

HÔTELLERIE GASTRONOMIE HEBDO

Le journal professionnel de Hotel & Gastro Union depuis 1886

Lausanne, le 3 juillet 2019

CXXXIV^e année

Édition romande

www.hotellerie-gastronomie.ch

Œnologie

Un cuisinier du
Restaurant de
l'Hôtel de Ville
s'illustre à
l'Elysée

Page 3

Suprises à la
Sélection des
vins de Genève

Page 2



Classement

Caminada honoré

Dans le cadre des World's 50 Best Restaurants, le chef grison Andreas Caminada, seul Suisse au palmarès dont il occupe le 50^e rang, a reçu l'Award du Restaurant durable.

Page 3

Journée professionnelle

Comment
l'Armée cultive
le feu sacré

Page 7

La Société de
l'hôtellerie-
intendance à la
cathédrale de
Lausanne

Page 7

LA BRANCHE VUE PAR LES APPRENTIS

Jusqu'à quel point les apprentis de Suisse sont-ils satisfaits de l'ambiance sur leur lieu de travail? Leur formateur leur consacre-t-il suffisamment de temps, est-il assez qualifié? Comment les jeunes professionnels jugent-ils l'image de la branche? Et prévoient-ils d'y rester une fois leur formation initiale terminée? Telles sont quelques-unes des questions po-

sées dans le cadre de son traditionnel baromètre des apprentis par Hotel & Gastro Union, qui a envoyé un questionnaire aux quelque 7000 jeunes en formation dans l'hôtellerie-restauration. Plus de la moitié d'entre eux ayant répondu, et compte tenu du fait que les résultats ont été évalués par l'institut de sondage Ipsos, l'enquête est représentative et offre par consé-

quent un éclairage intéressant sur la situation des apprentis en Suisse. Bonne et mauvaise nouvelle à la fois: depuis le lancement du baromètre des apprentis en 2004, peu de choses ont changé. Ainsi, le pourcentage des jeunes qui se disent satisfaits de leurs conditions de travail est demeuré plus ou moins le même (67% en 2004, 72% en 2019), tout comme d'ailleurs celui

des jeunes qui n'en sont pas satisfaits du tout (13% et 9%). Quid de l'image de la branche? Elle reste globalement bonne, avec 62% des personnes interrogées la jugeant bonne à très bonne (60% en 2004). Quant à savoir si les apprentis veulent rester dans la branche, ils sont 59% à dire vouloir continuer d'y travailler à coup sûr ou probablement (52% en 2004), mais

d'autres études montrent que la moitié des ex-apprentis quittent le secteur d'activité dans lequel ils se sont formés au bout de quatre ans. De quoi accroître encore davantage la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, raison pour laquelle Hotel & Gastro Union a décidé d'empoigner le problème.

