent venus en renfort dans les autres restaurants faisant partie de la chaîne. »

Commis de cuisine – Sur le départ...

« Je recherche une entreprise qui ne pratique pas les coupures. Je veux une meilleure organisation de mon temps, des plus longues plages de repos ou de temps de loisirs pour faire de la photo. Dommage, l'équipe est sympa ! »

Données sectorielles :

- Ratio personnel : 25% à 35% du CA HT
- Taux horaire moyen : En salle : 14,42 €/h ; en cuisine : 18,82 €/h.

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 7 sur 14

Document 5 – Données économiques des établissements de la Maison Laborde

	Côté Terre Brasserie	Côté Mer Brasserie	Les Halles Brasserie « Démocrachic »	Le 7 Restaurant Restaurant panoramique	BarBichette Bar à bière ambiance 70's	L'Épicerie Du bonheur en bocal
Ticket moyen HT	45	49	28	68	22	16
Nombre jours ouverture	350	245	350	365	350	260
Nombre couverts jour	70	50	80	72	115	35
CA annuel HT	1 102 500	600 250	784 000	1 787 040	885 500	145 600
CA vente épicerie						462 000
Coût du personnel	374 850	228 095	250 880	750 557	274 505	NC*
Effectif (ETP)	8	6	6	16	6	4
Heures travaillés	16 224	12 168	12 168	32 448	12 168	8 112
Taux horaire moyen	17,2	17,2	16,0	18,5	16,0	14,4
Ratio personnel	34%	38%	32%	42%	31%	NC
Productivité en valeur par tête (CA/effectif)	137 813	100 042	130 667	111 690	147 583	151 900,00
Productivité en valeur horaire (CA/heure)	68	49	64	55	73	75
Productivité en valeur horaire de référence (CA/heure)	54	54	65	50	65	NC
Turn over	Très élevé	Elevé	Faible	Elevé	Elevé	NC

*NC Non Communiqué

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Épreuve 1	Page 8 sur 14

Document 6 - Centralisation de la production

Depuis quelques années, le besoin de rendement de la restauration a obligé bien des chaînes à centraliser la production, le stockage et la préparation de plats afin d'optimiser les coûts et la rentabilité. Pour autant, il ne semble pas qu'on soit déjà dans le scénario de L'aile ou la cuisse.

Une cuisine centrale est un endroit délocalisé par rapport au lieu de consommation où les plats sont stockés, surgelés, régénérés ou préparés. Cette méthode, très pratiquée dans la restauration collective, s'impose depuis quelque temps dans la restauration commerciale, principalement dans les chaînes. Pour autant, peu nombreuses sont les enseignes qui avouent franchement posséder une cuisine centrale. Le syndrome Chez Margot est passé par là où un reportage de l'émission *Capital* avait provoqué un tollé auprès du public. Du côté des restaurateurs indépendants, le système semble avoir du mal à percer même si, grâce aux industriels, on y arrive tout doucement. Aujourd'hui, on ne parle plus seulement de cuisine centrale, de boucherie centrale ou de laboratoire central, mais également d'unité de production ou encore de plateformes. Ces mots caractérisent à la fois les activités de production et de distribution des plats qui reposent sur une organisation rigoureuse.

Un enjeu stratégique pour les chaînes

Les progrès industriels et les coûts d'exploitation (personnel, matières premières, énergie...), relativement élevés dans la restauration, ont incité plus d'un restaurateur à concentrer la production ou le stockage de nourriture.

Les cuisiniers des restaurants sont alors dispensés de réaliser les travaux de préparation et se concentrent sur l'assemblage, le réchauffage, et l'envoi des plats. Pour Christophe Carraux, directeur marketing de la chaîne El Rancho, la centralisation de la production et des achats est indispensable à partir de 5 unités de restauration. La chaîne dispose de plusieurs plateformes non seulement pour regrouper les produits surgelés mais aussi pour les produits frais. *"La plateforme achète le guacamole et les tortillas en grande quantité 6 mois à l'avance pour nos 16 unités"*, commente-t-il. Mais l'enseigne reste maître de ses achats car c'est elle qui choisit les produits. Il est vrai que ce système apporte beaucoup d'avantages. *"La société El Rancho est trop petite pour pouvoir assurer les coûts liés au transport et à la logistique"*, poursuit Christophe Carraux. Il faut dire que c'est un gain de coût et de temps considérable pour le restaurateur. L'achat groupé de matières premières auprès de l'intermédiaire permet d'abaisser les prix de revient et d'améliorer la productivité de la chaîne qui ne se soucie plus que de la traçabilité du produit. L'hygiène et la qualité sont alors sous un contrôle optimal. *"Le produit doit être calibré de la même manière pour qu'il n'y ait pas de différence d'un restaurant à l'autre"*, affirme un restaurateur converti au système [...]

