

# Un cursus en cours d'emploi pour les managers hôteliers de demain

L'école Vatel
Switzerland
propose son offre,
unique en Suisse
romande: 70%
de travail salarié
chez un employeur
durant les hautes
saisons et
30% de cours.

**Alice Caspary** 

epuis début novembre, un nouveau cursus de management hôtelier en cours d'emploi est venu s'ajouter au programme de l'école Vatel Switzerland. À la clé, un titre d'hôtelier-restaurateur diplômé ESO.

«C'est Vatel France qui a concrétisé cette année l'idée de l'alternance, qui fonctionne très bien. C'est à la suite de cette initiative de notre maison mère que nous nous sommes lancés immédiatement», explique Yves Defalque, directeur général de l'École hôtelière basée en Valais, à Martigny.

#### Accès financier facilité

La succession de périodes de travail rémunéré dans des établissements hôteliers et de semaines de cours en école: c'est là toute la particularité de cette formation diplômante en École supérieure suisse et européenne: sur trois ans, elle se suit en partie chez l'employeur (70% d'activité en milieu professionnel) et 30% en milieu académique.



Le cursus proposé par l'école Vatel Switzerland alterne périodes de cours et travail salarié dans un établissement hôtelier, ce qui permet aux étudiants de financer la formation. DR

Financée par le gain salarial de l'étudiant, la formation donne l'opportunité de se former à des personnes qui n'ont pas les moyens de s'arrêter de travailler pendant une longue période. «Cela permet aux étudiants qui souhaitent le faire de signer un contrat avec un employeur sur trois ans tout en décrochant un diplôme», appuie Yves Defalque.

Un contrat qui peut même se prolonger. Les employeurs peuvent envisager de garder la nouvelle recrue dans leur établissement après sa formation. «C'est aussi un objectif pour les employeurs de placer ensuite les étudiants comme cadre dans leur entreprise», confirme le directeur hôtelier

Cet aspect concret est central dans l'approche de Vatel Switzerland. «L'objectif, c'est vraiment de former des managers opérationnels, appuie Yves Defalque. Notre esprit, c'est d'être très attaché à la pratique et aux fondamentaux de base qui font un bon hôtelier.» Au terme de leurs trois ans de formation, les étudiants ont vécu plusieurs mois de pratique face à une clientèle réelle, ce qui en fait des profils très ap-

préciés dans le monde professionnel.

## Cours blocs et emploi saisonnier

La nouvelle filière répond à des exigences qualitatives. En conséquence, elle accueille deux volées par année et débute par un semestre d'introduction d'une durée de trois à six mois selon les acquis professionnels existants. La formation commence ensuite, d'abord chez l'employeur, puis avec des cours blocs. Après ces leçons académiques, les élèves repartent chez leur employeur du-

### En pratique

Quoi: Cursus de management hôtelier en cours d'emploi (70% chez l'employeur, 30% à l'école.

Qù: École Vatel Switzerland, rue Marconi 19, 1920 Martigny (VS).

Quand: Semestre d'introduction à la pratique en novembre 2023, formation avec signature du contrat employeur en mai 2024.

Combien: L'écolage s'élève à 35'500 francs pour les trois ans, financés par le gain salarial de l'étudiant.

**Durée:** Trois ans. **Inscription:** Appeler le service des admissions au 027 720 18 00 ou écrire à l'adresse admissions@vatel.ch **Infos:** www.vatel.ch

rant la haute saison d'été ou d'hiver, pour travailler sur le terrain dans l'établissement qui les a embauchés. Durant cette période, ils sont salariés. Ils peuvent donc couvrir les frais de leur formation. À noter que des contributions cantonales AES pour les étudiants suisses et étudiants étrangers résidents en Suisse des écoles supérieures sont aussi envisageables.

Les classes, pensées par petits effectifs, permettent une plus grande attention aux élèves et un meilleur encadrement. Un point important pour Yves Defalque: «Cela permet de s'adapter au mieux aux différents niveaux des étudiants.»

Les cours théoriques s'articulent autour de tous les aspects de gestion, de marketing et de ressources humaines, avec des cours de langues étrangères (anglais, espagnol, chinois). «On y retrouve des cours liés à la nutrition, au respect des normes d'hygiène, à l'œnologie, au développement économique et touristique, ainsi que tous les aspects de gestion financière, avec notamment les techniques de vente», énumère le directeur de Vatel Switzerland.

Ouverte à tous, la formation nécessite toutefois quelques prérequis. À savoir, être détenteur d'une maturité, d'un baccalauréat ou d'un CFC, et d'un certificat médical d'aptitudes physiques aux métiers de l'hôtellerie. Un concours d'entrée chapeaute le tout.

## Déficit de main-d'œuvre formée

Le fait que les étudiants aient l'opportunité de payer leur formation en se formant auprès d'un employeur amène un win-win non négligeable. «Il y a un double intérêt, vu qu'il y a aussi un côté positif pour l'employeur, explique Yves Defalque. Dans une situation de crise dans l'hôtellerie-restauration, avec un flux tendu au niveau du recrutement, cela nous permet d'amener des étudiants formés aux partenaires hôteliers. Les employeurs peuvent les engager sur une longue durée, ce qui apporte une plus-value au niveau du service des hôtels.»

