



# Compte rendu atelier Valorisation des métiers– Colloque RHD BIO Castelnaudary – 26 novembre 2025

Rédaction: Lara Mornet (FD Civam 30), Tara Hopkinins, CA 31, Clara Monnin, CA 32

Relecture: Magali Ruello, Bio Ariège-Garonne

## Intervenants

- Véronique CHAMPOMIER, directrice EHPAD Termes D'armagnac (Gers)
- Hugo DEREYMEZ, animateur du PAT Pays d'Armagnac
- Magali RUELLO, pour l'accompagnement de la cuisine centrale de Foix (remplacement de Delphine EYCHENNE, responsable restauration absente)

## Points clés à retenir

- Cohésion interne des équipes : le partage entre salariés, cuisiniers et agents crée un climat d'entraide et d'adhésion.
- Déconstruction des idées reçues sur le bio, autant pour les équipes que pour les convives ("ce n'est pas plus compliqué", "ce n'est pas forcément plus cher", etc.).
- Besoin d'un équipement adapté en cuisine : certains chefs estiment qu'il est impossible d'exiger plus de transformation de produits bruts si les matériels ne sont pas adaptés (légumerie, fours, espaces de préparation...).
- Formation insuffisante dans la loi Egalim : aucun volet dédié à la formation des cuisiniers n'est prévu, alors que c'est un levier central pour faire évoluer les pratiques.
- Relations compliquées avec certains prestataires privés : manque de transparence, faible communication, difficulté à obtenir les données Egalim, impression de manque de confiance mutuelle.
- Question transversale : comment communiquer sur la présence de bio dans les menus sans créer d'incompréhension, ni de rejet, et en valorisant réellement les efforts réalisés

## Documents utiles à télécharger + Lien utiles

## INTRODUCTION





L'après-midi a été consacré à des ateliers participatifs qui ont permis d'approfondir les réalités opérationnelles en restauration collective. Ces ateliers ont mis en évidence des freins pratiques, des attentes fortes du terrain, ainsi que des leviers qui reposent autant sur l'organisation interne que sur la coopération entre acteurs.

Dès l'introduction, il est précisé que l'approvisionnement en bio local ne se limite pas à remplacer des produits conventionnels par des produits certifiés bio. Il s'agit avant tout de privilégier des produits bruts, de respecter la saisonnalité et de s'approvisionner auprès de producteurs ou de groupements bio locaux, afin que la valeur ajoutée bénéficie au territoire.

## PETR Pays d'Armagnac

Contexte **ultra rural** :

- o pas de compétence scolaire intercommunale
- o 40 interlocuteurs différents (40 communes) avec de petits établissements et peu de moyens
- o agents souvent sans formation initiale en cuisine.

Le PAT met en place des **formations sur mesure** avec le CNFPT :

- o alimentation durable + techniques culinaires
- o 6 demi-journées (mercredis après-midi) pour que tout le monde soit plus disponible

Question du bio pour valoriser les équipes :

- o la demande politique d'introduire du bio peut être perçue comme un jugement sur les pratiques existantes → nécessité de travailler son approche **pour embarquer les équipes**

Les établissements qui intègrent le bio n'intègrent pas simplement un produit labellisé. C'est une transition globale qui est enclenchée. Le bio ne peut être dissociée d'un travail sur :

- les produits bruts
- le local
- la réduction de viande, etc.
- Le bio reste l'indicateur facilement/le plus mesurable.
- Le label **Ecocert en cuisine** peut aider au suivi.

Impact économique :

- o Ce qui va coûter le plus cher est la formation du personnel

Sources d'économie possibles :

- o ménage,
- o gaspillage alimentaire.

Recrutement : les plus jeunes sont fortement motivés par la **qualité**.

Acceptabilité au changement de pratiques :





- o Le changement que nécessite l'introduction de bio local peut être plus ou moins accepté en fonction des profils : ex cuisinier à deux ans de la retraite qui peut avoir plus de mal.

Attention à la perception des producteurs vis-à-vis de la restauration collective :

- o crainte des prix tirés vers le bas
- o soucis de calibre, paiements, etc.

Importance de **valoriser aussi les agents d'entretien** qui passent beaucoup de temps en cuisine :

- o reconnaissance statutaire et financière

## Cuisine centrale de Foix :

### Description du site

650 repas/jour, réalisés en liaison chaude. 3 cuisiniers + 1 agent en légumerie, ce qui montre la nécessité de disposer de temps dédié à la transformation des produits bruts.

Travail en lien étroit avec le Projet Alimentaire de territoire du PETA de l'Ariège, qui a enclenché l'accompagnement de Bio Ariège-Garonne

### L'élément déclencheur: le défi cuisine animé par bio Ariège-Garonne

Participation au Défi Cuisine de BAG, permettant de tester des recettes, d'échanger entre collègues et d'impliquer davantage les cuisiniers.

- o accompagnement simultané de plusieurs structures
- o diagnostic individuel, adaptation progressive des menus et achats
- o forte dynamique **d'échanges entre pairs** : 5 rencontres annuelles entre les trois sites accompagnés.

