

SESSION 2026

CAPLP ET CAFEP
CONCOURS EXTERNE

Section

HÔTELLERIE – RESTAURATION

Option

ORGANISATION ET PRODUCTION CULINAIRE

Épreuve écrite disciplinaire

L'épreuve consiste en l'exploitation d'une étude de cas mobilisant les compétences et connaissances du candidat en matière de culture professionnelle. Les dossiers documentaires de l'étude de cas et les mises en situation abordent les domaines :

- de la technologie professionnelle ;*
- du management et de l'environnement économique, social et juridique des entreprises du secteur de l'hôtellerie et de la restauration.*

Le sujet de l'épreuve est spécifique à l'option choisie.

Durée : 5 heures

L'usage de la calculatrice est autorisé dans les strictes modalités relevant de la circulaire de la circulaire du 17 juin 2021 publiée au BOEN du 29 juillet 2021.

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.

Tournez la page S.V.P.

INFORMATION AUX CANDIDATS

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

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8510J	101	9311

► Concours externe du CAFEP/CAPLP de l'enseignement privé :

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8510J	101	9311

CONTEXTE PROFESSIONNEL



Vous êtes le nouveau **chef de cuisine** d'un établissement de **restauration « Food'Issy »**, SAS au capital de 70 000 € situé à Issy-les-Moulineaux (92) ouvert en Mai 2022.

Le restaurant est situé dans un écoquartier d'affaires nouvelle génération dans lequel de nombreuses start-ups spécialisées dans le développement durable et les nouvelles énergies sont implantées.

Son concept met en avant les **produits locaux** sous forme de plusieurs stands à thème : l'atelier des entrées, le coin végé, le côté carné, le côté marée, le plateau de fromages régional, les gourmands d'Issy. La société a fait le choix de n'utiliser que des aliments produits au maximum à 200 km autour d'Issy-les-Moulineaux. Le végétal, la pêche durable et l'élevage responsable sont également mis en avant.

La salle de restaurant, d'une capacité d'accueil de **150 couverts**, a été pensée pour offrir à la fois confort et convivialité. Elle est organisée en plusieurs zones distinctes, ce qui permet non seulement de réduire les nuisances sonores et de préserver l'intimité des convives, mais aussi de créer des ambiances variées adaptées aux différents types de clientèle, qu'il s'agisse de repas en famille, de déjeuners professionnels ou de moments plus détendus.

L'espace de distribution, conçu sous forme de **free flow**, favorise une circulation fluide et un service rapide, tout en mettant en valeur une décoration épurée et contemporaine, réalisée avec des matériaux nobles et des finitions soignées par des artisans locaux, soulignant ainsi l'identité régionale du lieu.

En coulisse, la cuisine dispose d'un **vaste espace de production** parfaitement équipé pour du **100 % fait maison**, répondant strictement aux normes d'hygiène et de sécurité alimentaire (HACCP). L'intégralité du matériel de cuisson et de préparation fonctionne à l'électricité, garantissant à la fois une meilleure maîtrise des températures, une réduction de l'empreinte carbone et une sécurité accrue pour le personnel.

L'établissement accueille une clientèle d'affaires, entre 25 et 50 ans, avec des convictions environnementales fortes, soucieuse de limiter son **impact écologique** tout en exigeant une qualité d'offre de restauration alléchante et diversifiée.

Un **audit interne** commandité par le propriétaire du restaurant a récemment mis en évidence plusieurs dysfonctionnements affectant différents aspects de l'activité : qualité de l'accueil, fluidité du service, cohérence de l'offre culinaire et suivi de la satisfaction des clients. Ces constats sont corroborés par une série d'avis négatifs publiés sur les plateformes en ligne, qui pointent une baisse sensible du niveau de prestation et remettent en cause l'image de l'établissement.

