

DU CV À L'EMBAUCHE

COMMENT RESTOLEIL RECRUTE

Restoleil, qui offre de nombreux postes saisonniers répartis entre mer et montagne, mise sur la fidélisation de ses salariés.

Parmi les 60 restaurants de Restoleil, plus de la moitié est implantée dans des complexes touristiques et de loisirs, principalement en bord de mer ou en montagne. Autant dire que la majorité des emplois proposés par la société prestataire de services en restauration commerciale, sont des emplois saisonniers. Son effectif qui varie de 350 salariés en saison basse à 700 salariés en saison haute parle de lui-même.

Pour son recrutement, le groupe a choisi, dès 1995, de centraliser le processus à Tours auprès d'un responsable recrutement. Frédéric Bréhier est

ainsi l'interlocuteur commun aux 51 restaurants du groupe exploités en propre pour ce qui est l'embauche du personnel. *"A la fin de chaque saison, les salariés remplissent une fiche de mutation dans laquelle ils nous précisent quand, où et comment ils souhaitent continuer à travailler avec nous (prochaine saison, intersaison dans des établissements de centre-ville...).* C'est aussi l'occasion de faire avec lui un bilan de la saison, et de lui proposer éventuellement une augmentation de salaire avec, dans certains cas, une promotion. En outre, ce bilan nous aide à mesurer les besoins en effectif pour la saison suivante", explique Frédéric Bréhier. Le groupe encourage clairement les saisonniers à enchaîner les saisons d'hiver et d'été (d'une durée moyenne de 4 mois chacune), et grâce à ses établissements de centre-ville, il peut aussi offrir aux salariés

qui le souhaitent des postes intersaison dans ses établissements de centre-ville pour 1 ou 2 mois. Au final, il est possible de travailler presque à l'année dans plusieurs restaurants indépendants.

Bien sûr, flexibilité et mobilité sont indispensables et même si Restoleil assure un logement pour tous ses saisonniers, les candidats sérieux et disponibles ne sont pas toujours faciles à trouver. Le groupe entretient donc en permanence son vivier de candidats potentiels. Pour l'alimenter, Frédéric Bréhier est présent sur les salons de recrutement organisés par les écoles hôtelières, les maisons des saisonniers, ou encore l'ANPE. Il utilise également le site de www.lhotellerie.fr qui lui permet de recevoir par mail les candidatures correspondant à un profil prédéterminé. *"Le bouche à oreille aussi fonctionne bien",* complète-t-il.

“

A la fin de chaque saison, les salariés remplissent une fiche de mutation dans laquelle ils nous précisent quand, où et comment ils souhaitent continuer à travailler avec nous

”



Frédéric Bréhier utilise le site de www.lhotellerie.fr pour recruter.

Premier entretien par téléphone

Côté sélection, le monsieur recrutement de Restoleil, n'attend pas de CV élaboré, il préfère un CV et une lettre de motivation personnalisée laissant deviner une certaine application personnelle du candidat dans sa présentation. Une expérience de la restauration commerciale traitant des gros volumes de couverts est également appréciée. *"Nos volumes varient de 80 couverts/jour à 700 couverts/jour pour les établissements saisonniers, et pour les établissements en centre-ville la fourchette va de 200 à 300 couverts/jour. On attend donc des candidats sachant être rapides et réactifs. C'est important pour eux, et aussi pour nous, car un recrutement est réussi quand le candidat va se sentir bien dans son environnement de travail"*, précise-t-il.

Pour les postes en salle (manager, assistant, chef de rang, pizzaiolo, écailler, barman...), la pratique de l'anglais confortée par une expérience à l'étranger peut être un 'plus'. Pour la cuisine (chef de cuisine, second, chef de partie, commis et plongeur), cela est moins important. Une formation de cuisine et une bonne dose de motivation peuvent suffire. Lorsqu'il est séduit par un CV, Frédéric Bréhier tient un premier entretien de recrutement

par téléphone, ce qui lui permet d'affiner le profil et les attentes du candidat. Si celles-ci coïncident à un besoin dans l'un des restaurants du groupe, et si le candidat est mobile, il propose un poste en lui indiquant les principales caractéristiques (lieu de travail, nature du poste, dates et durée du contrat...). A charge pour le candidat de recontacter Restoleil pour lui faire part de sa réponse. S'il accepte, il rencontrera un responsable régional ou un responsable opérationnel (chef de cuisine ou manager) à proximité de chez lui, et si l'entretien est concluant, il devra prendre contact au moins par téléphone avec le responsable du restaurant dans lequel il travaillera.

Tiphaine Beusseron

RESTOLEIL

BUREAU DE RECRUTEMENT

8 RUE HONORÉ DE BALZAC

37000 TOURS

TÉL. : 02 47 60 65 71

WWW.RESTOLEIL.COM

Retrouvez la liste et les coordonnées de 60 restaurants-bars du groupe Restoleil à la suite de cet article en tapant 2917p34 sur le moteur de recherche de www.lhotellerie.fr