Puis dans un second temps : Travail d'accompagnement de BAG sur les **marchés publics en propre** pour conserver **7 lots bio**, dont certains en lien direct avec des producteurs. + La collectivité rejoint récemment le **GIP**.

### Résultats

Le diagnostic initial a provoqué une **remise en question** pour la mairie de Foix et l'équipe en cuisine : écart important entre pratiques et objectifs.

- o Un responsable moteur
- o Démarrage difficile pour le reste des équipes
- o Les visites et rencontres ont favorisé **l'adhésion et la cohésion, y compris avec les agents des cuisines satellites**

Avant le projet : **2 % de bio**.

Après accompagnement : **10 % en 2023** puis **13 % en 2024**.





Effets positifs :

- o renforcement du lien entre cuisine centrale et satellites
- o élus plus présents → meilleure reconnaissance des équipes: Mobilisation accrue des élus, qui se déplacent désormais plus régulièrement sur site ; le projet leur a permis de mieux comprendre les besoins et contraintes.
- o implication des enfants (visite des cuisines): évolution des comportements alimentaires des jeunes, meilleure compréhension de ce qu'ils mangent et de l'intérêt d'une alimentation de qualité.

## SUITES

- Mise en place d'un **club des cuisiniers engagés** : échanges de pratiques, dynamique appréciée.

→ frein signalé: la nécessité d'accorder du temps dédié ("délégation d'heures") aux chefs de cuisine pour se former, s'impliquer dans ces projets, aujourd'hui souvent en plus de la production quotidienne.

## Questions abordées :

- o Impact sur le turn-over / absentéisme : données non disponibles.
- o Débat sur la place du bio pour valoriser les équipes :
  - certains estiment que l'introduction du bio ne change pas les pratiques de cuisine habituelles
  - Magali souligne que le bio implique souvent **plus de produits bruts** et donc plus de **main-d'œuvre et une réflexion/changement sur les pratiques en cuisine, de nouvelles recettes, etc.**
- o Rappel : la restauration collective a longtemps souffert d'une mauvaise image → d'où l'importance de valoriser les équipes.
- o L'engagement dépasse le bio : **local, produits bruts, nouvelles pratiques culinaires.**

## EHPAD de Termes d'Armagnac :

### Description du site

*cf diaporama de la table-ronde*

L'EHPAD La Tour de l'Âge d'Or, situé à Termes-d'Armagnac, est devenu le premier établissement en France à proposer une restauration 100 % faite maison, avec des repas préparés sur place à partir de produits bio, locaux et de saison.

**Projet utilisé comme un outil RH** : montée en compétences et cohésion d'équipe.





- Formation collective de **3 jours**, ouverte à tout le personnel : Formation commune, quitte à prendre des intérimaires pour le jour de la formation.
  - o veilleur de nuit, animatrice, agent d'entretien, aides-soignantes => créé du lien
  - o réflexion sur les achats, habitudes alimentaires personnelles, nutrition des résidents et familles
  - o définition commune de l'alimentation durable
  - o ateliers culinaires, jeux de groupe
  - o accompagnement par la **SCIC Nourrir l'Avenir**.
- **Semaine d'immersion** :
  - o travail conjoint cuisinier / diététicienne
  - o réduction des protéines animales, enrichissement végétal
  - o invitation des familles et du CA.

### Les bénéfiques sont visibles :

- les résidents retrouvent l'appétit, reprennent du poids, prennent plaisir à manger et participent parfois à la préparation.
- Côté économique, la démarche est intéressante : le coût journalier de tous les repas (matières premières + salaire cuisinier) tourne autour de 11 €/jour — moins cher qu'avant avec un portage de repas industriels.
- équipes qui **mangent avec les résidents**, créant une ambiance plus joyeuse et renforçant la cohésion. Au-delà de l'assiette, c'est un gros travail sur le collectif : les salariés vont en formation ensemble, mangent ensemble, prennent leurs pauses ensemble, le but est de mettre en place un projet global qui ait de l'intérêt pour tous
- plus grand lien entre cuisine et mangeurs → moins de critiques, plus d'ouverture
- changement des pratiques alimentaires des salariés et de leurs familles . Exemple : un des salariés s'est mise à cuisiner des légumes !
- sentiment de **fierté** ; reportage TF1 sur 10 jours

### Recrutement à bien gérer:

- importance du **profil humain**
- adaptation des conditions (horaires, rémunération)
- salaire volontairement revalorisé (ex : 1680 €)
- un premier cuisinier a quitté le poste pour manque d'intégration humaine.
- Beaucoup de candidatures spontanées.

### Conditions matérielles améliorées nécessaires pour aussi valoriser les équipes :

- légumerie, cellule de refroidissement, robot pâtissier/robot coupe
- "cabane des fournisseurs" (sas/chambre froide pour dépôts)
- matériel ergonomique.

### Changement d'organisation sur les repas :

- Le cuisinier s'adapte à la saisonnalité des produits et s'adapte à ce que les producteurs peuvent fournir. « Le cuisinier ne sait pas le lundi ce qu'il va cuisiner ». Cela suscite aussi de la créativité et de la nouveauté dans les recettes.