Conscient de l'impact de ces critiques sur la réputation du restaurant et sur la fidélisation de sa clientèle, le directeur a exprimé sa volonté de réagir sans délai. Il souhaite **engager une démarche d'amélioration structurée** et confie à son équipe la mission de concevoir et de mettre en œuvre des actions correctives ciblées. L'objectif est double : d'une part, rehausser la qualité globale des services proposés et, d'autre part, restaurer la confiance des clients, tant à travers leur expérience sur place que via les retours publiés en ligne.

Informations sur le restaurant

Jours et horaires d'ouverture : du lundi au vendredi, uniquement le midi

Ticket moyen : 29 € par personne

Effectif : 22 salariés

Taux de rotation des couverts : 50 % en moyenne

Chiffre d'affaires (année N-1) : 1 193 000 €



PRÉSENTATION DES MISSIONS

Missions	Thèmes abordés	Références aux supports proposés	Documents à compléter	Activités
Mission 1	Audit qualité	<u>Annexe 1</u> : Extrait du rapport d'audit qualité du 15 Mars 2026	<u>Document 1</u> : Plan d'actions correctives	1. Compléter le plan d'actions correctives. 2. Rédiger une note de synthèse à destination du directeur.
Mission 2	Approvisionnement	<u>Annexe 2</u> : Bon de livraison <u>Annexe 3</u> : Bon de commande		3. Rédiger un cahier des charges en 7 critères pour vous aider dans votre recherche d'un nouveau fournisseur de B.O.F. 4. Élaborer un protocole de réception et stockage des denrées alimentaires.
Mission 3	Animation commerciale «Terroir historique francilien »	<u>Annexe 4</u> : Carte de l'Ile de France du Plan régional pour une alimentation locale, durable et solidaire	<u>Document 2</u> : Fiche technique vierge	5. Proposer 3 offres pour chaque stand de l'offre restauration. 6. Concevoir une affichette commerciale afin de promouvoir la semaine du terroir historique francilien auprès de votre clientèle. 7. Remplir la fiche technique de la truite en Bellevue et de sa sauce en accompagnement.
Mission 4	Recrutement et démarche RSE	<u>Annexe 5</u> : Comment gérer les heures complémentaires ? <u>Annexe 6</u> : La grille de salaire <u>Annexe 7</u> : Les Principes de la RSE <u>Annexe 8</u> : Comment intégrer une personne handicapée dans une entreprise ?		8. Déterminer par le calcul le nombre d'heures hebdomadaires complémentaires. 9. Calculer le salaire brut mensuel du salarié. 10. Retrouver le montant du salaire brut mensuel maximal. 11. Proposer 3 actions destinées aux collaborateurs qui renforceront la démarche RSE. 12. Présenter de manière structurée trois obligations de l'employeur et du salarié dans le cadre du contrat de travail. 13. Proposer 4 conseils à transmettre aux collaborateurs qui accueilleront le futur salarié handicapé.

MISSION 1 : AUDIT QUALITE

Afin d'améliorer la qualité globale de l'établissement, vous avez fait appel à une entreprise spécialisée dans les audits en restauration. Cet audit a révélé plusieurs points à améliorer (Annexe 1). Le directeur vous demande de proposer des actions correctives et de synthétiser vos propositions.

1- Compléter le plan d'actions correctives (Document 1).

2- Rédiger une note de synthèse à destination du directeur. (Entre 15 et 20 lignes).

MISSION 2 : APPROVISIONNEMENT

Vous constatez que votre fournisseur de B.O.F, la société Ova-Prime ne respecte pas les exigences de votre entreprise : défauts de livraison, produits livrés non conformes en qualité et quantité ce qui a entraîné des difficultés dans la gestion de la production au quotidien, problèmes d'hygiène, etc (Annexes 2 et 3). Vous prenez la décision de prospecter de nouvelles sociétés.

3- Rédiger un cahier des charges en 7 critères pour vous aider dans votre recherche d'un nouveau fournisseur de B.O.F.

En raison de l'arrivée d'un nouvel économe, vous choisissez de mettre en place un protocole pour la réception et le stockage des produits alimentaires qui sera affiché au niveau du quai de livraison.

4- Élaborer un protocole présentant les étapes essentielles pour la réception et le stockage des denrées alimentaires en restauration.