Suite en page 5 →

AZA 6002 LUZERN

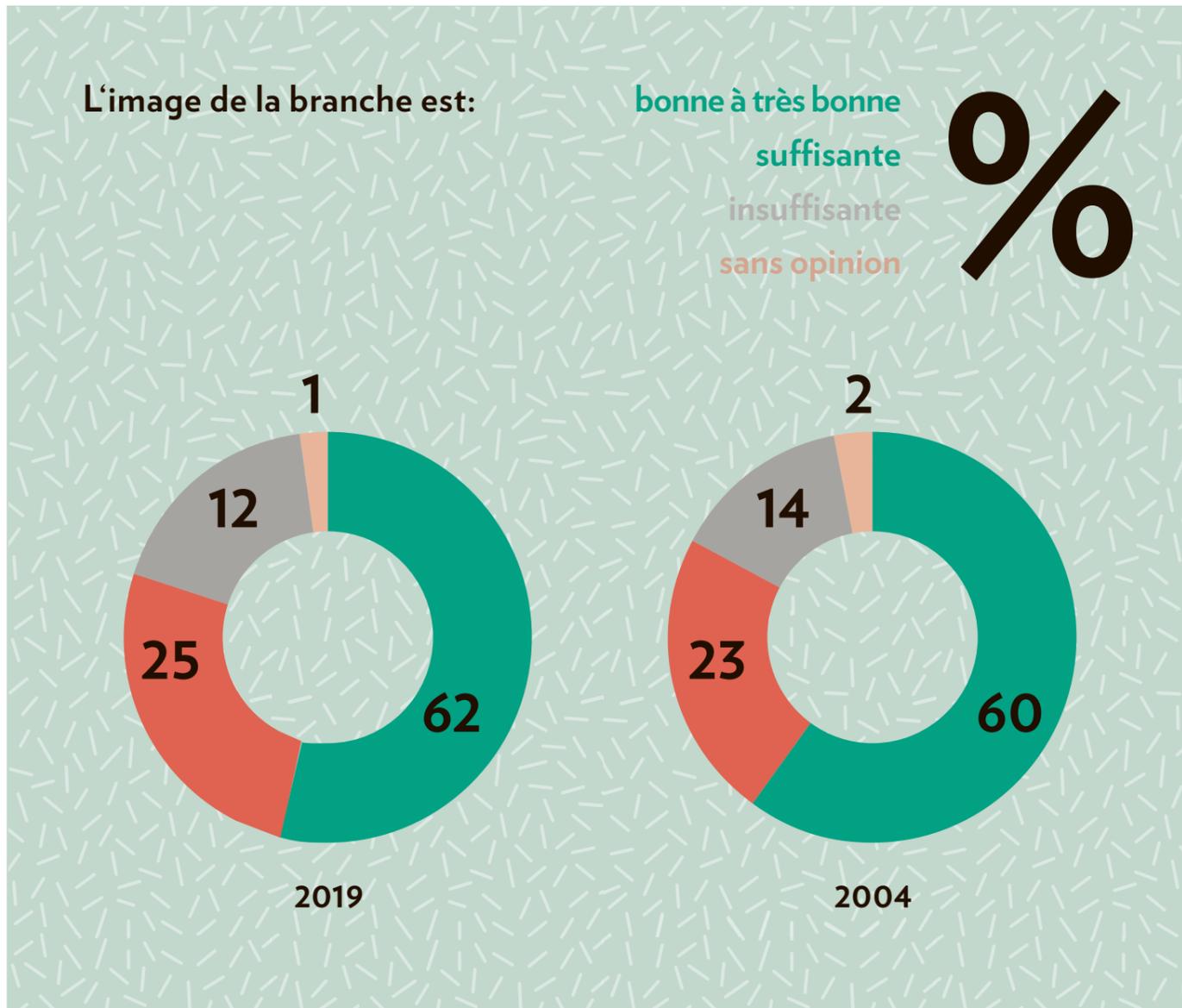
Adligenswilerstr. 29/27, 6006 Lucerne

Paraît le mercredi



LES HORAIRES, PRINCIPAL GRIEF DES APPRENTIS

Selon l'enquête réalisée par Hotel & Gastro Union, les apprentis sont globalement satisfaits. Beaucoup quittent toutefois la branche au terme de leur formation, un phénomène contre lequel HGU entend lutter.



Organisé tous les ans par Hotel & Gastro Union (HGU), le baromètre des apprentis permet de tirer cette année un double constat. D'une part, les apprentis se montrent généralement satisfaits de leur formation: 89% estiment que leur formateur leur consacre suffisamment de temps, 91% indiquent que leur environnement de travail est très satisfaisant ou satisfaisant, 94% soulignent que les qualifications de l'enseignant sont selon eux très satisfaisantes ou satisfaisantes et 87% jugent l'image de la branche bonne à très bonne ou satisfaisante. D'autre part, seulement deux tiers d'entre eux disent vouloir rester à coup sûr ou probablement dans la branche à l'issue de leur formation initiale, les autres envisageant de se réorienter. Un constat qui se répète année après année, et qui est confirmé par le fait que plus de la moitié des apprentis ne sont plus dans l'hôtellerie-restauration quatre années seulement après la fin de leur apprentissage. Pour quelles raisons? Le sondage mené auprès des apprentis de toute la Suisse

montre que le mécontentement provient principalement des horaires de travail, des heures supplémentaires, du plan de travail et de la planification des vacances, dont se plaignent 34% des personnes sondées (53% dans la restauration). «Si les heures d'ouverture des restaurants sont données, la gestion des heures de travail, elle, doit être repensée. C'est dans ce domaine que le secteur doit devenir plus créatif», commente Roger Lütolf, responsable du marketing de HGU et en charge du baromètre des apprentis, qui mettra en place un groupe de travail pour imaginer de nouveaux modèles.