Source : <https://www.lhotellerie-restauration.fr>

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 9 sur 14

Document 7 – Extrait de carte « Le 7 Restaurant »



LES DESSERTS

Fleur de vacherin 14 €
Meringue acidulée, compotée d'orange et yuzu, Sorbet mélisse, yaourt citronné, citron caviar

Chocolat Musa 14 €
Riz soufflé noisettes, banane pochée à la vanille, crémeux chocolat* noir 70% Ozama République Dominicaine, chantilly miso, crème glacée miso, chocolat* lait 38% Sao Tomé

Transparence Café et Cognac 16 €
Émulsion au Cognac Jean Dussoux 20 ans d'âge, café du torrificateur « l'Alchimiste » en biscuit, parfait glacé et crémeux, praliné feuillantine au chocolat* noir café 70% Colombie

Le Gourmand 16 €
Café ou thé accompagné de mignardises

* *Chocolat de la chocolaterie bio Origines à Darwin à Bordeaux*

LES FROMAGES

Assiette de fromages 16 €
de notre fromager Pierre Rollet

LE COIN DES GLACES

Coupe de saison 10 €
Vanille, Poire, Marron

Coupe gourmande 10 €
Chocolat, Stracciatella, Caramel

Parfum aux choix, à l'unité 4 €
Consultez notre sélection de la Maison Artisanale Fleur de Glace

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 10 sur 14

Document 8 – Le label Lucie 26000

LUCIE est une communauté d'organisations qui partagent la même volonté : rendre ce monde plus juste et plus respectueux des hommes et du territoire.

Les attentes des citoyens évoluent, l'entreprise ne peut plus être un simple acteur économique. Elle doit créer du sens, avoir des valeurs et remplir sa mission en adoptant un modèle économique positif pour les hommes et son territoire.

Vous partagez cette conviction et comme nous tous, vous souhaitez contribuer à relever les défis de demain.



Avec le label LUCIE 26000, devenez l'entreprise, l'association ou le territoire dont la Société a besoin

Premier label RSE français, LUCIE accompagne depuis 2007 les entreprises, les associations et les collectivités qui souhaitent intégrer les enjeux sociaux et environnementaux à leurs activités et contribuer aux objectifs de développement durable.

Avec près de 1200 organisations engagées et plus de 400 labellisés, la Communauté LUCIE représente la plus grande communauté d'organisations engagées en RSE en France.

Véritable démarche de progrès continu sur les 7 thématiques de la RSE, ce label propose un accompagnement 360° pour structurer votre RSE. Evaluation sur site, consultation des parties prenantes, plan d'action RSE sur 4 ans validé par un comité de labellisation indépendant, LUCIE vous accompagne dans la mise en place d'une démarche RSE concrète, qui transforme les pratiques de l'entreprise.

L'ISO 26000 À LA PORTÉE DE TOUS

Nous cherchons à dépasser le jargon du développement durable pour le rendre accessible, clair et explicite pour tous. Notre engagement : développer des outils alignés sur la norme internationale de la responsabilité sociétale, l'ISO 26000, qui permettent à tous d'intégrer simplement le développement durable, quelle que soit son activité, ses ressources ou encore son niveau.



CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 11 sur 14

Document 8 – Le label Lucie 26000 (suite)

Les bénéfices de la communauté Lucie

- Être une organisation où il fait bon travailler : Votre engagement compte et améliore votre marque employeur. Avec LUCIE redonnez du sens au travail afin d'attirer et de fidéliser les talents au sein de vos équipes.
- L'amélioration en continu : risques réduits : L'engagement LUCIE offre une amélioration en continu des processus internes de votre société. Les risques liés à l'activité sont ainsi réduits de manière significative.
- Un label indépendant à tous les niveaux LUCIE n'est ni juge, ni partie. L'évaluation est réalisée par un auditeur externe et le label est octroyé par un comité de labellisation d'experts indépendants. Ces experts sont non rémunérés, LUCIE n'a aucun pouvoir sur l'attribution du label. Cela garantit la crédibilité de votre démarche RSE. [...]

Quel est le coût de la labellisation LUCIE 26000 ?

Le coût de la labellisation se compose de 3 parties :

- La formation (parce qu'il est essentiel pour nous que les labellisés LUCIE 26000 maîtrisent les outils pour construire un plan d'action RSE) : 1 100 € HT par personne pour 2 jours
- Les 2 audits (avant l'attribution du label et au bout de 2 ans après la labellisation) : sur devis avec une fourchette entre 6000 et 15 000€ pour des grandes entreprises – le tarif varie en fonction de la taille de l'organisation et du nombre de sites à auditer
- La redevance annuelle LUCIE : 0,01% du chiffre d'affaires (CA) avec un minimum de 1000€ /an (pour un CA inférieur à 10M€) et plafond à 12 000€ /an (pour un CA supérieur à 120 M€).

source : <https://www.labellucie.com/>

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 12 sur 14

Document 9 – Le label B-Corp

La communauté B Corp en chiffres - avril 2024

+ 8700 entreprises certifiées B-Corp dans le monde	+ 430 entreprises labellisées en France	+ 90 pays
--	---	-----------

B-Corp : Mouvement international qui entend accélérer la transition écologique et sociale du monde économique.