MISSION 3 : ANIMATION COMMERCIALE « TERROIR HISTORIQUE FRANCILIEN »

Dans le but de dynamiser l'activité commerciale du restaurant, vous décidez de lancer la première opération « semaine du terroir historique francilien ». L'événement s'appuiera sur le plan régional pour une alimentation locale, durable et solidaire initié par la région Ile de France en 2021 (Annexe 4). Cette semaine aura lieu du **6 au 17 Avril 2026**.

5- Afin de préparer cet évènement, proposer 3 offres pour chaque stand (l'atelier des entrées, le coin végé, le côté carné, le côté marée, le plateau de fromages régional, les gourmands

d'Issy) utilisant des produits marqueurs régionaux et de saison, leur descriptif commercial en mettant et l'affichage réglementaire.

6- Concevoir une affichette commerciale afin de promouvoir la semaine du terroir historique francilien auprès de votre clientèle.

Le saumon en Bellevue, est un plat emblématique de la région Ile de France. Cette appellation « en Bellevue » vient du château éponyme à Meudon construit au 18e siècle, résidence de Madame de Pompadour qui aimait y organiser de grandes fêtes et de grands banquets. Vous avez choisi de mettre en avant ce plat lors de votre animation en l'adaptant localement avec les truites de la pisciculture de Méréville (91).

7- Remplir la fiche technique valorisée de la Truite en Bellevue et une sauce en accompagnement, pour 8 personnes (Document 2).

MISSION 4 : RECRUTEMENT ET DEMARCHE RSE

Un cuisinier a demandé, lors d'un entretien d'embauche, à bénéficier d'un contrat de travail à temps partiel de 27 heures par semaine. En fonction des besoins de l'entreprise, il s'engage à augmenter ponctuellement son temps de travail. Sa demande a été acceptée. Afin de pouvoir lui communiquer le montant de sa rémunération, le responsable vous confie la mission de déterminer le salaire brut maximal qu'il pourrait percevoir.

8- Déterminer par le calcul le nombre d'heures hebdomadaires complémentaires que peut effectuer le salarié (Annexe 5).

9- Calculer le salaire brut mensuel du salarié embauché à l'échelon 3 du niveau II. Le taux horaire est fixé par la grille de salaire de la convention collective des Hôtel Café Restaurant (Annexe 6).

10- Retrouver le montant du salaire brut mensuel que le salarié percevra s'il effectue 21 heures complémentaires toujours en fonction de la grille de salaire HCR (Annexe 6).

Soucieux de s'intégrer dans une réelle démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), le directeur souhaite accentuer la sensibilisation de ses collaborateurs à l'engagement sociétal de l'entreprise. Il est particulièrement attaché à trois points :

- Les obligations de l'employeur et du salarié dans le cadre d'un contrat de travail,
- L'obligation légale de l'embauche des personnes en situation de handicap,
- L'intégration et les aménagements nécessaires pour les personnes en situation de handicap.

11- Proposer trois actions destinées à renforcer la démarche RSE (Annexe 7).

12- Présenter de manière structurée trois obligations de l'employeur et du salarié dans le cadre du contrat de travail.

Pour se mettre en conformité avec la réglementation concernant l'emploi de personne en situation de handicap, vous recrutez un salarié.

13- Proposer quatre conseils pour améliorer l'accueil du futur salarié en situation de handicap (Annexe 8).

ANNEXE 1 : EXTRAIT DU RAPPORT D'AUDIT QUALITE DU 15 MARS 2026

Restaurant Food'Issy

Audit effectué le 15 mars 2026

Référentiel : Qualiresto



1. Qualité des repas :

- Équilibre des saveurs :

Les plats sont savoureux, bien assaisonnés et variés, répondant aux attentes de la clientèle.

- Présentation soignée :

Les plats sont esthétiquement présentés, ce qui augmente le plaisir de manger.

- Créativité culinaire :

La diversité et l'innovation dans les menus sont régulièrement observées, maintenant l'enthousiasme des clients.

