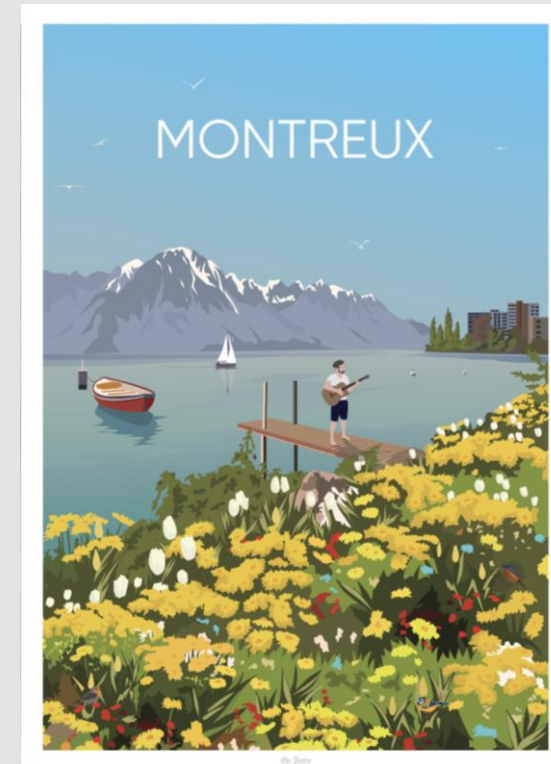


RH: quelles solutions pour combler le manque actuel?

Gilles MEYSTRE, Président de GastroVaud
Membre des conseils de GastroSuisse et Suisse Tourisme
Président de Vaud Œnotourisme

MITF 2022, 15 novembre 2022, Montreux



SITUATION DE DÉPART

- La **pénurie** de personnel qualifié qui perdure depuis de nombreuses années s'est encore **accentuée** après la pandémie.
- Un **plan d'action en cinq points** a été présenté lors de l'AD 2022 pour y remédier.
- Au cours des **deux, voire trois années** à venir, GastroSuisse entend lutter contre la pénurie de personnel qualifié grâce à un ensemble de mesures concrètes et une communication ciblée.

OBJECTIFS

Les objectifs du projet «Plan en 5 points contre la pénurie de personnel qualifié» (P5P):

- Renforcer l'**image de la branche** et des profils professionnels.
- Gestion davantage axée sur le personnel et sur l'**estime** des collaborateurs dans les entreprises.
- Maintien des **places de formation** et recrutement de nouveaux apprentis.
- **Développement professionnel rapide** des personnes en reconversion motivées.
- Augmentation de la **compétitivité** des offres d'emploi de l'hôtellerie-restauration sur le marché du travail.



IMAGE DE BRANCHE

- Objectif: la branche et les métiers de l'hôtellerie-restauration sont présentés de manière réaliste et positive au public.
- Groupe-cible: **grand public**
- Moyens: deux campagnes: **2023 et 2024**
- Cadre budgétaire: **CHF 350'000.-**
- Messages-clés:
 - ✓ Offrir du **plaisir** à la clientèle
 - ✓ **Rôle** économique et social prépondérant
 - ✓ Un univers riche en **traditions et savoir-faire**
 - ✓ Particularités = **liberté**




ESTIME

- Objectif: renforcer la **gestion axée sur les collaborateurs et des valeurs**
- Public-cible: **entrepreneurs**, responsables RH et cadres
- Moyens:
 - ✓ offres en séminaires et coaching
 - ✓ boîte à outils en ligne






M. Abdi
lave chaque jour
800 assiettes et
70 casseroles!



Respect!

Pour le client et le restaurant,
un acteur essentiel.

  Suisse Romande
Vaud – Fribourg – Neuchâtel – Jura
hotellerieuisse Swiss Hotel Association

 **GASTROVAUD**
L'art de l'accueil depuis 1892

Mme Ladu
prend soin
chaque jour de
22 chambres!



Respect!

Pour le client et l'hôtel,
une actrice essentielle.

