

**Comité Régional de l'Inclusion dans  
l'Emploi**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**~ Filière hôtellerie-café-  
restauration ~**

***17 mai 2022***

**14h – 15h30**

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**

## Introduction

***Véronique THIBAUT, cheffe du service insertion professionnelle,  
DREETS Hauts-de-France***

## ❖ Ordre du jour

1. Présentation de la filière hôtellerie/café/restauration en Hauts-de-France
2. Présentation des outils pour renforcer les passerelles avec les entreprises et faire monter en compétence les salariés en insertion
3. Présentation de l'offre d'insertion dans la filière HCR dans les Hauts-de-France et témoignages

# 1. Présentation de la filière hôtellerie/café/restauration en Hauts-de-France

## **Samuel BELLOT, *directeur associé du cabinet Actéhis***



# OBJECTIFS DE LA DEMARCHE

---

1. Réaliser un diagnostic des lieux des emplois et métiers du secteur HCR en Hauts-de-France



2. Identifier les SIAE et EA positionnés sur des activités HCR en Hauts-de-France

## Approche par conventions collectives

### **Convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants (HCR) du 30 avril 1997**

IDCC 1979

- Restauration traditionnelle
- Hôtels et hôtels-restaurants
- Cafés, brasseries et bars
- Traiteurs
- Thalassothérapies

### **Convention collective nationale de la restauration rapide**

IDCC 1501

- Restaurants
- Cafétérias
- Cafés-restaurants

### **Convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air**

IDCC 1631

- Etablissements d'hôtellerie de plein air

## Approche par secteurs d'activité

- 55.10Z Hôtels et hébergement similaire
- 55.20Z Hébergement touristique et autre hébergement de courte durée
- 55.30Z Terrains de camping et parcs pour caravanes ou véhicules de loisirs
- 55.90Z Autres hébergements
- 56.10A Restauration traditionnelle
- 56.10B Cafétérias et autres libres-services
- 56.10C Restauration de type rapide
- 56.21Z Services des traiteurs
- 56.29A Restauration collective sous contrat
- 56.29B Autres services de restauration
- 56.30Z Débits de boissons

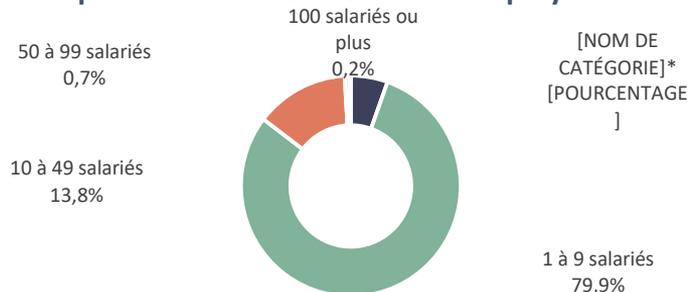
# Éléments de méthode : les métiers HCR

Familles professionnelles (FAP)	PCS	ROME
<b>Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration</b>	561d : Aides de cuisine, apprentis de cuisine et employés polyvalents de la restauration	G1603 : Employé polyvalent de restauration G1604 : Fabrication de crêpes ou pizzas G1605 : Plongeur en restauration
<b>Cadres de l'hôtellerie et de la restauration</b>	377a: Cadres de l'hôtellerie et de la restauration 488b: Maîtrise de restauration : gestion d'établissement	G1401 : Assistant à la direction d'hôtel-restaurant G1402 : Directeur d'hôtel-restaurant G1403 : Gestionnaire de structure de loisirs ou d'hébergement touristique G1404 : Responsable d'établissement de restauration collective
<b>Chefs cuisiniers</b>	488a : Maîtrise de restauration : cuisine/production	G1601 : Chef de cuisine
<b>Cuisiniers</b>	636d : Cuisiniers et commis de cuisine	G1602 : Cuisinier
<b>Employés de l'hôtellerie</b>	561e: Employés de l'hôtellerie : réception et hall 561f: Employés d'étage et employés polyvalents de l'hôtellerie	G1501: Personnel d'étage G1502: Personnel polyvalent d'hôtellerie G1702: Personnel du hall G1703: Réception en hôtellerie
<b>Maîtres d'hôtel</b>	468a : Maîtrise de restauration : salle et service	G1802: Management du service en restauration G1804: Sommellerie
<b>Maîtrise de l'hôtellerie</b>	468b : Maîtrise de l'hébergement : hall et étages	G1503: Management du personnel d'étage G1701: Conciergerie en hôtellerie
<b>Serveurs de cafés restaurants</b>	561a : Serveurs, commis de restaurant, garçons (bar, brasserie, café ou restaurant)	G1801: Café, bar brasserie G1803: Service en restauration

# LE TISSU D'ENTREPRISES HCR EN HAUTS-DE-FRANCE

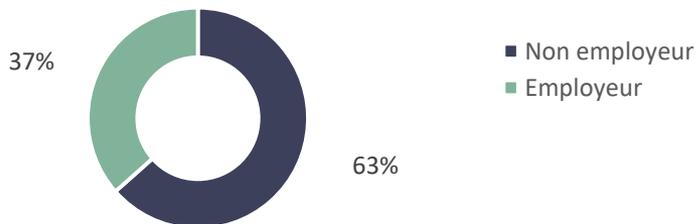
## Près de 29000 établissements dont 80% de TPE

### Répartition des établissements employeurs

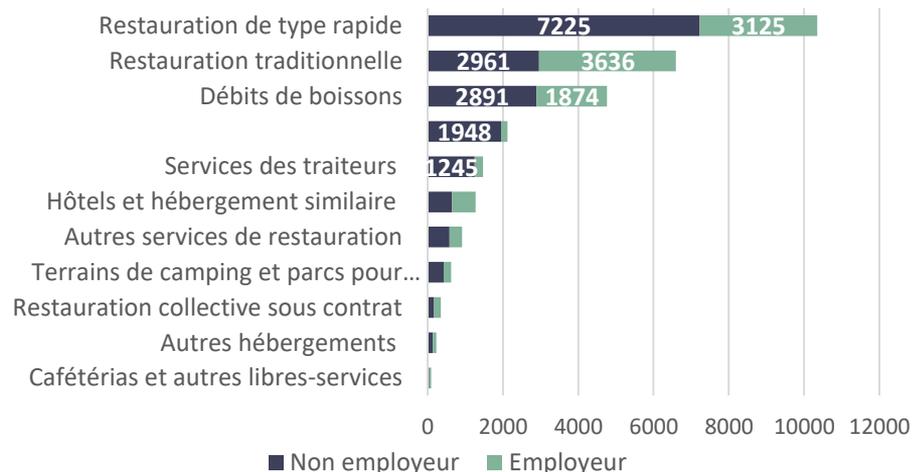


- 28 789 établissements sont identifiés au sein du répertoire SIRENE.
- Les secteurs d'activités les plus représentés en HDF sont la restauration rapide et la restauration traditionnelle.

### Caractère employeur des établissements



### Répartition des établissements par secteur d'activité



- Les secteurs d'activités de la restauration rapide et de la restauration traditionnelle représentent environ 2/3 des établissements employeurs des HDF dans le secteur HCR.

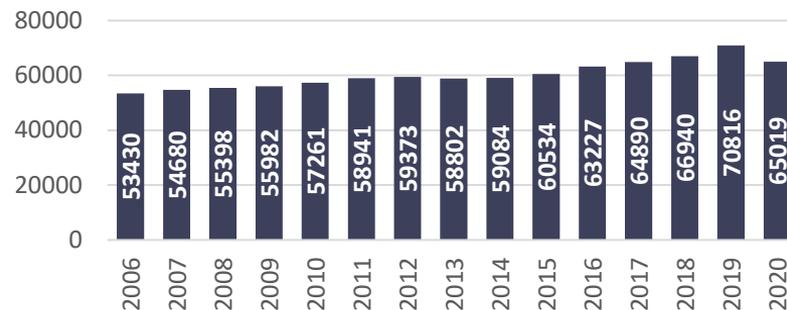
# ENVIRON 11 000 ETABLISSEMENTS EMPLOYEURS

+ 15,8% d'établissements employeurs et + 21,7% de salariés en 15 ans

Évolution du nombre d'établissements employeurs



Évolution des effectifs salariés



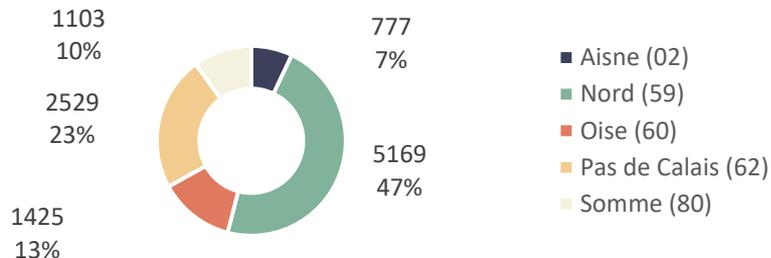
- Le nombre d'établissements employeurs dans le secteur HCR connaît une croissance de 15,8% ces quinze dernières années.
- Certaines zones d'emploi ont connu une croissance plus importante. C'est le cas pour celle de la Vallée de la Bresle et du Vimeu, celle de Beauvais, de Lille, d'Amiens et de Compiègne.
- À l'inverse, les zones d'emploi de Calais, Laon et Maubeuge connaissent une diminution de leur nombre d'établissements employeurs.