- Ambiance conviviale :

L'organisation des buffets et la présentation des plats créent une atmosphère agréable et accueillante.

- Origine des produits :

Les clients ont signalé un manque d'informations concernant la mise en avant de l'origine des produits et leur impact environnemental.

2. Hygiène et sécurité alimentaire :

- Propreté de la cuisine :

Le sol de la cuisine montre des défauts.

- Température des aliments :

La température des préparations froides stockées est mesurée à +5°C.

- Conformité aux normes d'hygiène :

Le poste de nettoyage des mains en zone de distribution n'est pas fourni en eau chaude.

- Stockage des aliments :

Certains produits alimentaires entreposés en chambres froides ne sont pas protégés et étiquetés correctement.

3. Organisation et service :

- Temps d'attente :

Les clients du restaurant estiment que le temps d'attente est satisfaisant.

- Accueil et amabilité du personnel :

Les clients du restaurant trouvent le personnel très accueillant et agréable.

- Fluidité du service :

Les clients du restaurant estiment que le service est satisfaisant et que les buffets sont régulièrement réapprovisionnés.

5. Gestion des déchets alimentaires :

- Quantité de déchets :

Les clients du restaurant ont remarqué que les portions sont trop généreuses et génèrent trop de déchets.

- Tri des déchets :

Les clients du restaurant constatent que le tri des déchets (ordures, recyclables, emballages) est bien respecté.

6. Ressources Humaines :

- Gestion du personnel :

Le taux de rotation du personnel se situe à 22 % ce qui dépasse le seuil de normal compris habituellement entre 10 et 15 %.

L'absence de salarié en situation de handicap est non conforme à la législation en vigueur

Source : créée par l'auteur le 26/09/2025

ANNEXE 2 : BON DE LIVRAISON



OVAPRIM DISTRIBUTION
28 Avenue des Primevères
77100 Meaux
SIRET : 12345678900015
Tél : 01 64 23 45 XX
FAX : 01 64 23 87 XX

Livré
765432-K975346932JU
FOOD'ISSY
10 RUE DU MARECHAL
92130 ISSY-LES-MOULINEAUX
Tél : 01645577XX

Code interne K975346932JU

BORDEREAU DE LIVRAISON N° 1234567890 DU 20.03.2026
EXEMPLAIRE CLIENT
Code fournisseur : 13579864

Facturé : 60098

SAS FOOD'ISSY
10 RUE DU MARECHAL
92130 ISSY-LES-MOULINEAUX

TVA facturé	N°UTI	Devise
987456176345	UT73453628673	Euro

Ligne-Article- Désignation	Qté livrée	Qté fact.	PU	Origine	TVA	MT HT
CREME LIQUIDE UHT 12 % MG (77) 1 L X 6	3 colis	18 L	7,193	F	1	129,48
BEURRE DOUX 82 % MG 250 g (DPT 77) X 1 PPF	36 pièces	9 Kg	18,623	F	1	167,61
BIOFROMAGE BLC NATURE 3,6 % MG (DEP 77) FR 3 KG X 1 PPF	10 seaux	30 Kg	5,91	F	1	177,30
ST MAURE DE TOURAINE 25 % MG 250 g 1 X 15 PPF	1 colis	1 colis	183,45	F	1	183,45
BRIE DE MELUN AOP FR ENV 250 g	1 pièce	250 g	9,95	F	1	9,95
CREME FRAICHE EPAISSE 15 % MG (DEP 77) FR 1L 1 X 1 PPF	1 seau	1 Kg	4,838	F	1	4,83
OVOPRODUIT ŒUF ENTIER 51/53 g 1 L X 6 FERME DU PRE	1 colis	6 L	4,186	F	1	25,11
Total commande n° B09818-G678SY du 18/03/2026						
Total 6 colis						697,74 €

Remarques

Émargement Client

Visa *MEMORALES* T° produit *10°e*

Conformité Véhicule
Cond/emb/marquage conformes
Conformité poids
Conformité aspect du produit
Durée de vie conforme

oui non
oui non
oui non
oui non
oui non

! Problème DLC Œufs !