  Suisse Romande
Vaud – Fribourg – Neuchâtel – Jura
hotellerieuisse Swiss Hotel Association

 **GASTROVAUD**
L'art de l'accueil depuis 1892

M. Bernardo
parcourt chaque jour
18 km en servant
ses clients!



Respect!

Pour le client et le restaurant,
un acteur essentiel.

  Suisse Romande
Vaud – Fribourg – Neuchâtel – Jura
hotellerieuisse Swiss Hotel Association

 **GASTROVAUD**
L'art de l'accueil depuis 1892

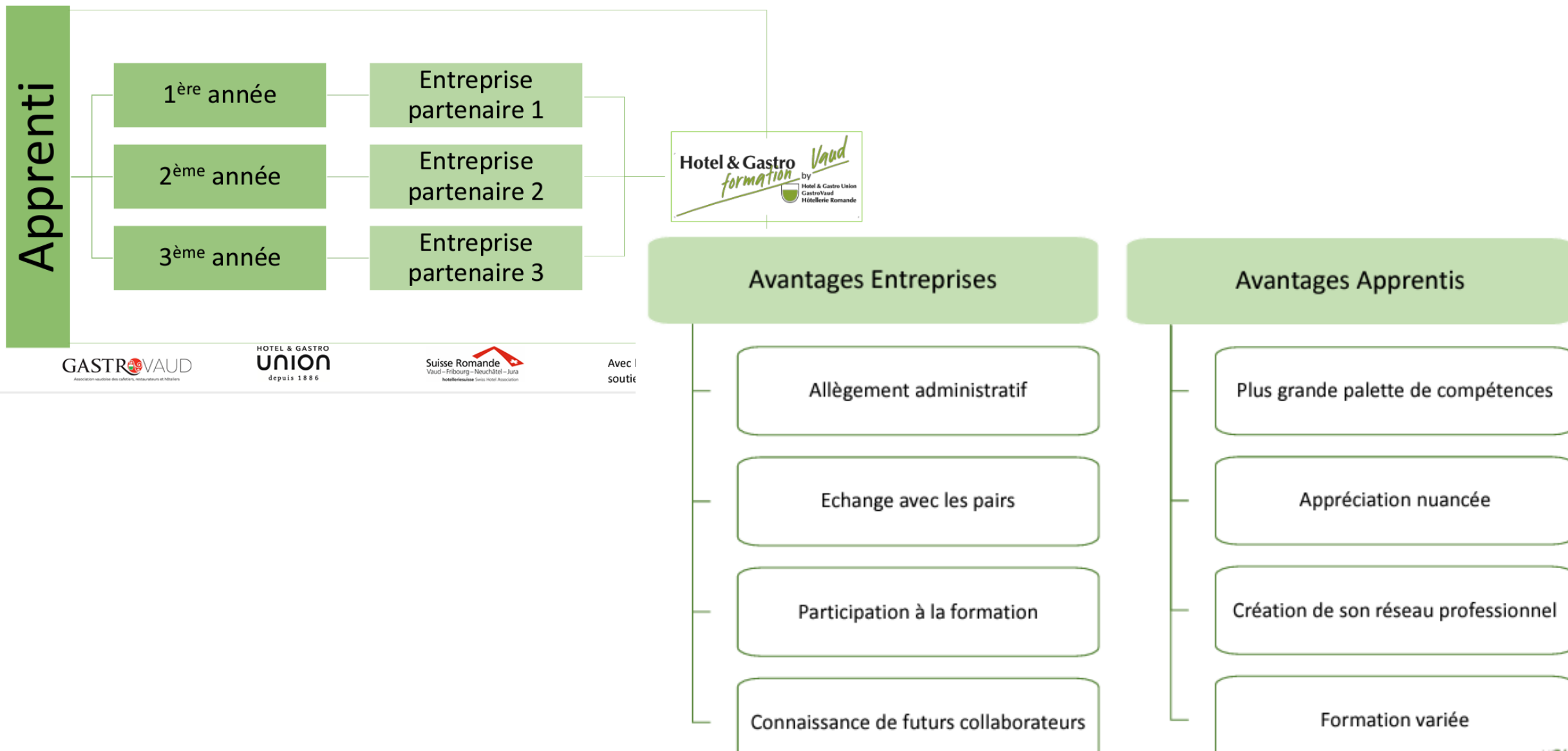
Action conduite en 2017 dans le Canton de Vaud