Ce manque de personnel est-il visible dans toute la Suisse? «Oui, cela a toujours été compliqué, mais depuis le Covid, il y a eu un gros changement, souligne Yves Defalque. Beaucoup d'employés se sont redirigés dans d'autres branches.»

C'est justement via ce type de formation que le directeur espère aider les hôteliers à trouver «des solutions différentes» pour pallier ce déficit de main-d'œuvre formée dans la profession.

## Sentiments et monde professionnel: un équilibre délicat

L'œil du pro

Vincenzo Ganci Ganci Partners Executive Search

Les liens amoureux tissés entre collègues sur le lieu de travail sont bien plus courants qu'on ne le suppose. D'après une enquête réalisée par OnePoll pour le magazine américain «Forbes», impliquant plus de 2000 participants, plus de 60% des personnes interrogées ont vécu une histoire d'amour dans leur environnement professionnel. De plus, près de 43% des individus impliqués dans une relation finissent par sceller leur union par un mariage. Les probabilités de dire oui à un collègue sont même statistiquement deux fois plus élevées que celles de trouver le partenaire pour la vie via une application de rencontres.

Ces perspectives romantiques s'accompagnent d'une réalité moins enchanteresse. Les liaisons sentimentales au bureau peuvent impacter l'ensemble de l'organisation pour se transformer en cauchemar pour la direction.

Même si, selon l'étude, 62% des individus concernés informent le service des RH de leur relation, l'influence sur la dynamique de l'entreprise est indéniable. Après la première phase pendant laquelle on ne peut reprocher aux tourtereaux qu'un manque de concentration, d'autres conséquences émergent: certaines jalousies naissent, des ragots se propagent, le tout dépendant des liens affectifs et hiérarchiques précédant la liaison. C'est un énorme coup de sac dans la dynamique d'un bureau.

Souvent, le résultat global de la société en pâtit. Les multinatio-

nales de culture anglo-saxonne ont comme à leur habitude des règlements sur le sujet. Certaines entreprises interdisent (!) les relations internes, tandis que d'autres mettent en place des plans de séparation: l'une des deux parties doit quitter le département, voire l'entreprise, dans le but de préserver l'équilibre et la performance.

Pour les PME, la gestion de ces situations se révèle tout aussi complexe. Comment renoncer à un expert si rare sur le marché parce qu'il entretient une liaison avec une collègue? Pire, quelle crédibilité accorder aux décisions d'une supérieure hiérarchique sur une augmentation ou une promotion quand son partenaire fait partie de son équipe? Toutes ses décisions seront examinées par le prisme des sentiments.

Heureusement, une certaine autorégulation se met en place: la plupart des personnes n'ont pas vraiment envie de travailler avec leur partenaire, et on les comprend. Mais cela implique le départ volontaire d'une ressource importante. Et le risque que l'employé qui quitte l'entreprise soit le plus qualifié, voire aille travailler chez la concurrence.

Entre favoritisme, ragots, risque de rupture ou de démission, ainsi que la perte de focus lorsque les échanges intensifs de SMS et d'emails s'immiscent, l'employeur doit trouver un équilibre entre le respect de la sphère privée des employés et la préservation de la pérennité et des performances de l'entreprise. Il appartient à chaque organisation de mettre en place une culture positive et de gérer ces relations, qu'elles soient durables ou éphémères, en établissant des règles claires, transparentes, basées sur le dialogue et le bon sens.

www.gancipartners.ch

## Stations-services

#### Des salaires minimaux plus élevés

La nouvelle convention collective de travail (CCT) des shops de stations-services est entrée en vigueur le 1er novembre. Elle garantit aux employés des salaires minimums plus élevés. Jusqu'en 2024, les rémunérations minimales seront ainsi augmentées de 130 francs par mois, soit une hausse de 3,14% à 3,47% selon l'ancienneté et les qualifications. C'est ce qu'indiquent les syndicats Unia et Syna avec la Société suisse des employés de commerce et l'Association de shops de stations-services suisse (AESS) dans un communiqué commun. Parmi les autres améliorations, les employés des shops de stations-services ont droit à deux jours de congé d'affilée deux fois par mois, ainsi qu'à dix week-ends de congé par an. FBR avec ATS

#### **Formation**

46

C'est, en pour-cent, la part des près de 86'000 jeunes âgés de 14 à 17 ans qui, ayant terminé leur scolarité obligatoire cet été, ont commencé une formation professionnelle initiale. Parallèlement, 36% ont opté pour une formation générale et 18% pour une solution intermédiaire, indique le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Du côté des entreprises, près de 84% des places d'apprentissage disponibles étaient pourvues en août dernier. Cette part correspond aux chiffres des années précédentes. Toutefois, il a été plus difficile de recruter dans le secteur des services économiques de soutien, comme le secrétariat. **FBR avec ATS** 

Formation Zoom sur deux opportunités pour les jeunes de découvrir les métiers Page 6