Source : créée par l'auteur le 26/09/2025

ANNEXE 3 : BON DE COMMANDE

DUPLICATA DE COMMANDE EDI n° B09818-G678SY du 18 Mars 2026 / Date de livraison 20 Mars 2026

Unité de restauration					Fournisseur			
Société : Code UR : S09787 Nom UR : FOOD'ISSY Point Liv. : Adresse : 10 RUE DU MARECHAL 92130 ISSY-LES- Livraison MOULINEAUX Adresse : Facturation Contact : Tél. : @mail :					Plateforme 12345678 Nom : OVAPRIM DISTRIBUTION Adresse : 28 Avenue des Primevères 77100 Meaux Téléphone : 01 64 23 45 XX Fax : @mail : contact@ovaprimdistribution.fr			
					Valorisation commande			
Désignation produit	Réf. Fournisseur	Code Food'Issy	Qté cde	Unité de commande	Qté. Fact.	Unité Fact.	PU HT €	Montant HT €
CREME LIQUIDE UHT 35%MG (77) 1L X6	123456/01	876543	3	COLIS	18	LTR	7,41	133,38
BEURRE DOUX 82%MG 250G (DPT 77) X1 PPF	*9876/3	97532	20	PIECE	5	KGM	18,623	93,11
BIOFROMAGE BLC NATURE 3,6%MG (DEP 77) FR 3KG X1 PPF	72546	13579	10	SEAU	30	KGM	5,91	177,30
ST MAURE DE TOURAINE 25%MG 250G 1 X 15 PPF	432765/02	753248	1	COLIS	1	COLIS	183,45	183,45
BRIE MEAUX LAIT CRU ROUE AOP FR ENV 3KG	87098/02	798453	1	PIECE	3	KGM	25,83	77,49
CREME FRAICHE EPAISSE 15%MG (DEP 77) 5L 1X1 PPF	54123/01	675243	1	SEAU	5	KGM	4,838	24,19
ŒUF FRAIS PLEIN AIR TG X30	870541/02	146732	6	PLAQUE	180	PCE	0,749	134,82

TOTAL COMMANDE HT 823,74 €

Source : créée par l'auteur le 26/09/2025

ANNEXE 4 : CARTE DE L'ILE DE FRANCE DU PLAN REGIONAL POUR UNE ALIMENTATION LOCALE, DURABLE ET SOLIDAIRE



Source :

https://www.iledefrance.fr/sites/default/files/2023-10/plan_region_alimentation_locale-durable.pdf

ANNEXE 5 : COMMENT GERER LES HEURES COMPLEMENTAIRES ?



Il s'agit des heures effectuées par les salariés à temps partiel au-delà du temps de travail contractuel, mais en deçà de la limite de la durée légale applicable dans l'entreprise.

Les heures complémentaires ne concernent que les salariés à temps partiel. Ce sont les heures effectuées au-delà du temps de travail contractuel, mais en deçà de la limite de la durée légale applicable dans l'entreprise. Pour les salariés à temps plein, on parle d'heures supplémentaires. Dans les

CHR, le régime des heures complémentaires résulte de l'application combinée de la loi et de l'art. 13.4 de l'avenant n° 2 du 5 février 2007.

► Les heures complémentaires sont-elles limitées ?

Oui, elles sont doublement limitées.

D'une part, les heures complémentaires ne doivent jamais atteindre le niveau d'un temps plein soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois sous peine d'entraîner la requalification en contrat à temps plein et la condamnation de l'employeur pour travail dissimulé en raison de la non-déclaration des heures effectuées en plus (art. 13.4 de l'avenant n°2 du 5 février 2007 et L 3123-9 du code du travail - Cass. soc., 6 mai 2015, n° 13-22.211).

D'autre part, les heures complémentaires au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peuvent être supérieures en nombre au 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle mentionnée au contrat (art. L 3123-20 du code du travail et 13-4 de l'avenant n°2 du 5 février 2007 – et sauf accord d'entreprise prévoyant une limite différente de celle prévue par l'accord de branche du 5.2.2007).

