

LES APPRENTIS COMPENSENT LE MANQUE DE PERSONNEL

En raison du manque de personnel, 30 % des apprentis doivent faire des heures supplémentaires chaque semaine et 26 % d'entre eux doivent renoncer à au moins un jour de repos par mois.

Notre enquête révèle les principaux sujets de préoccupation des apprentis.

Pour travailler dans l'hôtellerie-restauration, il faut avoir l'esprit d'équipe. Les apprentis le savent et la plupart d'entre eux sont prêts à faire des heures supplémentaires lorsque la situation l'exige. C'est ainsi que, ces dernières années, ils sont nombreux à travailler davantage, comme le montre l'enquête réalisée une fois par an auprès des apprentis de la branche par Hotel & Gastro Union.

Sur les quelque 2000 apprentis interrogés, 30 % disent devoir faire des heures supplémentaires chaque semaine et 13 % toutes les deux semaines pour pallier le manque de personnel. Les plus touchés sont les apprentis en troisième année travaillant dans le service (59 %), la boulangerie (57 %) et la gestion hôtelière (54 %).

Nombre d'apprentis ne savent pas comment obtenir une indemnisation pour ces heures supplémentaires, car seules 62 pour cent

des entreprises disposent d'un plan de compensation.

Oui à la numérisation

Les entreprises formatrices accusent également un certain retard en matière de numérisation. A la question «Ton entreprise utilise-t-elle des outils numériques pour l'établissement des plannings, la communication interne ou la formation?», 44 % des apprentis ont répondu «oui», alors qu'ils sont 61 % à appeler de leurs vœux le recours à de tels outils. Étonnamment, celles et ceux qui réclament la numérisation avec le plus d'insistance ne travaillent pas dans la gestion hôtelière (49 %), mais bien dans l'intendance (55 %) et le service (53 %).

De bonnes notes et des bémols

Dans l'ensemble, les apprentis sont satisfaits de leur entreprise et

ils lui accordent les notes suivantes: 5 («bien») en ce qui concerne la qualification des professionnels qui les forment, 4,8 lorsqu'il s'agit d'évaluer le climat social au sein de l'entreprise et 4,6 quand on leur demande si leurs formateurs leur consacrent suffisamment de temps.

Pourtant, les entreprises peuvent encore s'améliorer, notamment en termes de feed-back, la moitié des apprentis estimant que les retours de leurs supérieurs sont trop irréguliers. Les jeunes indiquent également qu'on ne leur laisse pas assez de temps pour apprendre et s'exercer sur leur lieu de travail, un problème qu'il ne faudrait surtout pas sous-estimer.

Un apprenti sur cinq quitte la branche au terme de sa formation

L'insuffisance du feed-back et le manque de temps pour apprendre ne sont pas les principales raisons

pour lesquelles les jeunes quittent la branche à l'issue de leur apprentissage. Mais elles constituent sans doute les deux gouttes qui font déborder le vase. Celles et ceux qui s'engagent dans une autre voie après leur formation sont 55 % à citer les horaires comme motivation pour ne pas persévérer dans leur métier et ne pas conseiller aux autres la formation qu'ils ont suivie. Viennent ensuite le manque de considération de la part des supérieurs, l'insuffisance des salaires et les difficultés liées aux plannings, trois sujets qui font justement l'objet de la pétition «Ensemble contre la pénurie de personnel» lancée l'automne dernier par Hotel & Gastro Union.

L'amour du métier est plus fort que le salaire

Heureusement, les apprentis qui restent dans la branche sont

majoritaires. Pour motiver leur choix, ils ne citent que rarement le salaire et les horaires (9 %). A vrai dire, s'ils ne changent pas de profession, du moins juste après leur formation, c'est parce qu'ils apprécient la reconnaissance que leur témoignent leurs clients et leurs supérieurs – et parce qu'ils aiment leur métier. (RIF/BDE)