- Les effectifs salariés régionaux dans le secteur HCR connaissent une croissance de 21,7% ces quinze dernières années.
- Avec plus de 20000 salariés chacun, les secteurs de la restauration traditionnelle et de la restauration rapide possèdent les effectifs salariés les plus importants du secteur HCR en région HDF.
- Derrière eux, les secteurs de l'hôtellerie (6241 salariés) et des débits de boissons (5210 salariés) cumulent respectivement 10 et 8% des effectifs salariés.

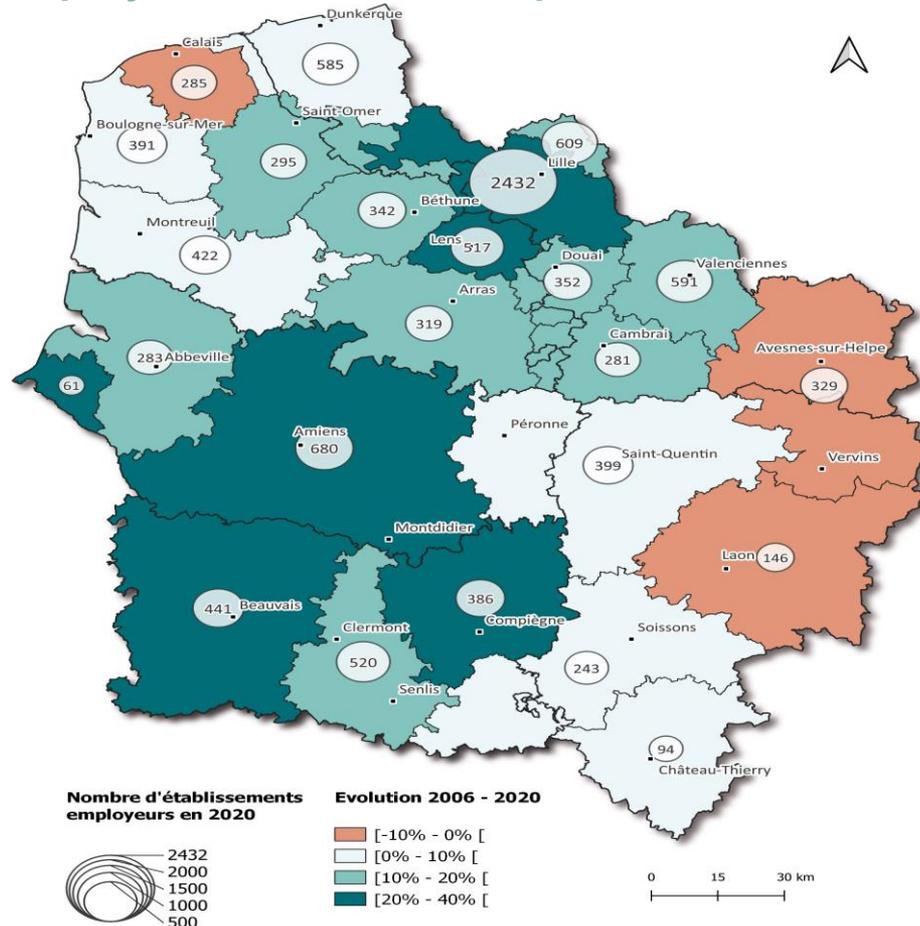
# DES DYNAMIQUES REGIONALES HETEROGENES

## Près d'un quart des établissements employeurs dans la métropole lilloise

Nombre et répartition des établissements employeurs par département - 2020

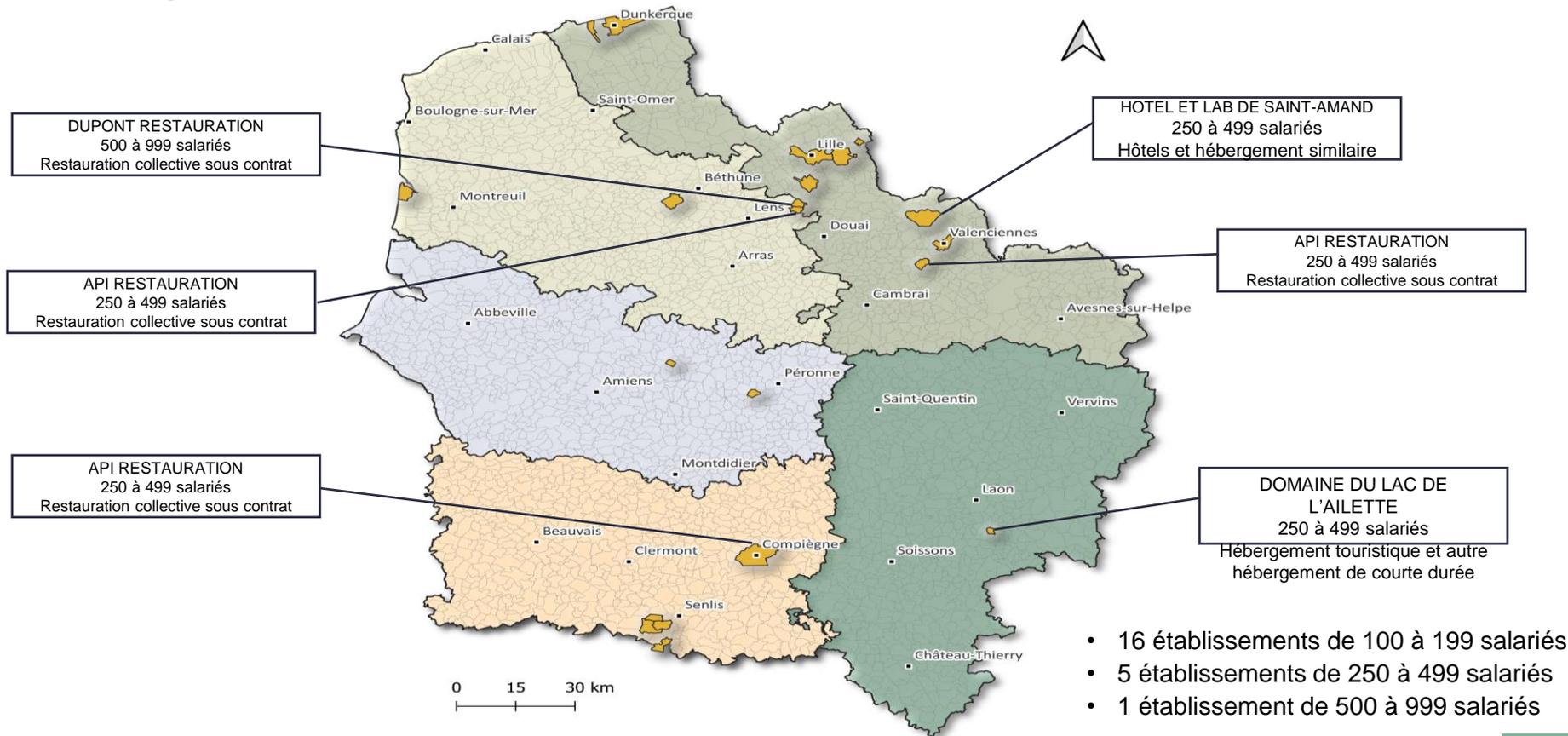


- Les établissements employeurs sont présents majoritairement dans le département du Nord (47%) en particulier autour de la Métropole de Lille.
- La zone d'emploi de Lille comptabilise 2400 établissements employeurs soit presque 1/4 de l'ensemble des établissements employeurs des HDF.
- La zone d'emploi d'Amiens est la deuxième zone d'emploi du secteur avec 680 établissements employeurs dans le secteur HCR.