C'est quoi le label B Corp ?

Le label B Corp (*Benefit Corporation*) est né aux Etats-Unis, à Philadelphie, en 2006 sous l'impulsion de trois amis entrepreneurs Bart Houlahan, Jay Coen Gilbert et Andrew Kasoy. Leur objectif : certifier les entreprises privées qui intègrent dans leur mission, leur modèle économique, leurs effectifs, leurs produits ou services, des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux.

Avec l'obsession de ne pas chercher à être la meilleure entreprise AU monde mais la meilleure entreprise POUR le monde. Nuance !

B Lab dans le monde : Le mouvement B Corp est porté par l'ONG B Lab et ses partenaires partout dans le monde. L'ONG B Lab Global fédère un réseau international d'associations régionales (comme B Lab Europe ou Sistema B) et locales (comme B Lab France) qui portent le développement du mouvement à leurs échelles. Notre réseau international mène le changement des systèmes économiques pour soutenir notre vision collective de la transition écologique et sociale.

B Lab France : Association loi 1901 qui porte la voix du mouvement B Corp en France – Celle-ci œuvre depuis sa création à la mise en place de nouveaux statuts, normes et dispositifs qui font évoluer le rôle de l'entreprise et sa contribution au bien commun.

Quels avantages d'être certifié B Corp ?

"Le label permet d'attirer les clients et les fournisseurs qui privilégient les entreprises éthiques et responsables, mais aussi des investisseurs ou des donateurs soucieux de soutenir des projets ayant un vrai impact social et/ou environnemental". [...] Comme le label est présent dans 60 pays, il représente aussi un atout pour les boîtes certifiées qui exportent ou souhaitent se déployer hors de leurs frontières.

Décrocher ce label représente aussi un vrai bonus pour la marque employeur. "Il contribue à mobiliser et fédérer les collaborateurs et à en attirer de nouveaux", indique Carenews. Un vrai signe de reconnaissance pour les jeunes qui sont de plus en plus nombreux à plébisciter les entreprises où il fait bon travailler, soucieuses de leur impact sur l'environnement et dans la société. B Corp met d'ailleurs à leur disposition le site d'emploi B Work répertoriant les offres des sociétés certifiées.

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 13 sur 14

Document 9 - Le label B-Corp (suite) Comment faire pour être labellisé ?

Il faut répondre à 200 questions sur cinq domaines : la gouvernance, les collaborateurs, les communautés, l'environnement et les clients. Si vous dépassez les 80 points, vous pouvez demander à être certifié. C'est un processus long et exigeant, contrôlé et validé par B Lab, l'organisation non-gouvernementale derrière le label.

Point positif, le questionnaire d'évaluation est disponible gratuitement sur Internet. 80.000 boîtes dans le monde s'y sont frottées. La note moyenne n'a pas dépassé les 55 points. N'est pas B Corp qui veut ! [...]

Si l'accès au formulaire est gratuit, la certification B Corp reste payante. Elle est valable trois ans. "Le label n'est donc pas une fin en soi, mais bien un pas de plus pour faire progresser les pratiques", rappelle l'experte.

Si votre revenu annuel brut est compris entre **0€ et 2 499 999€**, vos frais comprennent :

- Les frais de vérification :
2500€ (10% de cette somme lors de la soumission et 90% lors de la vérification)
- Les frais annuels d'adhésion au mouvement :
2000€ (à régler chaque année à la date anniversaire de votre labellisation)

[...] Outre sa reconnaissance internationale, le label B Corp est le seul label à intégrer depuis sa création des notions très en vogue dans les entreprises aujourd'hui comme l'impact positif, l'entreprise à mission ou la raison d'être.

"Avec ce label, impossible pour une marque d'être dans l'affirmation, la minimisation des risques ou la *mission washing*, précise Elisabeth Laville. Il lui revient de démontrer, preuves à l'appui, comment sa mission se traduit concrètement dans son modèle économique, son chiffre d'affaires, les bonus de ses dirigeants, la formation de ses salariés, le kit d'accueil des nouveaux arrivants, son offre commerciale, ses produits, etc". [...] La fondatrice de Utopies pointe aussi le "côté fun et sexy" du label. "La plupart des certifications parlent aux responsables HSE¹, QSE² et DD³. Vous ne verrez jamais un salarié ou un manager se balader avec un badge *Proud to be ISO 26000*". La certification B Corp génère au contraire de la joie, de la fierté et un fort sentiment d'appartenance, à travers des badges, stickers, T-shirts, vidéos, à l'effigie

Source : <https://bcorporation.fr/>

¹ HSE : Hygiène Sécurité Environnement

² QSE : Qualité Sécurité Environnement

³ DD : Développement Durable

CAPET EXTERNE	Section hôtellerie-restauration	Session 2026
Option STC	Sujet Principal E1	Page 14 sur 14