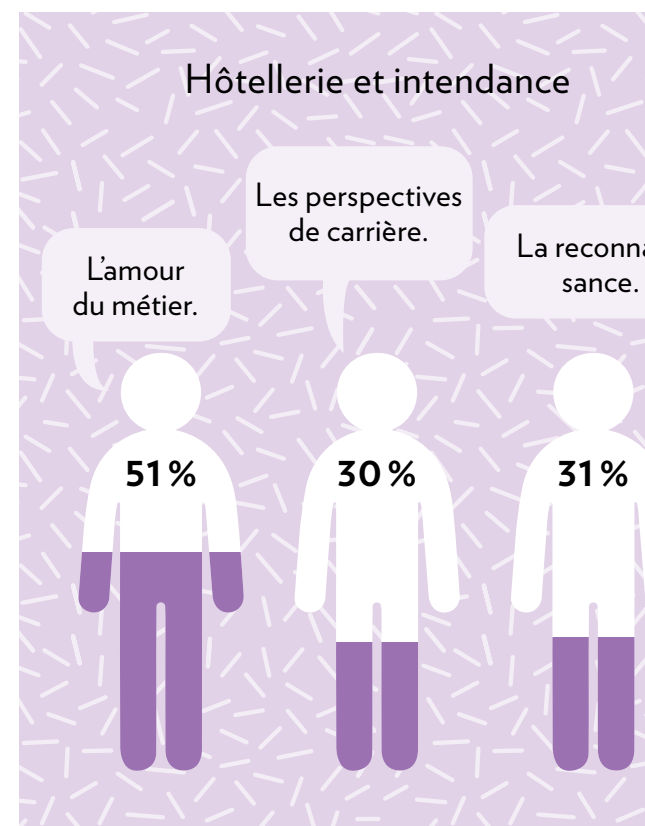
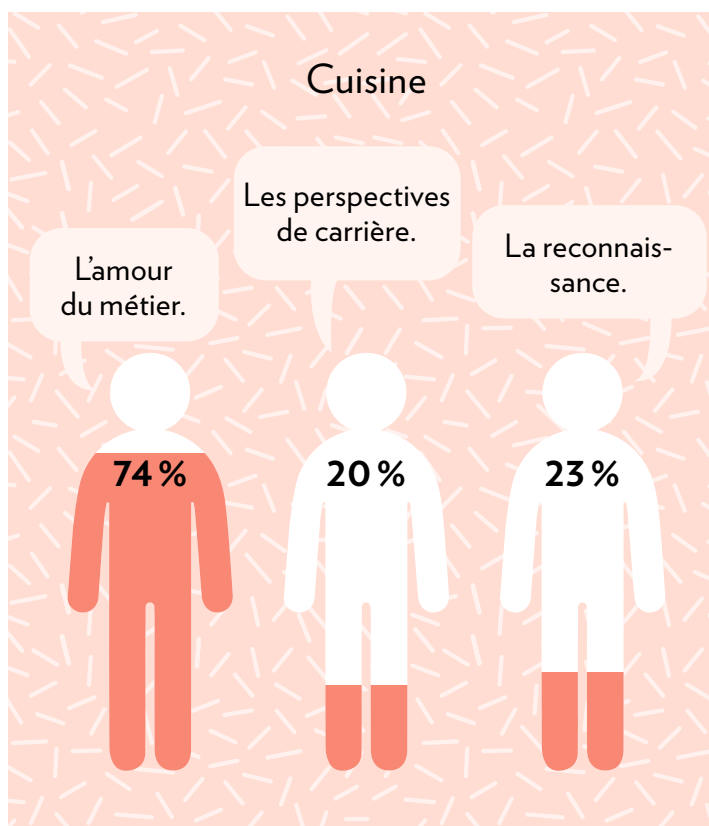
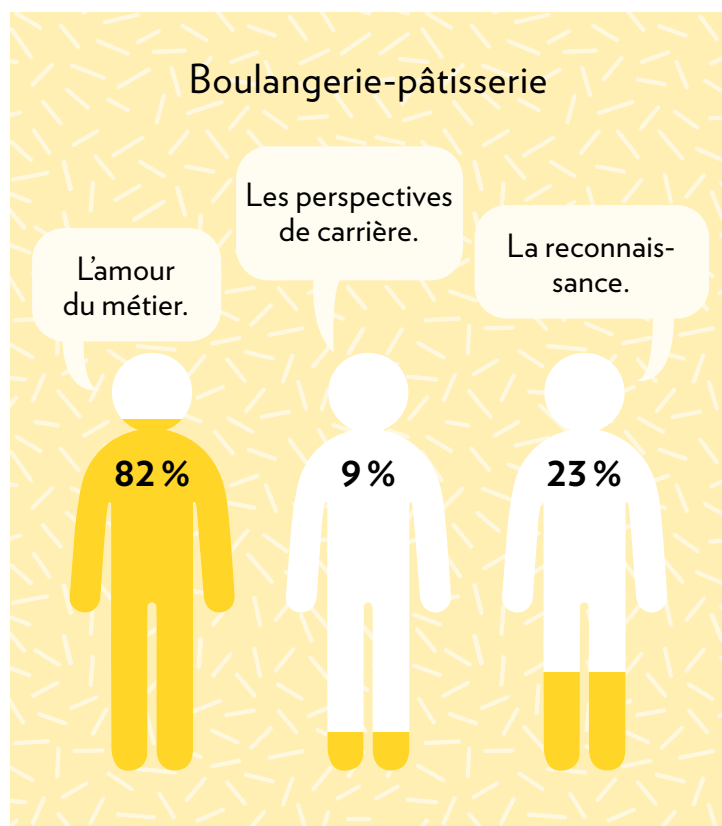
L'enquête