# 22 ETABLISSEMENTS EMPLOIENT PLUS DE 100 SALARIES

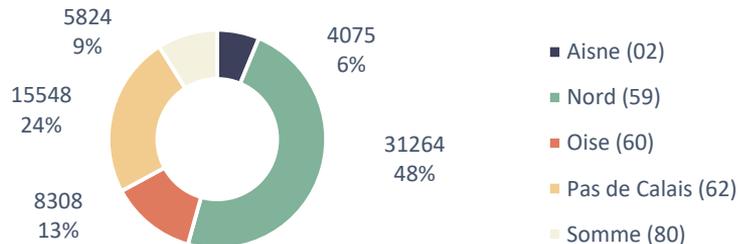
## Les grands établissements relèvent principalement de la restauration collective



# LE SECTEUR EMPLOIE ENVIRON 65 000 SALARIÉS

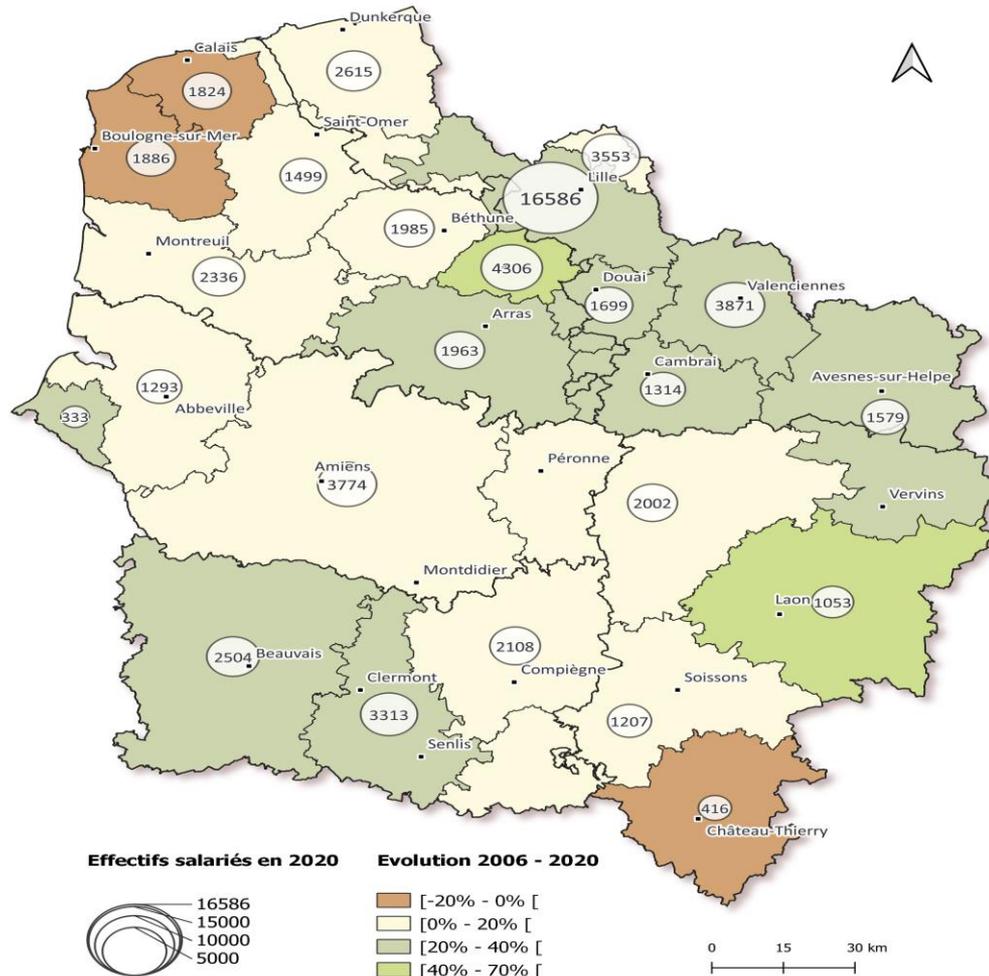
## 65 019 salariés au 31-12-2020

### Répartition des effectifs salariés par département - 2020



- Les effectifs salariés se situent en majorité dans le département du Nord qui comprend le plus grand nombre d'établissements employeurs du secteur.
- La zone d'emploi de Lille comptabilise plus de 16500 salariés soit 25% des effectifs salariés du secteur HCR présent en HDF.
- Les zones d'emploi de Valenciennes, de Roubaix-Tourcoing, de Lens et d'Amiens possèdent également des effectifs salariés importants (supérieur à 3500 salariés). Ils représentent, chacun, environ 5% de l'ensemble des effectifs régionaux du secteur HCR.

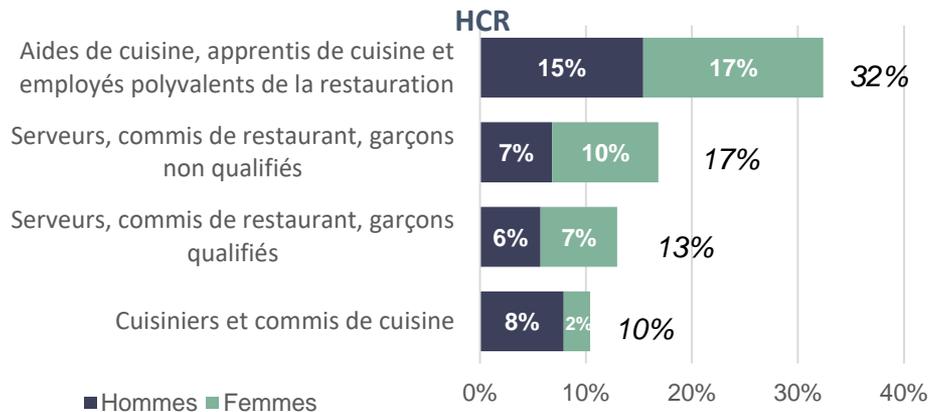
Source : ACOSS – 2020



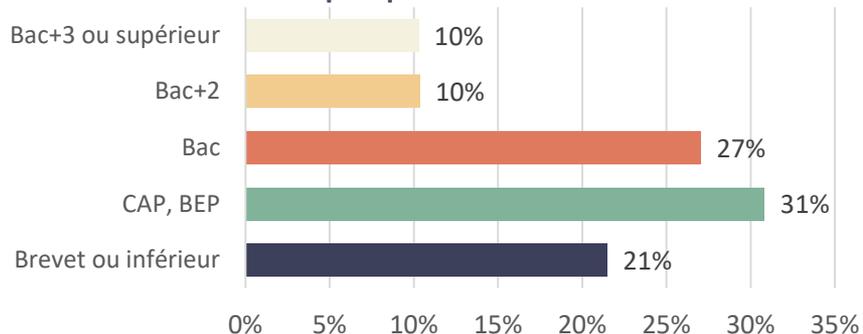
# LES SALARIES DU SECTEUR

## Des salariés jeunes, avec autant d'hommes que de femmes

### Les 4 principales familles professionnelles du secteur



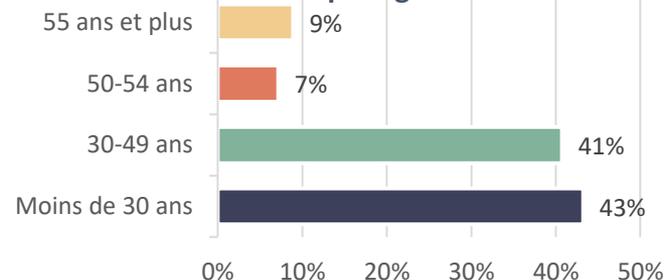
### Salariés du secteur par qualification – décembre 2019



