

## Petit traité « hôtelier » pour une sortie de crise

### Le développement du capital humain comme ligne de mire

Hôtels fermés pendant de longs mois partout dans le monde, chômage partiel pour la majorité des équipes, licenciements économiques, trafic aérien quasi inexistant... Le secteur du tourisme, de l'hôtellerie et de la restauration a été l'un des plus durement touché par la crise du Covid-19.

Dans ce contexte, comment réussir à remobiliser le capital humain, levier important et essentiel de croissance économique ?

#### Le capital humain, Kezako ?

Commençons par redéfinir ce qu'est le capital humain.

*Human Capital Management (HCM) en Anglais est l'agrégation des savoirs, savoir-faire et savoir-être à travers les compétences, expertises, connaissances et talents individuels des collaborateurs - et du collectif composant une entreprise ou plus largement une organisation.*

En d'autres termes, le capital humain constitue la somme des aptitudes (innées), des compétences (acquises), des savoirs utiles (culture générale), des qualifications (diplômes), des expériences professionnelles, des capacités productives des collaborateurs à destination des entreprises. (Réf : Appvizer)

Le savoir individuel est alors à considérer comme un investissement, avec ses coûts (d'éducation et de formation) et sa valeur potentielle (salaire, productivité, etc.).

#### L'importance d'une bonne gestion du capital humain dans la stratégie de Post Covid.

Face à cette crise sans précédent, il semble inévitable de mettre en place une stratégie de reprise dédiée au développement du capital humain de vos établissements, et ce pour plusieurs raisons :

- **Faire face à la concurrence** : le secteur du tourisme a toujours fait face à une concurrence accrue. Pour faire face à cette concurrence, il convient d'offrir le meilleur produit / service au meilleur prix. Le client reviendra dans un établissement qui maîtrise les codes de l'hôtellerie, là ou il aura vécu une vraie expérience.

- **Fidéliser, motiver ses collaborateurs** : reconversion, découragement, l'hôtellerie-restauration observe une pénurie de main d'œuvre conséquente depuis le début de la crise. Il devient de plus en plus difficile de recruter dans ce secteur. Une bonne gestion du capital humain va permettre au salarié de se sentir valorisé, considéré et ainsi favoriser motivation et fidélisation.

## **Accompagner la reprise et faciliter le retour au travail.**

Pour accompagner la reprise, faciliter le retour au travail et accompagner le changement, la formation des salariés pour le développement des compétences et/ou l'acquisition de nouvelles aptitudes s'imposent comme l'une des plus ardentes nécessités des hôtels pour les années à venir.

Les dispositifs et financements à connaître :

### **Plan de développement des compétences :**

Le plan de développement des compétences, autrefois appelé plan de formation est un budget disponible pour l'entreprise pour former ses salariés.

### **Les actions de branches :**

Les actions de branches sont des formations dont les coûts pédagogiques sont intégralement pris en charge par l'AKTO (en complément du plan de développement des compétences) pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés (sous réserve que les cotisations soient à jour).

Les actions de branches représentent plusieurs avantages :

- Le budget formation n'est pas imputé.
- Il est possible d'inscrire ses salariés à différentes formations tout au long de l'année tout en utilisant en parallèle le plan de développement des compétences pour suivre les thématiques qui ne sont pas proposées en actions de branches. Il est également possible d'inscrire plusieurs salariés à la même session.
- Les inscriptions se font en ligne.

### Le FNE :

Le FNE est un dispositif permettant de faciliter l'accès à la formation pour les entreprises placées en activité partielle ou en difficulté. Seront financés les parcours reconversion, parcours certifiant, parcours compétences spécifiques contexte Covid-19 et parcours anticipation des mutations.

### CPF :

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

## **A propos de The Originals Academy**

*The Originals Academy c'est, une école de formation professionnelle ouverte à tous (les hôteliers de la coopérative et leur personnel ainsi qu'aux hôteliers externes à la marque) dédiée aux métiers de l'hôtellerie et de la restauration.*

*The Originals Academy c'est, une offre de formation de plus de 30 modules articulés autour des thématiques suivantes : commercialisation, digital, développement durable, techniques métiers, gestion, management et ressources humaines.*

*The Originals Academy c'est aussi, des solutions d'accompagnement personnalisé (Yield, Comptabilité, Coaching, etc...), des diagnostics de commercialisation terrain et d'exploitation et l'intégration dans la coopérative.*

*The Originals Academy c'est, des outils adaptés pour répondre à vos besoins et au monde de demain : Présentiel, distanciel, e-learning ...*

*The Originals Academy c'est, une équipe d'une vingtaine de formateurs passionnés et tous experts dans leur domaine.*

Pour recevoir le catalogue de nos formations, contactez Carine Karneev :

✉ [academy@theoriginalshotels.com](mailto:academy@theoriginalshotels.com)

☎ 01 44 84 44 07