Comment améliorer les conditions?

Les premiers éléments de réponse seront fournis par le groupe de travail dans quelques mois. Dans l'intervalle, il conviendra d'appliquer de manière plus systématique les dispositions déjà prévues par la loi. Car 70% seulement des apprentis interrogés disent recevoir le plan de travail toujours ou presque toujours dans le délai imparti. Selon la CCNT, il est précisé

que ce dernier doit être établi au moins deux semaines à l'avance, à l'exception des établissements saisonniers, pour lesquels le délai est d'une semaine. Reste que certaines entreprises, soucieuses de permettre à leurs collaborateurs de planifier leur temps libre bien à l'avance, préparent les plans de travail plus de deux semaines à l'avance. De manière plus générale, les responsables devraient tenir compte des préférences des apprentis qui vont souvent au travail en soirée ou le week-end, des créneaux durant lesquels les personnes avec une charge familiale aiment bien avoir congé. S'il est évident que les vœux de chacun ne peuvent être à chaque fois exaucés, la prise en compte de ces éléments permet d'instaurer un climat de travail plus convivial.

Toujours dans l'optique de soigner l'ambiance, un responsable peut contribuer au bien-être de son équipe en veillant aux deux points suivants. Le premier concerne la formation continue, que chaque collaborateur devrait être encouragé à entreprendre. Et pour cause: c'est non seulement

un moyen efficace de fidéliser les équipes en permettant à tout un chacun de parfaire ses connaissances et de s'identifier davantage à l'entreprise, mais c'est aussi une démarche soutenue financièrement dans le cadre de l'exécution de la CCNT, qu'il s'agisse du collaborateur ou de l'entreprise. Le second point, lui, relève de la capacité de l'employeur à reconnaître comme il se doit le travail de ses employés, afin de créer une bonne ambiance de travail et de réduire le risque de voir partir les meilleurs éléments. (MGS/PCL)

Le baromètre des apprentis en bref

Depuis 2004, Hotel & Gastro Union détermine la satisfaction des apprentis en matière de formation dans l'hôtellerie-restauration. Il s'agit de l'unique sondage réalisé sur ce thème en Suisse. Cette année, quelque 3800 apprentis y ont participé, ce qui en fait une étude représentative.

Faits & chiffres

34 %

des apprentis interrogés ne sont pas satisfaits des horaires de travail, des heures supplémentaires, du plan de service et de la planification des vacances. Dans la restauration, le pourcentage grimpe même à 53%. Viennent ensuite avec 8% chacun le stress, les conditions de travail ou le travail lui-même et les rapports avec les collègues ou les supérieurs hiérarchiques.

Deux enseignements à retirer: les femmes sont moins satisfaites que les hommes de leur formation, et la motivation diminue généralement au fil de l'apprentissage.

3756

apprentis ont participé à la grande enquête de Hotel & Gastro Union. Cela signifie que près d'une personne sur deux en cours de formation dans la branche a pu exprimer son opinion sur ses conditions de travail.

1061

des 3756 participants au sondage ont fait l'objet d'une évaluation détaillée par l'institut de sondage Ipsos, à Root (LU). Le sondage est donc représentatif.

Les apprentis sont généralement satisfaits du montant de l'indemnité de repas.

8308

C'est le nombre d'apprentis que comptait l'hôtellerie-restauration en 2016 selon l'Office fédéral de la statistique (il n'existe pas de chiffres plus récents). En 2010, ils étaient 10 122.