Depuis 2004, Hotel & Gastro Union évalue le degré de satisfaction des apprentis de la branche de l'hôtellerie-restauration et de la boulangerie. Cette année, ce sont quelque 2000 apprentis de toutes les régions de Suisse qui ont participé à cette grande enquête représentative menée par l'institut d'études Ipsos, basé à Root (LU).

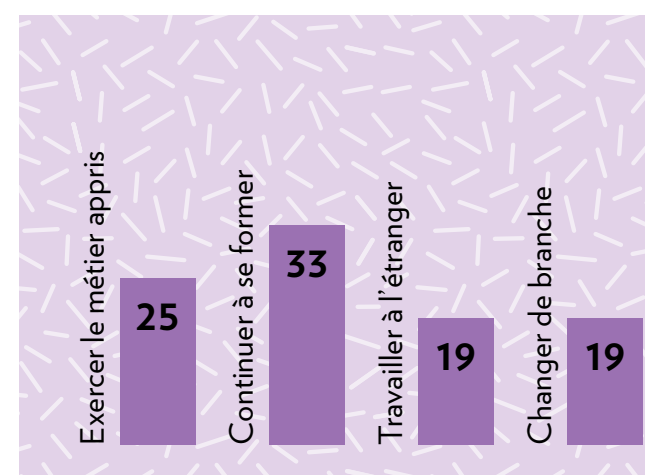
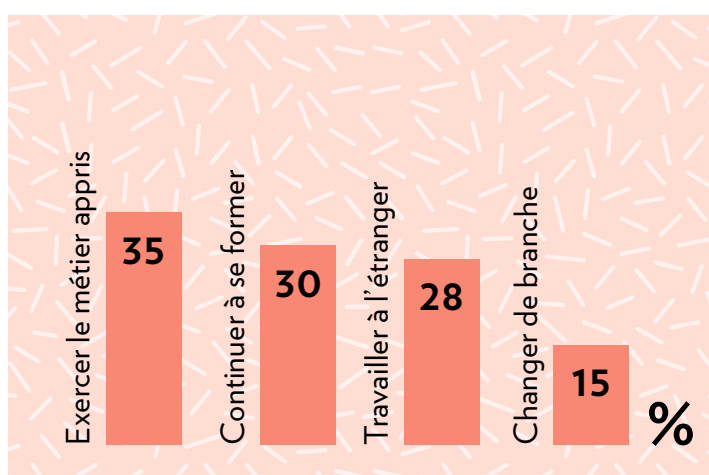
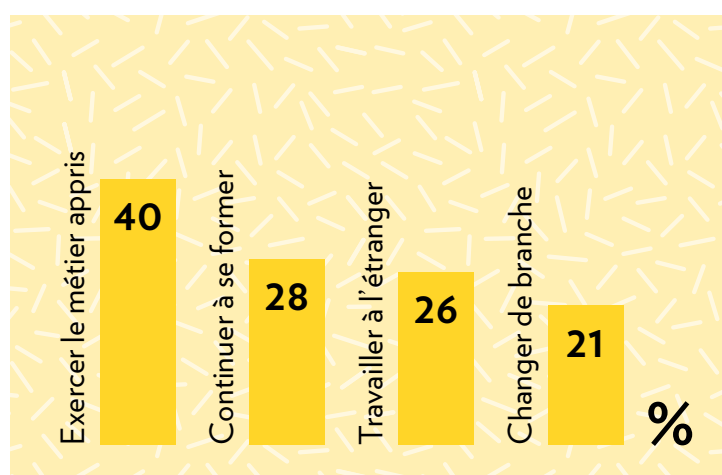