### Salariés du secteur par sexe – décembre 2019



### Salariés du secteur par âge – décembre 2019



### Caractéristiques de l'emploi :

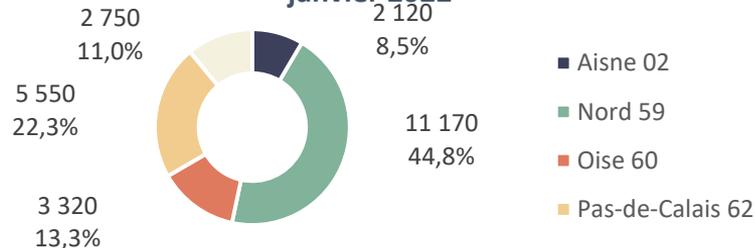
- 60% de temps complet
- 83% de CDI
- 10% CDD
- 6,4% de travailleurs handicapés au sein des établissements assujettis, soit 960 TH déclarés (secteur élargi HCR, tourisme, sport et spectacle vivant)\*

# UN RECUL DU NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI

## 24910 demandeurs d'emploi en janvier 2022

### Demandeurs d'emploi par département -

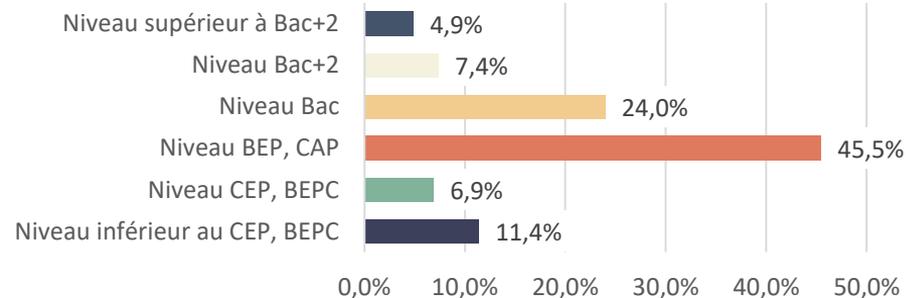
janvier 2022



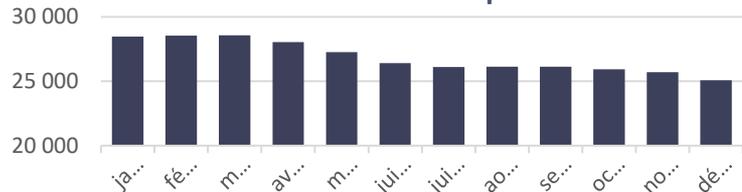
### Demandeurs d'emploi par sexe – janvier 2022



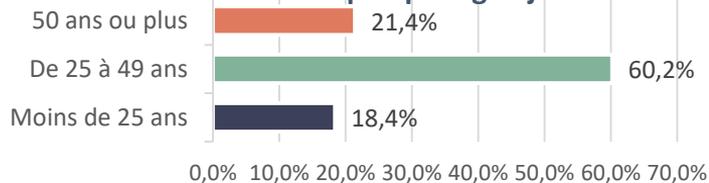
### Demandeurs d'emploi par niveau de formation - janvier 2022



### Evolution des demandeurs d'emploi sur l'année 2021



### Demandeurs d'emploi par âge - janvier 2022



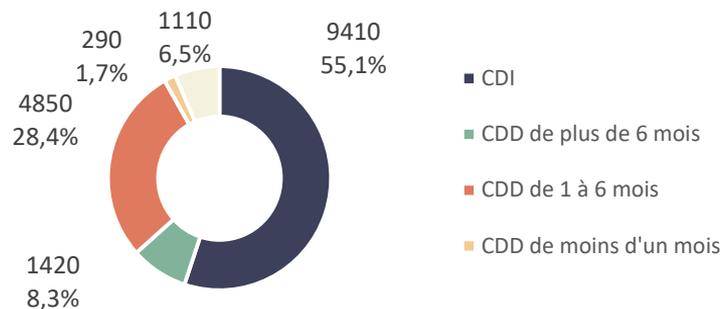
- 56% des demandeurs d'emploi du secteur sont des femmes.
- Elles représentent les 3/4 des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier « Employé polyvalent de restauration » contre 1/4 d'hommes.
- À l'inverse, les hommes représentent les 2/3 des demandeurs d'emploi positionnés sur le métier « Cuisinier ».
- 45% des demandeurs d'emploi ont un niveau de formation BEP, CAP.

# UNE REPRISE DES OFFRES D'EMPLOI EN 2021

## 17 080 offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi en 2021



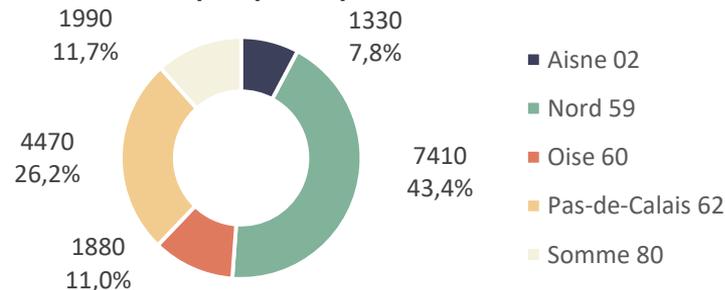
### Offres d'emploi par type de contrat - cumul 2021



### Offres d'emploi enregistrées par Pôle Emploi en 2021



### Offres d'emploi par département - cumul 2021



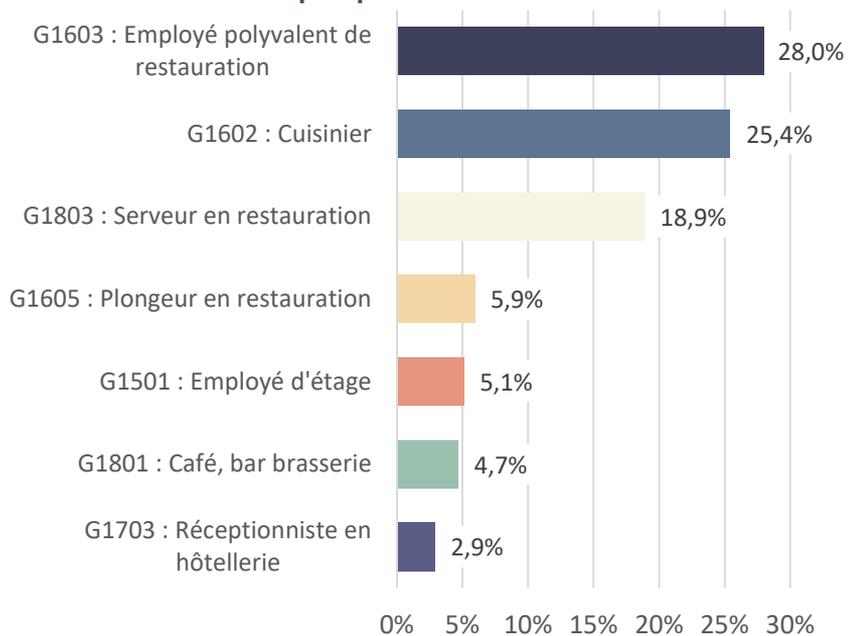
- Le nombre d'offres déposées a légèrement baissé ces dernières années : -8% entre 2010 et 2021, en lien avec la crise sanitaire (décrochage de -40% entre 2019 et 2020).
- 55% des offres d'emploi publiées portent sur des CDI

