

# HÔTELLERIE GASTRONOMIE HEBDO

Le journal professionnel de Hotel & Gastro Union depuis 1886

Lausanne, le 8 juillet 2020

CXXXV<sup>e</sup> année

Édition romande

www.hotellerie-gastronomie.ch

Le concours  
de Stéphane  
Décotterd a  
tenu toutes  
ses promesses

Page 2

Mérite culinaire

Portrait de  
deux étoiles  
montantes

Page 5



Cuisinier d'Or

Passion et motivation

Vainqueur de la Swiss Culinary Cup 2019, Euloge Malonga est l'un des huit demi-finalistes du Cuisinier d'Or, un concours qui revêt une importance particulière à ses yeux.

Page 6

Hotel & Gastro Union

Tous les  
événements  
de la rentrée

Page 11

Les opérateurs  
alémaniques  
veulent attirer  
les touristes  
romands

Page 3

# LES APPRENTIS FIERS DE LEUR MÉTIER

C'est ce qui ressort du traditionnel baromètre des apprentis mis sur pied par Hotel & Gastro Union (HGU). Dans le cadre de ce sondage représentatif, 82% des personnes interrogées ont déclaré être fières ou très fières de leur profession. Paradoxalement les sondés estiment souffrir dans le même temps d'un manque de reconnaissance, seule la

moitié d'entre eux étant d'avis que leur activité jouit d'un statut élevé ou très élevé au sein de la société. Parmi les points cruciaux dans l'évaluation positive des conditions de travail figurent la planification du temps de travail et des congés, ainsi que l'augmentation des salaires. A ce propos, Urs Masshardt, secrétaire général de HGU, ne souhaite pas que la crise

du coronavirus serve de prétexte à la baisse des salaires préconisée par certains employeurs. «Ce serait un mauvais signal pour la valorisation de nos métiers et une vision à court terme», relève Urs Masshardt. Par ailleurs, le baromètre des apprentis montre que les jeunes qui se lancent dans une formation complémentaire sont plus satisfaits de leur emploi que les appren-

tis effectuant leur formation initiale, raison pour laquelle ils ont tendance à rester plus longtemps dans la branche. D'où la proposition simple et pragmatique d'Urs Masshardt: «Les formateurs devraient davantage expliquer aux jeunes les opportunités de carrière, et aussi les motiver constamment à poursuivre leurs études. Ainsi, l'hôtellerie-restauration serait en me-

sure de veiller de manière efficace au bien-être de ses centaines de milliers de collaborateurs, et, par la même occasion, de lutter contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.» Une mesure d'autant plus facile à implémenter que la formation continue est souvent financée par la CCNT.

Suite en page 7 →

AZA 6002 LUZERN

Adligenswilerstr. 29/27, 6006 Lucerne

Paraît le mercredi

«Ma branche.  
Mon job.»

[gastrojob.ch](http://gastrojob.ch)

**ROTOR**  
*Lips*

[www.RotorLips.ch](http://www.RotorLips.ch)  
Rotor Lips AG  
3661 Uetendorf  
033 346 70 70

**Jilly**  
CAFE

[www.illycafe.ch](http://www.illycafe.ch)

**Ben un bon début**

[mars-foodservice.ch](http://mars-foodservice.ch)

«toujours un succès»

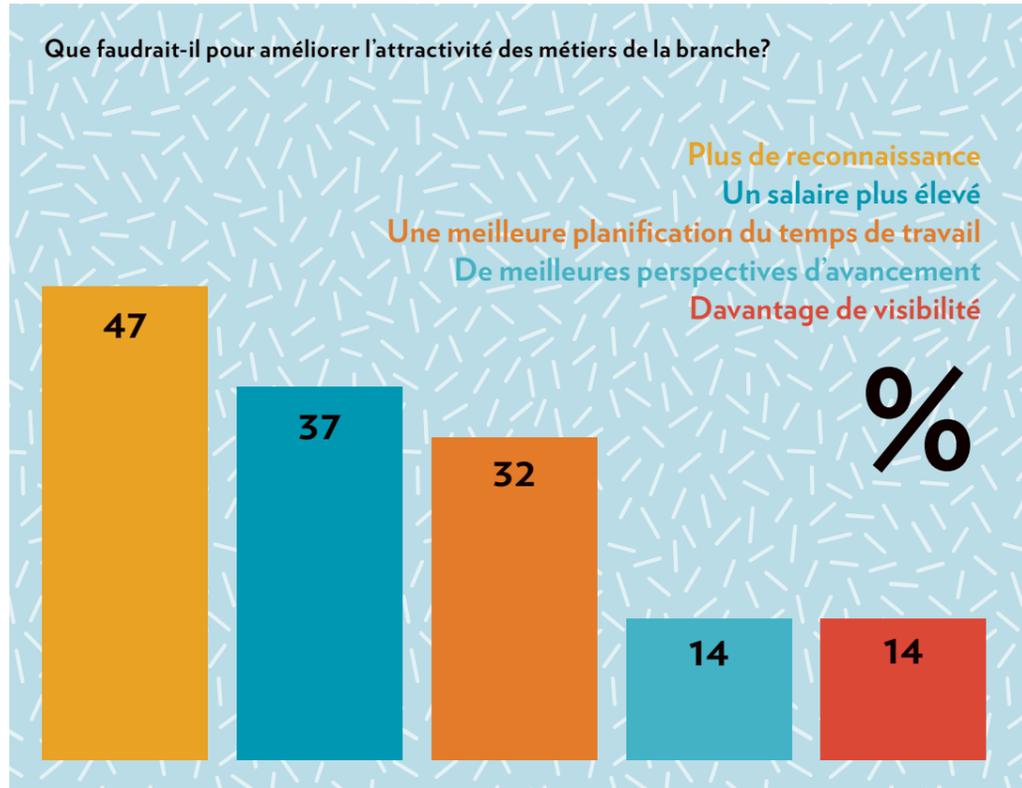
# Les apprentis helvétiques veulent davantage de reconnaissance

Près de 2000 apprentis de l'hôtellerie-restauration ont participé au sondage de Hotel & Gastro Union. La plupart sont satisfaits de leur formation et moins nombreux que d'ordinaire sont ceux qui veulent quitter la branche.