RELEVE

- Objectif: maintenir le nombre de places de formation et d'**apprentis**
- Public-cible: influenceurs tels que **parents, enseignants et conseillers** d'orientation
- Moyens:
 - ✓ nouveaux concepts et nouvelles activités pour attirer apprentis (**réseaux sociaux, events**)
 - ✓ recherche et recrutement d'**ambassadeurs et d'influenceurs**
 - ✓ renforcement de l'information aux **conseillers en orientation**
 - ✓ mutualiser les formations grâce à des **réseaux d'entreprises formatrices**



Réseau d'entreprises - Principes



RÉSERVOIR

- Objectif: valoriser le potentiel des personnes en **reconversion ou en transition**
- Public-cible: **immigration, étudiants, seniors actifs**
- Domaines d'action: service, extras, vente, service de chambre, nettoyage et entretien, aide en cuisine, plonge, achats, comptabilité, service du personnel
- Moyens:
 - ✓ Formations courtes et modulaires
 - ✓ Structurées selon besoins des entreprises
 - ✓ Axées sur la pratique
 - ✓ Dispensées en plusieurs langues
 - ✓ Si possible gratuites





Exactement ce qu'il te faut grâce à la flexibilité

Pour que nos talents soient satisfaits, ils doivent trouver un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Nous en sommes convaincus et proposons donc des modèles de temps de travail flexibles. Outre de nombreux jeunes, les mères et les pères apprécient particulièrement la possibilité de travailler à temps partiel. Nous t'offrons la flexibilité nécessaire pour répartir les heures de travail selon tes souhaits. Parce que des collaborateurs équilibrés sont des collaborateurs plus heureux!



CONDITIONS DE TRAVAIL

Objectif: valoriser les prestations existantes,
dessiner de nouveaux modèles

Public-cible: entrepreneurs et collaborateurs

Axes d'intervention:

- Familiariser les employeurs aux attentes des générations Y/Z
- Proposer des **modèles de travail flexibles** et à temps partiel
- Tenir compte de la **pénibilité** (pauses, temps partiel)
- Valoriser les **prestations non pécuniaires**:
 - ✓ Possibilité de promotion
 - ✓ **Formations offertes**



Min. +3%

“ Des secteurs comme l’hôtellerie-restauration (...), exposés à de nombreuses turbulences, accordent des revalorisations salariales qui dépassent parfois l’inflation. ”



Salaires minimums mensuels en CHF conformément à la CCNT:

Catégorie	2022	2023
Cat. Ia (collaborateurs sans apprentissage)	3 477.-	3 582.- (compensation du renchérissement)
Cat. Ib (collaborateurs sans apprentissage mais ayant achevé avec succès une formation Progresso)	3 682.-	3 803.- (compensation du renchérissement plus 10.-)
Cat. II (collaborateurs disposant d'une attestation fédérale de formation professionnelle ou équivalent)	3 793.-	3 927.- (compensation du renchérissement plus 20.-)
Cat. IIIa (collaborateurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou équivalent)	4 203.-	4 369.- (compensation du renchérissement plus 40.-)
Cat. IIIb (collaborateurs titulaires d'un certificat fédéral de capacité et ayant suivi une formation continue)	4 304.-	4 473.- (compensation du renchérissement plus 40.-)
Cat. IV (collaborateurs avec examen professionnel)	4 920.-	5 108.- (compensation du renchérissement plus 40.-)
Stagiaires	2 216.-	2 303.- (compensation du renchérissement plus 20.-)