Source : Pole Emploi

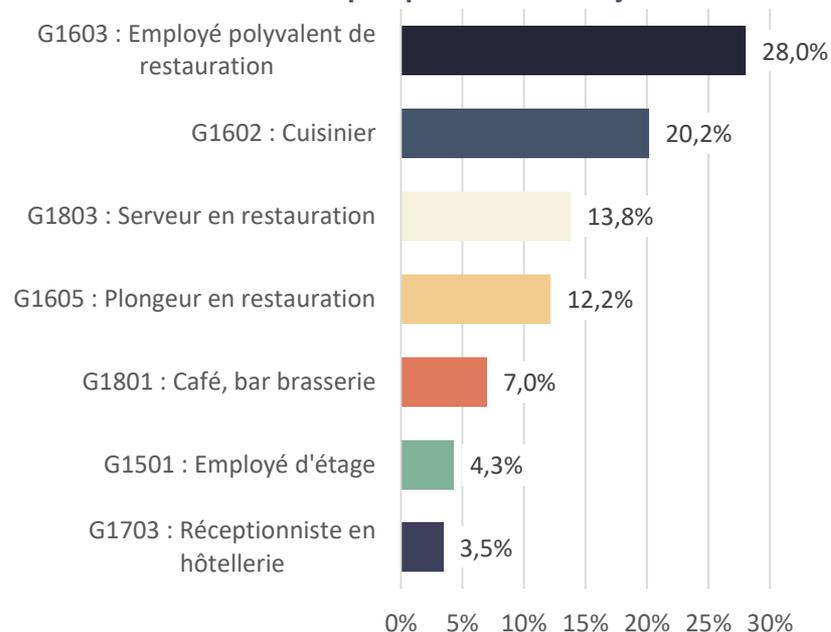
# OFFRE ET DEMANDE D'EMPLOI PAR METIERS

## Des difficultés de recrutement malgré une apparente adéquation

Offres d'emploi par métier - cumul 2021



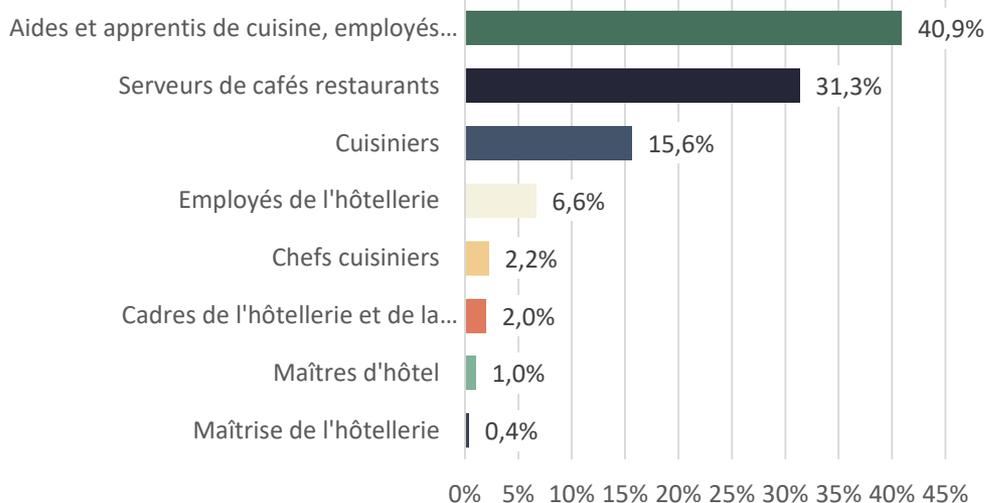
Demandeurs d'emploi par métier – 31 janvier 2022



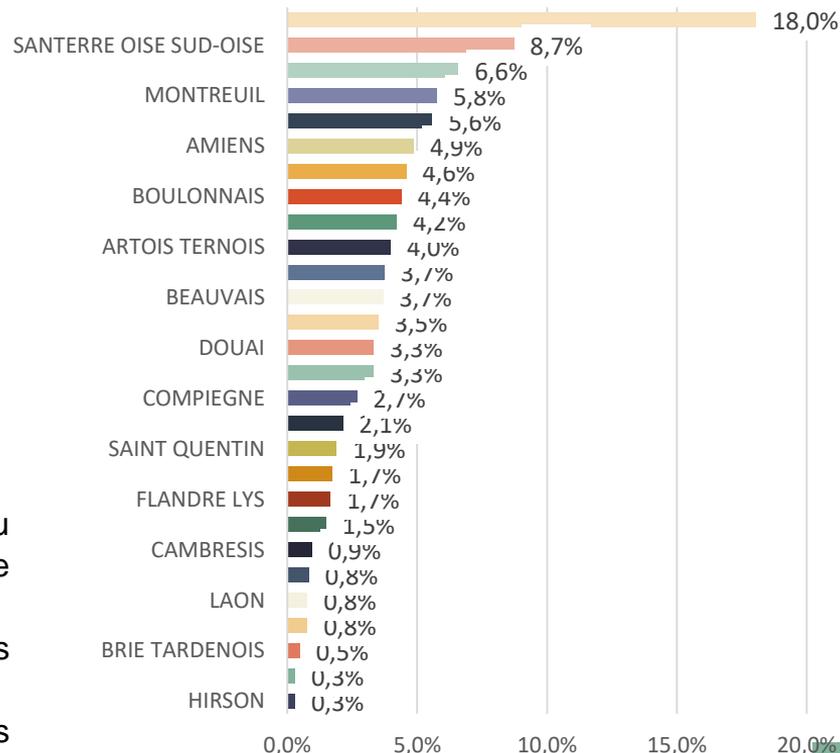
- Un positionnement des demandeurs d'emploi par métier en phase avec les offres déposées par les entreprises, mais des difficultés de recrutement pouvant s'expliquer par différents facteurs : disponibilités, mobilités, niveau de formation / qualification, etc.

# 16850 PROJETS DE RECRUTEMENT EN 2022

## Répartition des projets de recrutement en 2022 par métier



## Répartition des projets de recrutement en 2022 par bassin d'emploi



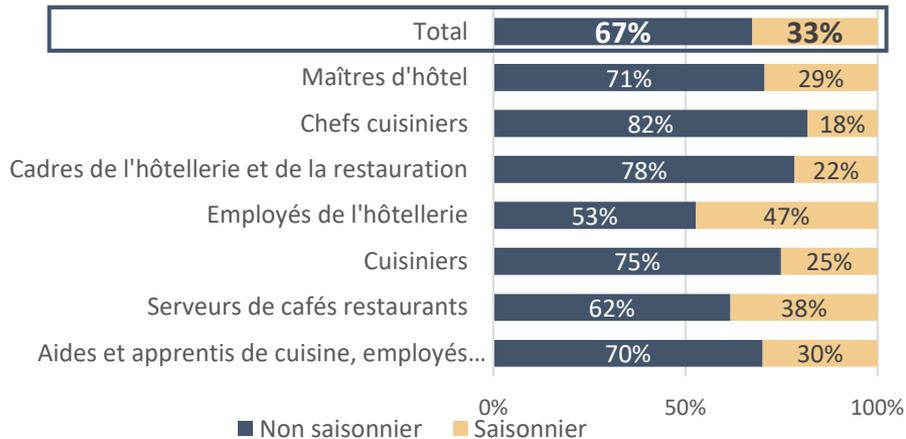
- Plus de 40% des intentions de recrutement des employeurs du secteur en 2022 concernaient les « Aides et apprentis de cuisine, employés polyvalents de la restauration ».
- Avec respectivement 6890 et 5280 projets de recrutement, les métiers de serveurs et de cuisiniers apparaissent en tension.
- La Zone d'emploi de Lille concentre, à elle seule, 18% des projets de recrutement du secteur HCR en région HDF.

Source : Pole Emploi (enquête Besoins de main d'œuvre)

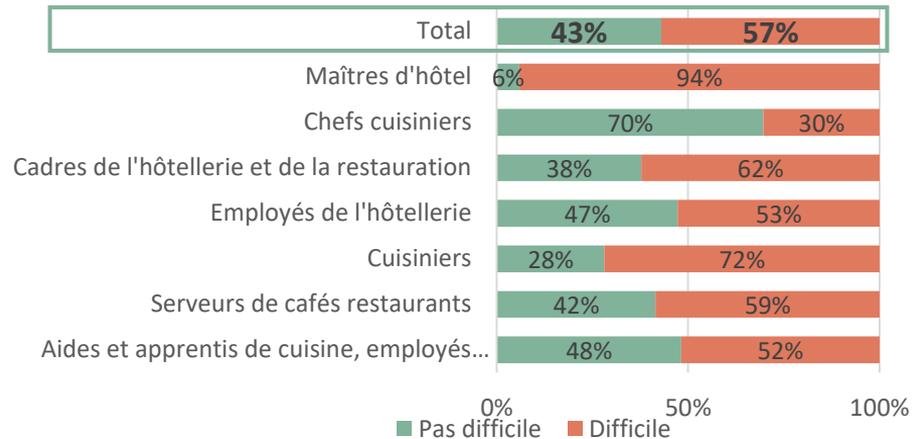
# UNE MAJORITE DE RECRUTEMENT JUGES DIFFICILES