Davantage d'informations:
hotelgastrounion.ch

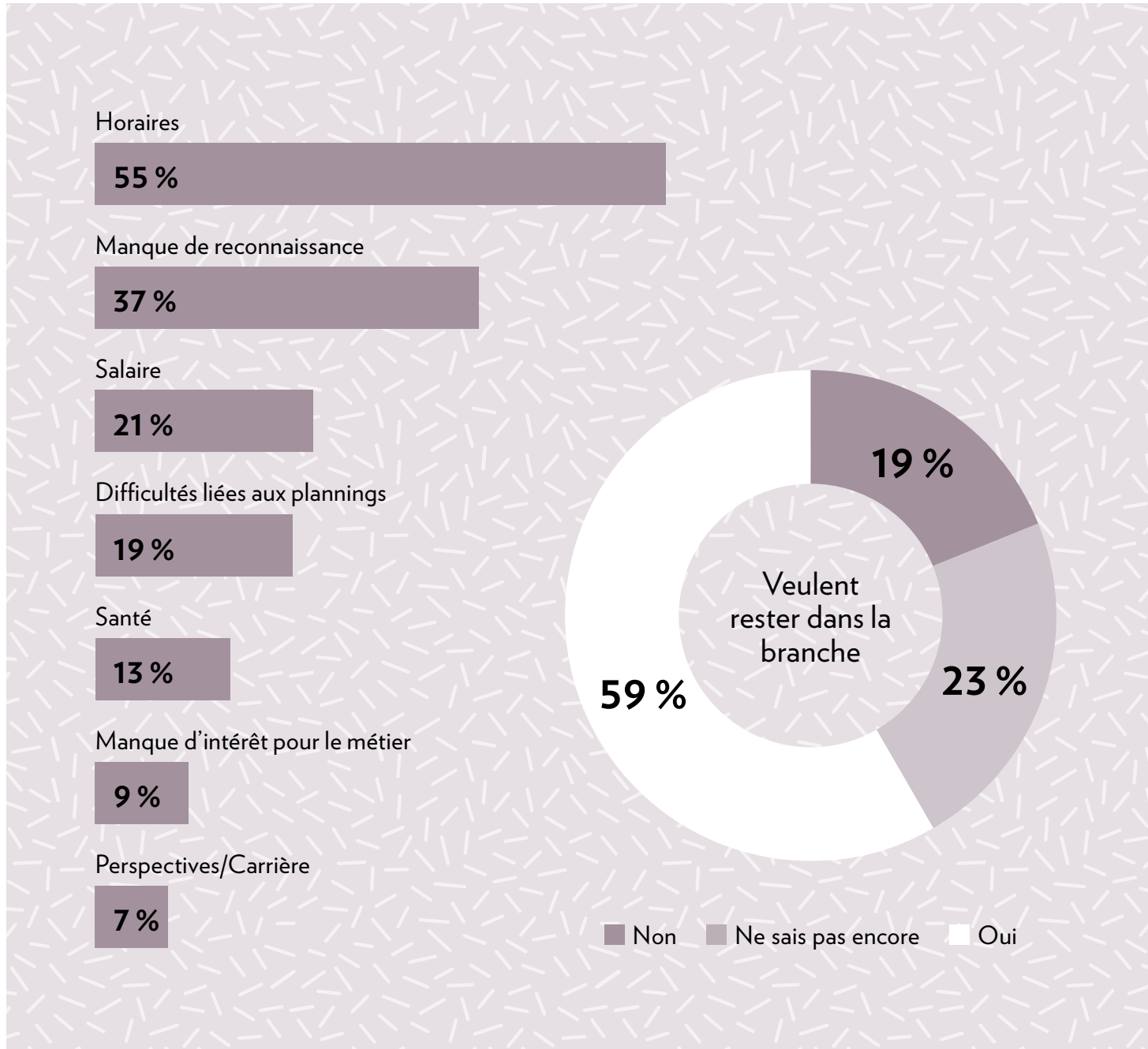
Les raisons pour lesquelles les apprentis restent fidèles à la branche



Les intentions des apprentis à l'issue de leur formation



Les raisons pour lesquelles les apprentis quittent la branche



En bref et en chiffres

46 %

des apprentis pensent que l'image de la branche regroupant l'hôtellerie-restauration et la boulangerie-pâtisserie est «bonne» ou «très bonne». 27 % d'entre eux la jugent «satisfaisante».

Un apprenti sur trois souhaiterait plus tard travailler à l'étranger.

61 %

des personnes interrogées souhaiteraient que leur entreprise utilise les outils numériques actuels pour les plannings, la communication interne et la formation.

Ecole

97 % des apprentis fréquentent une école professionnelle. Les autres sont formés dans un hôtel-école ou une école de commerce hôtelière.

Les apprentis des petites entreprises sont plus nombreux à rester dans la branche.

79 %

des apprentis seraient prêts à recommander leur métier et 71 % à recommander leur entreprise formatrice.

42% des apprentis travaillent dans l'hôtellerie-restauration classique et 26 % d'entre eux, dont une majorité d'apprentis de l'hôtellerie-intendance des secteurs hospitalier et médico-social.