► Comment payer les heures complémentaires

Contrairement aux heures supplémentaires, les heures complémentaires sont obligatoirement payées. Elles ne peuvent en aucun cas être remplacées par un repos (circ. DRT 2000-7 du 6 décembre 2000 ; cass. soc. 17 février 2010).

Les heures complémentaires sont donc forcément payées sous forme de salaire majoré :

- + 10 % pour les heures complémentaires effectuées dans la limite du 10ème de la durée initialement fixée au contrat ;

- + 25% pour celles effectuées au-delà du dixième de la durée initialement fixée au contrat (L3123-29).

Source : <https://www.lhotellerie-restauration.fr/actualite/comment-gerer-les-heures-complementaires#>

Consulté le 26/09/2025

ANNEXE 6 : LA GRILLE DE SALAIRE

Minima conventionnels : comment savoir quel est le salaire à appliquer, selon le niveau et l'échelon du salarié ?

La grille de salaires en vigueur permet de déterminer le salaire minimum à verser au salarié, selon son niveau et son échelon.

Les rémunérations horaires brutes minimales applicables sur le territoire métropolitain et les DROM (départements et régions d'Outre-mer) sont déterminées dans le respect des salaires conventionnels.

Voici les salaires horaires bruts minimaux HCR 2025 applicables par niveau et échelon :

	Niveau I	Niveau II	Niveau III	Niveau IV	Niveau V
Échelon 1	12,00 €	12,28 €	13,32 €	14,40 €	18,43 €
Échelon 2	12,08 €	12,55 €	13,54 €	14,77 €	21,78 €
Échelon 3	12,18 €	13,17 €	14,00 €	15,40 €	28,12 €

Source : <https://www.juritravail.com/Actualite/grille-de-salaires-2025-dans-la-branche-hotels-cafes-restaurants/Id/378039>

Consulté le 26/09/2025

ANNEXE 7 : LES PRINCIPES DE LA RSE

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE) regroupe un ensemble de pratiques permettant aux entreprises de respecter les principes du développement durable. Elle s'applique dans tous types de structures, notamment les restaurants. L'entrée en vigueur de la loi Egalim en 2018 a donné une impulsion nouvelle à la RSE de restauration.

Les restaurateurs ont la possibilité de mettre en place de nombreuses actions afin de rendre leur établissement plus écologique et respectueux de l'environnement. De l'approvisionnement jusqu'à la composition de la carte, en passant par la valorisation des restes alimentaires, voici comment fonctionne la RSE dans la restauration.

Comment la restauration peut-elle mettre en place une démarche RSE ?

Les restaurants sont des entreprises à part entière, ils peuvent s'impliquer pleinement dans une démarche RSE. Les choix opérés par les restaurateurs en matière d'approvisionnement, de gestion des déchets ou de bien-être au travail ont un impact au niveau social, environnemental et économique.

La RSE Restauration au niveau social :

Le secteur de la restauration est l'un des premiers employeurs en France. Mais ces dernières années, les restaurateurs rencontrent de plus en plus de difficultés à recruter des collaborateurs qualifiés.

Développer une RSE axée sur le bien-être au travail est donc essentiel pour pérenniser l'activité des restaurants. La RSE restauration implique de créer un environnement professionnel sécurisant et convivial.

La démarche environnementale de la RSE Restauration :

Le volet environnemental est un pilier essentiel de la démarche RSE en restauration. Les restaurateurs doivent s'engager vers une alimentation plus saine et respectueuse de l'environnement. En tant que chefs d'entreprise, ils ont la capacité de réduire leur production de déchets, de renoncer à l'usage du plastique ou de proposer des produits issus de l'agriculture biologique.

Le volet économique de la RSE Restauration :

Les enjeux sociétaux et environnementaux de la RSE restauration ne doivent pas nuire à la viabilité économique du restaurant. La démarche RSE permet de trouver le juste équilibre entre engagements écologiques, bien-être et croissance économique.