## 2/3 des projets de recrutement portent sur des postes pérennes

Répartition des projets de recrutement saisonniers en 2022



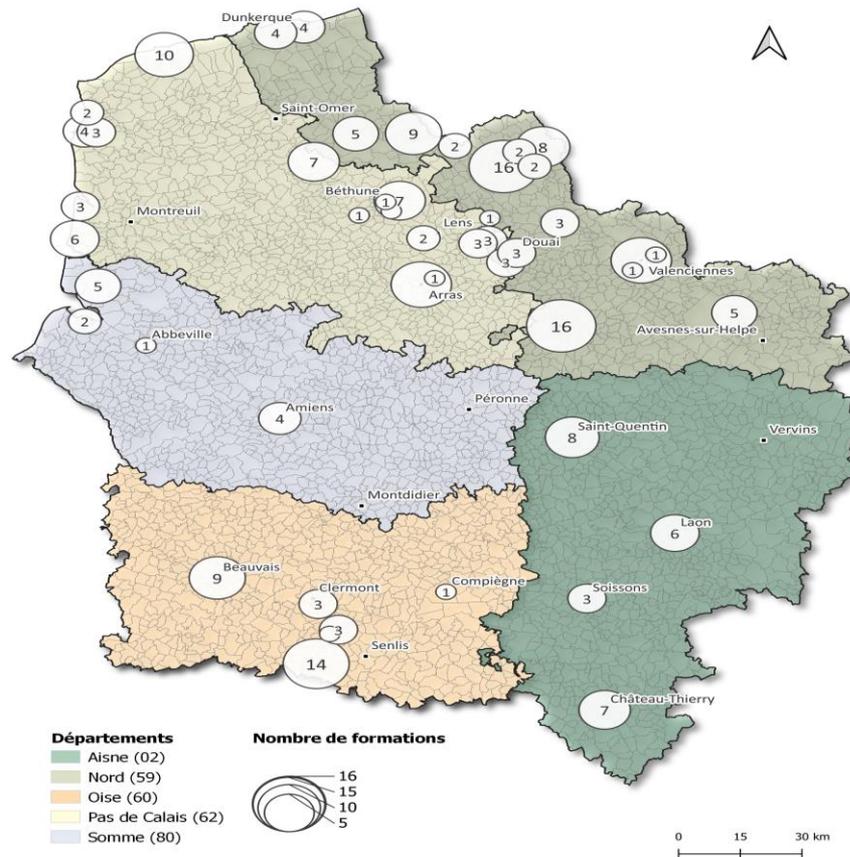
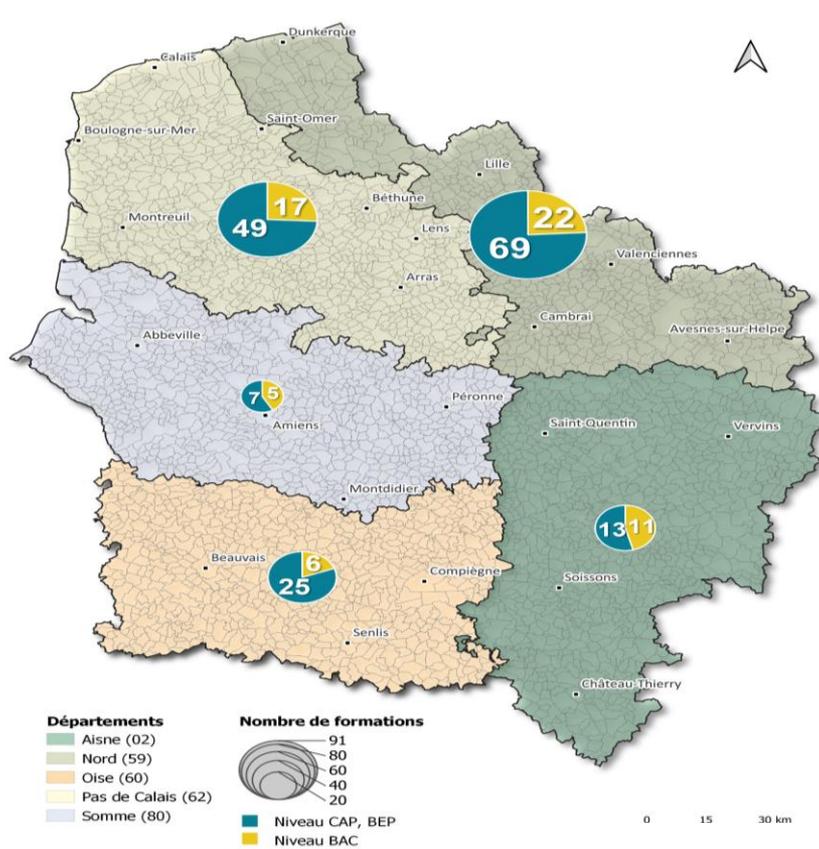
Répartition des projets de recrutement en 2022 en fonction des difficultés à recruter



- La proportion de postes saisonniers est la plus importante dans les métiers « Employés de l'hôtellerie » et « Serveurs de cafés restaurants » où les besoins en recrutement sont plus importants lors des périodes touristiques.
- Plus de la moitié des projets de recrutement sont estimés difficiles par les chefs d'entreprises sur l'ensemble du secteur HCR.
- Pour certains métiers, ces difficultés sont plus importantes, notamment pour les cuisiniers (72%)

# L'OFFRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

## Offre d'apprentissage et formation continue : niveaux 3 (CAP) et 4 (BAC, BP)

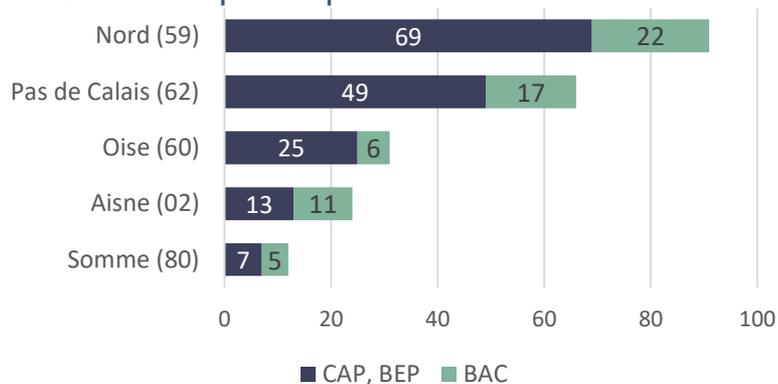


# UNE FILIERE MAJEURE DE L'ALTERNANCE

Environ 1900 contrats d'alternance démarrés en 2020

## Offre d'apprentissage et formation continue des niveaux 3 (CAP) et 4 (BAC, BP)

Sessions par département et niveau



## Nombre de contrats d'alternance démarrés en

Nombre de contrats démarrés en 2020	Apprentissage	Contrat pro	Total
Toutes filières	4037	1521	5558
HCR	1816	80	1896
Top 3 des formations en alternance	45%	5%	34%

1. **CAP CUISINE** : 553 parcours
2. **COMMERCIALISATION ET SERVICES HCR (CAP)** : 216 parcours
3. **ARTS DE LA CUISINE** : 45 parcours

# Maxime TONNOIR, *délégué général UMIH Hauts-de-France*



**Maxime Schelstraete, *directeur général, NŪ Lille***

## **2. Présentation des outils pour renforcer les passerelles avec les entreprises et faire monter en compétence les salariés en insertion**

# **Pierre MANAC'H, *chargé de mission IAE, DREETS Hauts-de-France***

## Le contrat passerelle

Le contrat passerelle permet à un ou plusieurs salariés engagés dans un parcours IAE depuis au moins 4 mois dans une EI ou un ACI d'être mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, autre que SIAE ou une entreprise adaptée.

Lorsque le salarié est embauché à l'issue de la période de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice, dans un emploi en correspondance avec les activités qui lui avaient été confiées, il est dispensé de toute période d'essai.

- **Durée :**

3 mois renouvelable une fois, dans les conditions prévues à l'article L. 8241-2 du même code (MAD)

- **Aide financière.**

Le contrat-passerelle ouvre droit à une aide financière versée à la SIAE prêteuse au titre de **l'accompagnement socio-professionnel** individualisé visant à favoriser la réalisation de son projet professionnel et faciliter son embauche. Le montant est de à 2 050 euros pour chaque poste occupé à temps plein sur six mois.

- **Impacts sur le parcours IAE**

La mise à disposition d'un salarié en contrat passerelle dans une entreprise classique ne lui permet pas de cumuler sur la même période des heures de travail dans la structure d'insertion. **Le PASS IAE est suspendu** durant la durée du contrat-passerelle.

