

Emploi : ils se mobilisent pour rester attractifs

Ils sont enseignants ou professionnels des CHR et ils font preuve d'imagination pour attirer les talents et les fidéliser. Un pari pas gagné d'avance à l'heure où 110 000 profils de saisonniers et d'extras ont déserté les hôtels et restaurants, depuis la crise sanitaire. Enquête.



Face à la pénurie de main-d'oeuvre, comme ici à Blois, bon nombre d'indépendants ont recours à la débrouille.

Le message, qui s'affiche sur la page d'accueil du site web de la chef étoilée **Claire Vallée** résume bien la situation. Elle parle d'une " *fermeture temporaire* " de son restaurant ONA, à Arès (Gironde), " *à compter du 6 janvier 2022* ". Les raisons de cette décision : " *Entre l'annonce du pass vaccinal, la peur que la restauration ne soit plus une voie d'avenir et les difficultés locales à se loger notamment, nous ne parvenons plus à recruter de personnel de restauration qualifié* ". Une étude Akto/CPNE de 2021 quant à l'impact de la crise sanitaire sur l'emploi dans les CHR confirme qu'un établissement sur deux pense " *maintenir ses effectifs* ". Autre constat : depuis mars 2020, 110 000 profils de saisonniers et d'extras ont déserté les hôtels et restaurants. Une situation qui a donné des idées à **Didier Georges**, proviseur de l'École hôtelière de Paris-lycée Jean Drouant (XVII^e e). Avec **Michel Hartbrot**, enseignant au sein du même établissement, ils ont imaginé un Lab'Attractivité. " *Sur la base d'une enquête que nous menons, avec Qualitélis, auprès des jeunes du lycée Jean Drouant, nous nous sommes aperçus que 85 à 90 % d'entre eux disaient, à leur entrée à l'école hôtelière, qu'ils seraient encore dans l'hôtellerie-restauration dans cinq ans. Or, cinq ans plus tard, ils sont 85 % à avoir quitté le secteur* ", détaille Didier Georges. Une réalité qu'il explique par un accueil pas toujours satisfaisant au sein des entreprises, " *en particulier en cuisine* ", mais aussi par l'envie de " *préserver une vie privée, bâtir une relation sentimentale surtout chez les élèves de BTS* ". " *Or, comment concilier un début de vie à deux quand on travaille tous les soirs ?* ", s'interroge-t-il.



Pour répondre à ces questions, le proviseur a convié, à deux reprises en quelques mois, six professionnels issus de groupes hôteliers (Hyatt, Accor, Marriott...), dont deux chefs, pour échanger, trouver des amorces de solutions. À l'instar de la semaine de 4 jours, l'auto-organisation des emplois du temps, embaucher plus pour multiplier les rotations, occuper les coupures avec des abonnements en club de sport ou salles de cinéma... La limite de ces pistes : " *Elles sont difficiles à concrétiser chez les indépendants* ", reconnaît Didier Georges, qui prévoit une troisième session d'échanges en septembre. Des sessions ouvertes aux jeunes du lycée Jean Drouant. Or, s'ils n'étaient qu'une quinzaine à assister à la première, ils étaient une quarantaine à la deuxième. Le tout dans un contexte où les effectifs en lycées hôteliers ne baissent pas ou peu. D'après Didier Georges, " *les émissions de cuisine à la télé n'y sont pas pour rien. Elles continuent de faire rêver.*

" Je ne recule devant rien pour recruter

Sur le terrain, hôteliers et restaurateurs se mobilisent aussi pour faire face à la pénurie de main-d'oeuvre. " *C'est souvent la débrouille* ", dit-on dans les couloirs de l'Umih. Certes, mais le système D a son taux de réussite. À la tête du Domaine de la Corniche, à Rolleboise (Yvelines), **Jérôme Crépatte** a mis en place une épargne d'entreprise, un intéressement, ainsi qu'un accompagnement pour trouver un logement. Il veille à " *traiter le salarié comme s'il était un client* ". Et ça marche : " *Nous avons moins de turn-over depuis le Covid, car nous avons pris conscience, encore plus qu'avant, de l'importance du collaborateur.* Revers de la médaille : il doit fermer son restaurant gastronomique six semaines durant l'été, " *pour permettre à tous de partir en vacances* ". " *Le Covid nous a obligé à être réactif et dans l'anticipation* ", ajoute-t-il.

Avis partagé par le patron de la Brasserie de la gare à Angers (Maine-et-Loire) qui enchaîne les entretiens de recrutement. " *Je vois une à deux personnes tous les jours* ", raconte **Raphaël Courant**, en quête d'un chef de partie pour sa brasserie et d'un crêpier pour un nouvel établissement qu'il vient de reprendre. " *J'ai trouvé un pizzaiolo. Du coup, on propose des pizzas, mais pas encore de crêpes...* Il dit s'adapter, sans cesse, au jour le jour : " *Je ne recule devant rien pour recruter* ". Il a ainsi aidé un postulant à trouver un logement et a embauché un autre " *bon profil* ", pour l'été, sans même lui avoir demandé de faire un essai. Une autre façon de diriger. Raphaël Courant parle d'un management " *à [s]a façon* ".