La plupart des apprentis sont satisfaits de leur formation. Qu'on en juge: 93% des personnes interrogées dans le cadre du sondage effectué auprès de quelque 2000 jeunes de tout le pays déclarent que les compétences du formateur sont suffisantes à très bonnes, 86% sont satisfaits du temps que l'entreprise consacre à la formation et 87% jugent l'atmosphère de travail très bonne à suffisante.

*Un signal encourageant*

Autre nouvelle réjouissante: le nombre de celles et ceux qui manifestent le désir de rester dans l'hôtellerie-restauration après leur apprentissage est en augmentation. Plus d'un tiers des sondés ont ainsi déclaré vouloir rester à coup sûr dans la branche une fois leur CFC obtenu, ce qui est un signal très encourageant quand on sait qu'ils n'étaient qu'un quart l'an dernier et que le besoin de main-d'œuvre qualifiée reste important en dépit de la crise du coronavirus qui a durement impacté les opérateurs helvétiques. D'où l'importance de continuer d'une part à former des apprentis, et, d'autre part, de les garder dans l'industrie au terme de leur cursus. Car il est important de rappeler qu'à l'heure actuelle, la moitié des apprentis ont tourné le dos à leur profession quatre ans seulement après la fin de leur formation. D'où la



question: que faut-il pour que cela change?

*Reconnaissance et salaire*

Les réponses obtenues par le biais du sondage livrent quelques pistes intéressantes. Trois choses devraient s'améliorer, selon les personnes interrogées: la reconnaissance (presque une personne sur deux pense qu'elle devrait être plus grande), la planification du temps de travail et des jours de congé (un tiers est d'avis qu'elle pose actuellement problème) et les salaires. Plus que tout autre, ce dernier point est problématique dans le contexte de la crise du coronavirus qui a causé la fermeture des établissements publics pendant deux mois. Mais là où le bât blesse, c'est que certains employeurs suggèrent de baisser les

salaires. Pour Roger Lang, responsable adjoint du service juridique de Hotel & Gastro Union, et impliqué dans les négociations salariales, c'est une absurdité: «Les salaires ne sont déjà pas en ligne avec le marché! De plus, la question du revenu est souvent citée comme une raison pour quitter la branche.» Selon lui, il serait souhaitable que les salaires augmentent à moyen terme, de manière à ce que les collaborateurs qualifiés ne changent pas d'orientation. «Rejoindre les rangs de Hotel & Gastro Union est une manière efficace de défendre ses intérêts.»

Reste que si l'aspect pécuniaire est important, il existe de nombreuses manières pour l'employeur de motiver ses troupes. Cela passe notamment par l'ambiance de travail, et plus encore par sa propre faculté à va-

loriser ses collaborateurs – un compliment ou un encouragement adressé au bon moment vaut son pesant d'or. Dans le même esprit, la planification des horaires doit faire preuve d'une attention particulière. Non seulement pour se conformer aux directives de la CCNT qui exigent que le plan de travail soit disponible au moins 15 jours à l'avance (une semaine pour les établissements saisonniers), mais aussi pour l'instauration d'un climat de confiance. A ce titre, le sondage indique qu'il y a encore des améliorations à faire: un apprenti sur dix ne reçoit aucun plan de travail et seulement deux tiers des personnes interrogées reçoivent toujours ou presque toujours le plan de travail dans les temps. La bonne nouvelle est que la mesure est facile à implémenter.

(MGS/PCL)

*Facts & Figures*

## 8000

C'est le nombre d'apprentis qui sont en cours de formation dans la branche. Près de 2000 ont participé à notre sondage.

Les collègues de travail, s'ils sont appréciés, sont la première raison d'accepter un poste. Suivent la reconnaissance et ensuite seulement le salaire.

## Fierté

82% de tous les apprentis interrogés sont fiers ou très fiers de leur profession, un pourcentage qui monte même à 87% chez les cuisiniers. Paradoxalement, les apprentis portent un regard plus nuancé sur la manière dont ils pensent que leur métier est perçu par le public. Seule la moitié d'entre eux estime que leur profession jouit d'un statut élevé ou très élevé au sein de la population.

## Etranger

Un quart des personnes interrogées disent vouloir travailler à l'étranger après leur apprentissage. Par ailleurs, 19% souhaiteraient effectuer un tour du monde.

## Bonne idée



Vous trouverez la recette de cette salade estivale rafraîchissante au quinoa, ainsi que d'autres idées et sources d'inspiration, notamment sur nos nouvelles garnitures, chez Hero Bonne idée.

Pour la cuisine moderne. Depuis 1886.  
[www.gastro.hero.ch](http://www.gastro.hero.ch)



Nouveau

Hero  
GASTRONOMIQUE