La mise à disposition fera l'objet d'une contractualisation entre la SIAE et l'entreprise utilisatrice, ainsi que d'un avenant au contrat de travail du salarié. Il doit être mis fin au versement de l'aide au poste de droit commun dès signature du contrat passerelle.

## Dérogation à la durée hebdomadaire minimale de travail dans le cadre d'un cumul de contrats (AI / ACI /EI)

Objectif : permettre le cumul entre un contrat d'insertion (CDDI) et un contrat de droit commun (CDD ou CDI) pour favoriser une sortie en emploi sur le marché du travail classique

La dérogation est autorisée **après examen par la SIAE de la situation du salarié au regard de l'emploi et des actions d'accompagnement et de formation conduites dans le cadre du parcours.** Cette dérogation intervient en vue de faciliter l'insertion professionnelle du salarié après au moins **4 mois de parcours d'insertion.**

La demande de dérogation intervient à l'initiative de l'employeur ou du salarié en accord avec son employeur.

La période pendant laquelle il peut être dérogé à la durée hebdomadaire minimale de travail peut être **renouvelée une fois, sans excéder 12 mois.**

---

## La formation des salariés en insertion : PIC IAE / PIC EA

- **Objectif** : renforcer l'accès à la formation professionnelle des salariés IAE ou en EA, pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences
- **Formations éligibles** : les formations de remise à niveau et de savoir de base, les formations professionnalisantes (notamment l'AFEST), les formations qualifiantes et certifiantes et la VAE.

Exemples de financement :

- Un titre professionnel « agent de restauration »
- Formation « hygiène alimentaire en restauration collective »
- **Accompagnement pour des projets de formation** :
  - Pour les SIAE : directement par l'OPCO ou les organismes de formation ;
  - Pour les entreprises adaptées habilitées dans les expérimentations CDD Tremplin ou EATT, la demande d'aide financière se fait auprès de l'Agefiph.

# Céline TOUMI, *chargée de relations partenariales, DR Pôle emploi*



# L'immersion facilitée

<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

## Pourquoi utiliser Immersion Facilitée ?



Trouvez  
des entreprises  
accueillantes  
près de chez vous



Découvrez  
des métiers  
auxquels vous n'avez  
peut-être pas pensé



Votre première prise  
de contact facilitée  
en suivant notre  
formulaire pas à pas



Vos démarches  
administratives  
simplifiées  
et accélérées



Rendez-vous sur :  
<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/recherche>

  
**immersion  
facilitée**

Installez «Immersion Facilitée»  
sur votre smartphone



## Qu'est-ce qu'une immersion professionnelle ?

(période de mise en situation  
en milieu professionnel - PMSMP)



- C'est une période courte et non rémunérée en entreprise.
- Cela permet de découvrir un métier et un environnement de travail tout en vérifiant des compétences et aptitudes auprès d'un professionnel en activité.
- Le bénéficiaire conserve son statut initial et est couvert par un prescripteur (Pôle emploi, Cap Emploi, Mission Locale, etc.) grâce à la signature d'une convention.

## L'immersion facile, comment ça fonctionne ?

- 1 Recherchez par métier et par lieu ou seulement par lieu si vous ne savez pas encore quel métier vous intéresse.
- 2 Choisissez parmi les entreprises accueillantes celles que vous souhaitez contacter, nous vous aidons pour cette première prise de contact.
- 3 Une entreprise est prête à vous accueillir ? Remplissez sans tarder la demande de convention, nous la transmettons à votre conseiller.



## Quels problèmes rencontrez-vous aujourd'hui ?



...pour les candidats ?

Il est difficile d'essayer un nouveau métier

**89%** des demandeurs d'emploi assurent avoir cherché une entreprise d'accueil seuls ou avoir fait appel à leur réseau.

...pour les entreprises ?

Il est difficile de découvrir de nouveaux talents

**81%** des employeurs utilisant l'immersion professionnelle déclarent qu'ils cherchent à repérer un futur collaborateur.

Immersion Facilitée  
est une réponse à ces problèmes !

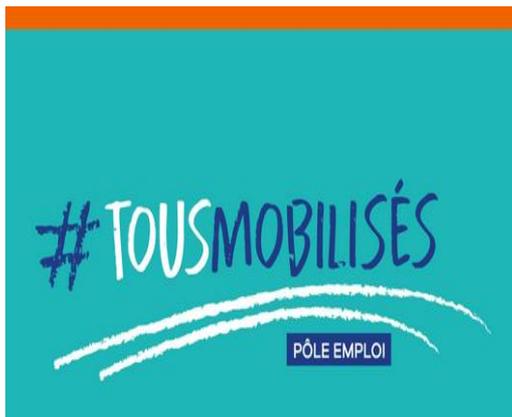
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

## #TousMobilisés

Une opération lancée par Pôle emploi pour favoriser les recrutements et l'accès aux formations

Partout dans les Hauts-de-France sont organisés des événements pour :

- Rencontrer directement des employeurs qui recrutent
- Faire découvrir les métiers qui sont en manque de main d'œuvre
- Promouvoir les opportunités de formation et de mise à niveau sur les compétences recherchées pour ces métiers



# Les aides à la formation avant l'embauche



## NOS DISPOSITIFS D'AIDE VARIENT SELON LES CONTRATS

**AFPR ou POEI**

L'attribution des aides à la formation dépend de la nature et de la durée du contrat de travail.

Le projet d'embauche vise un :		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrat à durée indéterminée (CDI)</li> <li>• Contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois</li> <li>• Contrat de professionnalisation à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) d'au moins 12 mois</li> <li>• Contrat d'apprentissage d'au moins 12 mois</li> </ul>		POEI
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CDD de 6 mois à moins de 12 mois</li> <li>• Contrat de professionnalisation de moins de 12 mois</li> <li>• Contrat de travail temporaire d'au moins 6 mois au cours des 9 mois suivant la formation (si les missions prévues sont en lien étroit avec l'AFPR)</li> </ul>		AFPR

4



# Une prestation « Valoriser son image pro »

Service personnalisé qui propose, sur une durée de deux à trois semaines, de :

- Connaître les attentes des employeurs dans leurs recrutements.
- Identifier et renforcer ses acquis et apprendre à les transformer en atouts pour mieux répondre aux attentes des employeurs.
- Se mettre dans la peau du recruteur pour rendre sa candidature plus efficace.

Le service est accessible via l'Espace personnel sur www.pole-emploi.fr dans la rubrique « **Mes services à la carte** », ou tout simplement en contactant par mail son conseiller Pôle emploi.

Ce service privilégie ainsi les mises en situation pratiques pour aider le candidat à être plus à l'aise et plus convaincant en entretien.



### **3. Présentation de l'offre d'insertion dans la filière HCR dans les Hauts-de-France et témoignages**

**Samuel BELLOT, *directeur associé du cabinet Actéhis***

# LE POSITIONNEMENT DES SIAE ET DES EA

## 58 SIAE et EA ont une activité HCR

- Type de structure

Type de structure	Aisne (02)	Nord (59)	Oise (60)	Pas de Calais (62)	Somme (80)	Total général
Atelier et Chantier d'Insertion (ACI)		6	1	3	2	12
Association Intermédiaire (AI)	2	4	8	7		21
Entreprise Adaptée (EA)	1	3		2	1	7
Entreprise d'Insertion (EI)		4	1	2		7
Entreprise d'Insertion par le Travail Indépendant (EITI)		1				1
 <b>40</b> Restaurant, cantines Entreprise de Travail Temporaire d'Insertion (ETTI)		2				2
 <b>19</b> Traiteur <b>Total général</b>	3	20				