Le volet économique de la RSE restauration se traduit par une gestion maîtrisée des coûts d'approvisionnement et par la mise en place de mesures contre le gaspillage alimentaire. En communiquant sur ses engagements en faveur du développement durable, un restaurateur peut améliorer son image et fidéliser de nouveaux clients.

Qu'est-ce qu'un restaurant écoresponsable ?

Le concept de restaurant éco responsable repose sur un ensemble de pratiques en faveur du développement durable et d'une consommation raisonnée. Il s'adapte aussi bien aux petites entreprises qu'à un groupe d'envergure nationale ou internationale.

Un établissement écoresponsable possède une stratégie RSE ambitieuse, souvent élaborée à la suite d'un audit. Cette étape préparatoire permet d'identifier les points à améliorer afin de réduire l'empreinte carbone du restaurant, en cuisine et en salle.

Plus concrètement, un restaurant engagé propose une cuisine saine, locale, et souvent bio. Au quotidien, l'établissement s'engage dans une démarche de réduction du gaspillage alimentaire et dans le recyclage de ses déchets non alimentaires. [...]

Source : <https://www.esi-business-school.com/alternance-et-entreprises/les-secteurs-dactivites/rse-dans-la-restauration-les-restaurants-ecoresponsables/> Consulté le 26/09/2025

ANNEXE 8 : COMMENT INTEGRER UNE PERSONNE HANDICAPEE DANS UNE ENTREPRISE ?

L'intégration d'une personne handicapée dans l'entreprise s'anticipe, se prépare, et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Quelques points essentiels. Vous avez recruté une personne handicapée. Il s'agit désormais de préparer son intégration. Ces quelques conseils vous aideront à préparer son arrivée et vous guideront pour les premiers mois d'intégration.



L'arrivée d'une personne handicapée dans votre entreprise peut vous amener, en fonction de son handicap, à envisager, en amont, différents modes de compensation du handicap :

- Aménagements du poste de travail par des moyens de compensation techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques...
- Aide humaine : dans certains cas, l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes pour une personne sourde.
- Aménagements organisationnels : une tâche ne pouvant être réalisée par le salarié handicapé peut être confiée à un collègue du même atelier ou du même service dans le cadre d'une réorganisation.
- Formation professionnelle pour ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail.
- Tutorat pour les personnes ne disposant pas d'une totale autonomie ou nécessitant un encadrement spécifique.

Il est également essentiel de sensibiliser vos collaborateurs au handicap. Vous pouvez, par exemple, les associer à votre réflexion sur l'aménagement du poste et des conditions de travail.

Accueil d'une personne handicapée dans l'entreprise : les premiers mois

Même si vous avez bien préparé l'arrivée du salarié handicapé et que vous avez effectué les adaptations nécessaires, il est possible que l'entrée en fonction de la personne fasse apparaître des besoins supplémentaires. Restez donc vigilant lors de la prise de poste. L'objectif étant de valider ou de faire en sorte que tous les aménagements ont bien été pris en compte et qu'ils permettent la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes.

Faites également en sorte de détecter les difficultés le plus tôt possible. Par crainte de perdre son emploi, votre salarié ne vous en fera pas nécessairement part. Vous avez donc tout intérêt à impliquer le médecin du travail et à inciter les collègues de la personne handicapée à repérer et à signaler d'éventuels problèmes.

Source : <https://www.agefiph.fr/articles/conseil-pratiques/comment-integrer-une-personne-handicapee-dans-lentreprise>
Consulté le 26/09/2025

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Document 1 : Plan d'action correctif (A rendre par le candidat)

Fiche Plan d'Action Correctif

Société Food'Issy

En cas d'anomalie, établir une surveillance afin de déterminer les causes et mettre en place les actions correctives

Mois :

Année :

Anomalies

Actions correctives

Document 2 : FICHE TECHNIQUE (À rendre par le candidat)

Intitulé :

Schéma de dressage :

Nombre de couverts :

Denrées	Unité	Quantité	PUHT	Techniques