

# La Halle aux Tables Rondes

## Sujet 1

### Menu enfant : Enjeux et Perspectives

#### 1. Préférences alimentaires des enfants

Les préférences alimentaires des enfants sont façonnées par des facteurs sensoriels, psychosociaux et interpersonnels. Naturellement attirés par le sucré et le gras, les enfants rejettent souvent les saveurs fortes comme l'amertume. Leur exposition répétée à divers aliments dès la diversification alimentaire (4-6 mois) contribue à forger leurs goûts. Cependant, une phase de néophobie alimentaire entre 3 et 7 ans peut compliquer leur acceptation des nouveautés. Les histoires associées aux aliments et le contexte de leur consommation influencent également leurs choix, renforçant l'importance d'une approche narrative et conviviale autour de l'alimentation.

#### 2. Surpoids et obésité infantile : un enjeu sociétal

Le surpoids et l'obésité chez les enfants augmentent à un rythme alarmant. Selon l'OMS, 29% des enfants européens âgés de 7 à 9 ans sont en surpoids, et 12% sont obèses. Les causes incluent des modèles alimentaires familiaux insuffisants, une offre scolaire peu qualitative, et des stratégies marketing agressives ciblant les jeunes. Ces dynamiques nécessitent de repenser l'éducation alimentaire en mettant l'accent sur le plaisir plutôt que sur les arguments sanitaires souvent inefficaces chez les enfants. De plus, l'urbanisation limite leur lien avec la nature, renforçant leur méconnaissance des produits bruts et sains.

#### 3. Commensalité et bien-manger : des valeurs à préserver

Le repas partagé, qu'il soit familial, scolaire ou au restaurant, est essentiel pour inculquer des habitudes alimentaires saines. Cependant, l'évolution des modes de vie (écrans, horaires éclatés) menace le repas familial, tandis que les cantines scolaires, bien que structurantes, restent critiquées pour leur manque de qualité. Les restaurants, malgré leur potentiel éducatif, proposent souvent une offre classique et peu innovante. Or, les enfants, en tant que prescripteurs influents, représentent une opportunité pour fidéliser les familles et valoriser une alimentation équilibrée.

#### 4. Pistes de travail pour un menu enfant novateur

Pour répondre à ces enjeux, voici des propositions :

- **Menus exploratoires** : Introduire des aliments inhabituels (huitres, légumes oubliés) avec des intitulés ludiques pour susciter la curiosité.
- **Menus ludiques et sains** : Favoriser le manger avec les mains pour allier plaisir et équilibre nutritionnel.
- **Menus thématiques** : Mettre en avant le terroir ou le végétarisme, en valorisant les producteurs locaux et les méthodes durables.
- **Design culinaire** : Jouer sur les couleurs, formes, textures pour stimuler les sens et l'imaginaire.
- **Menus immersifs** : Intégrer des narrations captivantes et un service adapté aux enfants (arts de la table, rythme, discours personnalisés).
- **Menus dégustation** : Proposer des portions variées accompagnées d'un discours éducatif et engageant.

#### 5. Conclusion

En réinventant les menus pour enfants, les restaurateurs peuvent contribuer à leur éducation alimentaire tout en fidélisant les familles par une expérience unique et enrichissante.

## Sujet 2

### Inclusion des personnes en situation de handicap dans l'hôtellerie et la restauration : état des lieux et pistes d'amélioration

#### 1. État des lieux

L'inclusion dans l'hôtellerie-restauration reste freinée par des perceptions erronées et un manque de sensibilisation. Ces métiers sont souvent considérés comme physiquement exigeants, ce qui dissuade les employeurs de recruter des personnes en situation de handicap. Bien que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) existe, sa mise en œuvre demeure limitée. Les établissements scolaires accusent également un retard dans l'adaptation de leurs formations, avec une absence notable de modules spécifiques et d'outils pédagogiques adaptés. La méconnaissance des talents et compétences des personnes handicapées renforce ce blocage.

En matière d'accueil :

- **Accessibilité physique** : Les aménagements, tels que rampes ou signalétiques en braille, restent insuffisants dans de nombreux établissements, particulièrement dans les petites structures.
- **Adaptation des postes** : Peu de postes sont spécifiquement ajustés, limitant les opportunités pour les travailleurs handicapés.
- **Encadrement** : Les managers et collègues ne reçoivent que rarement une formation adaptée, ce qui nuit à l'intégration.
- **Partenariats** : Les collaborations avec des associations spécialisées restent rares et peu structurées.

#### 2. Obstacles majeurs

- **Handicaps perçus comme incompatibles avec le métier** : Les exigences physiques ou la flexibilité nécessaire dans ces secteurs sont souvent vues comme des barrières insurmontables.
- **Manque de formation et de sensibilisation** : Les recruteurs et équipes ignorent souvent les bénéfices de l'inclusion et comment adapter les environnements de travail.
- **Offre éducative inadéquate** : Les centres de formation n'intègrent pas suffisamment l'inclusion dans leurs programmes, ce qui réduit l'accès des jeunes en situation de handicap à ces carrières.

#### 3. Pistes d'amélioration

- **Sensibiliser les professionnels** : Proposer des ateliers et des formations pour démontrer les bénéfices de l'inclusion, en mettant en avant des success stories et en présentant des solutions d'adaptation.
- **Adapter les formations** : Inclure des modules spécifiques sur l'inclusion et former les enseignants à identifier et valoriser les aptitudes des étudiants handicapés.
- **Améliorer l'accessibilité** : Encourager les aménagements physiques et numériques (logiciels accessibles, interfaces adaptées) dans les structures.
- **Créer des réseaux d'entraide** : Développer des partenariats entre entreprises, écoles, et associations pour accompagner les travailleurs handicapés et favoriser leur intégration professionnelle.
- **Promouvoir les bonnes pratiques** : Mettre en avant les établissements ayant réussi à instaurer une culture inclusive, pour inspirer d'autres acteurs du secteur.

#### 4. Conclusion

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'hôtellerie et la restauration exige une mobilisation collective. En repensant la formation, en adaptant les environnements de travail, et en valorisant les talents de ces travailleurs, le secteur peut non seulement respecter ses obligations légales, mais aussi bénéficier d'un enrichissement humain et professionnel.