### Secteurs d'activités



9

Paniers, plateaux repas



7

Hôtellerie

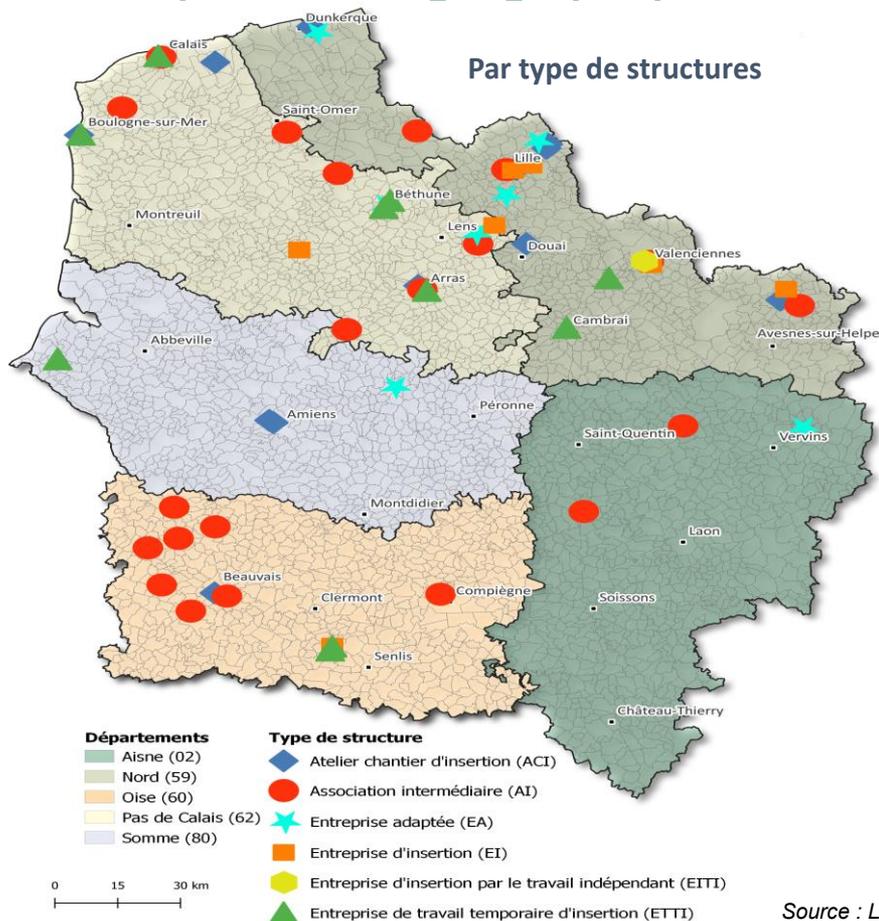
### Type de prestation :

- Mise à disposition du personnel : 21
- Prestation de service et fabrication et commercialisation de biens : 19
- Intérim : 10
- Prestation de service : 2

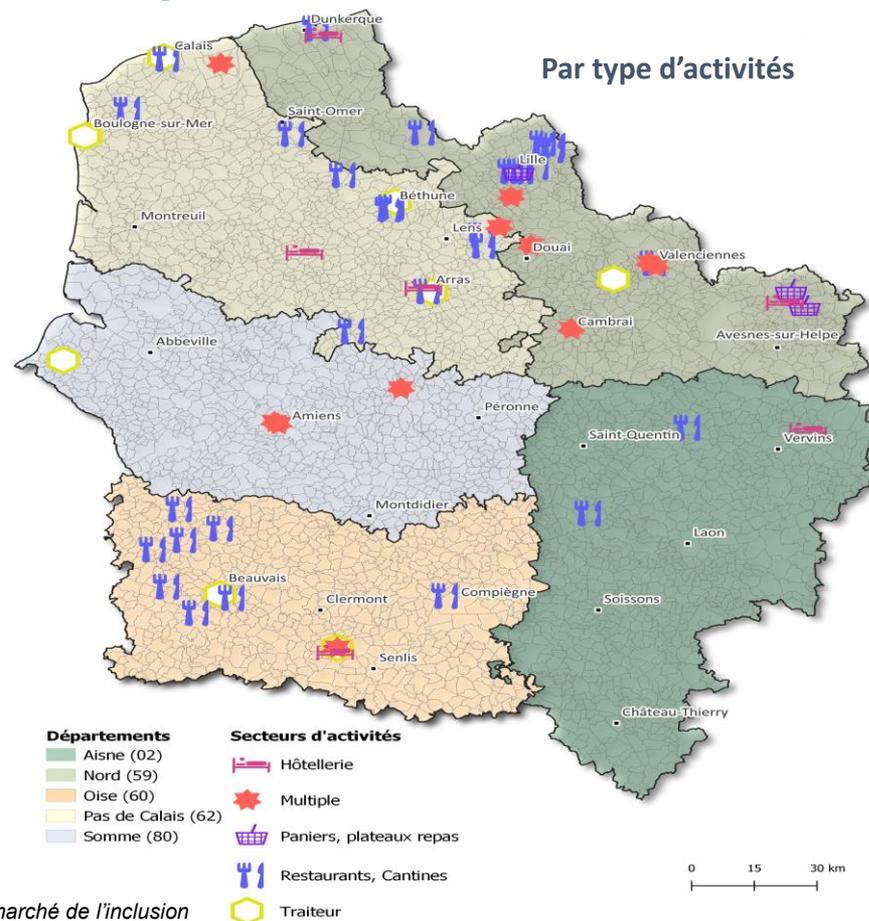
# LE POSITIONNEMENT DES SIAE ET DES EA

## Implantations géographiques des SIAE et EA ayant une activité HCR

Par type de structures



Par type d'activités



Source : Le marché de l'inclusion

# ***Audrey BONNEVILLE, déléguée régionale de la fédération des entreprises d'insertion***



# La vision des SIAE sur les enjeux du secteur :

## Tendances de consommation :

Besoin de **communication & transparence** : certifications, démarches qualité, sécurité et hygiène.

Tendance à la **réduction des temps de repas**, du **nomadisme** alimentaire : développement de la vente à emporter, prêt à manger, livraison à domicile.

Intégration des **nouvelles technologies** et utilisation des robots en cuisine.

## Développement durable :

Demande d'un **sourcing bio et local**.

Croissance des tendances **zéro déchet**, éco-conception, recyclage, gaspillage alimentaire et de la consigne.

Prise en compte de son **empreinte carbone**.

**Aliments d'origine végétale**, protéinés et fermentés.

Viande et pêche **durables**.

---

# Les Activités des SIAE en Région HDF :

- **Agro-Alimentaire** : brasserie, fabrication de produits finis, boulangerie...
- **Restauration**
- **Restauration collective**
- **Traiteurs et métiers de bouche**

## L'expertise des SIAE en Région HDF :



**Diversification d'activités** : favorisant les modèles hybrides et complémentaires : traiteurs, restauration d'entreprises, restaurations collectives, restaurations publiques

**Développement durable** : sourcing local, Bio et zéro déchet, végétal...

**Qualité de formation** pour les salariés en insertion qui ouvre à de nombreux métiers

# Quelques exemples :



Trois restaurants d'insertion sont en activité, créés par des Jardins de Cocagne afin de proposer de nouveaux supports d'insertion à leurs salariés. Les légumes bio proposés dans leur cuisine sont produits par les Jardins de Cocagne et complétés par des produits bio locaux en partenariat avec les agriculteurs du territoire.



## Le Chenelet Insertion

- Activité restauration (en ACI)
  - Activité chocolaterie (en EI)
  - Maisons/Chambre d'hôtes à destination des particuliers et entreprises
- ⇒ Activités qui s'ajoutent aux autres services et supports d'activités principaux (éco-construction)

# Créations inspirantes :

Les Cafés Joyeux : un exemple pour l'insertion des personnes en situation de handicap : Fondateur de cafés sous la marque Joyeux, Yann Bucaille emploie une trentaine de serveurs, de cuisiniers avec des troubles cognitifs et des situations de handicaps mentaux. Joyeux est une entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS).



Le marché bus : il propose des produits locaux et bio en se déplaçant dans tout le Nord Alsace.

Sous convention avec l'Etat au titre de l'Insertion par l'Activité Economique, Le Zazie Hôtel emploie et accompagne toute l'année des personnes en difficulté sociale ou professionnelle, sur des postes d'accueil et d'entretien. Grâce à une organisation spécifique privilégiant l'autonomie, l'initiative, la coopération et la diversité des tâches.





Tocca a té Pizzeria à Roubaix



## Témoignage

*Mustapha Zebdi*  
*Directeur La Sauvegarde du*  
*Nord*

**Pizzeria Tocca a Té à Roubaix**

---

## La suite :

- **Création d'une communauté régionale de SIAE et d'entreprises adaptées sur la filières HCR**
- **Organisation d'ateliers d'échanges et de partage**
- **Elaboration de fiches outils pour accompagner les structures sur le développement de leur activité et la montée en compétences les salariés en insertion**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Merci de votre attention**

**Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités**