

Le Baromètre RH : la gestion du temps de travail dans l'hôtellerie



Introduction

Quand on parle de GTA dans le secteur du HCR, certains d'entre vous penseront "complexe", "vaste" voir "incompatible".

En effet, il n'est pas évident de gérer fluctuations d'activité, imprévus, règles juridiques et plannings optimisés.

Pourtant, pour la majorité des **150 DRH interviewés lors de cette étude***, une bonne gestion du temps de travail rime avec bien-être des équipes. Il est alors important de se pencher sur la question afin de chouchouter ce qui est le coeur de votre entreprise : **l'humain.**

**Badakan a diffusé un questionnaire auprès d'un panel de 150 RH d'établissements hôteliers allant de 20 à 200 employés.*



Rentrez dans leur quotidien et découvrez les réponses à ces questions :

- Quel fonctionnement appliquent-ils au sein de leur(s) établissement(s)?
- Le digital fait-il parti de leur quotidien ?
- Comment gèrent-ils les fluctuations d'activité ?
- Pourquoi mettre en place une gestion du temps de travail efficace ?

Cette étude a pour objectif de vous permettre d'en dégager des bonnes pratiques et d'améliorer les solutions existantes.

Fichier Excel vs logiciel : qu'utilisent les RH pour réaliser leurs plannings ?



62,5%

À l'aide d'un **logiciel dédié**



19,4%

À l'aide d'un **fichier Excel**



Plus de la moitié ont délaissé le fichier Excel pour un logiciel dédié !

Planifié vs Réalisé : le système de badgeuse / pointeuse fait-il l'unanimité ?

70,9%

des RH ont un système en place !
Pour 16% d'entre eux, il est
géré manuellement depuis
une feuille de pointage

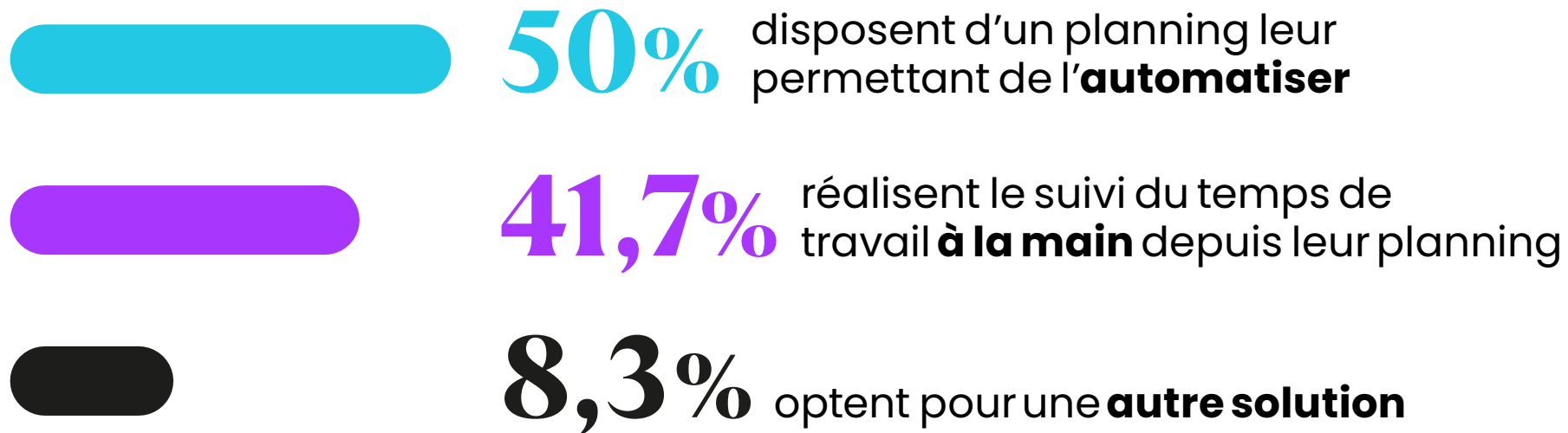
29,1%

n'ont pas de système
de pointage



Le système de badgeuse / pointeuse remporte **le suffrage auprès des RH.**

La moitié des RH n'ont pas encore automatisé le suivi du temps de travail :



Il est encore possible de **gagner du temps !**

Le recours aux heures supplémentaires est habituel dans le secteur de l'hôtellerie :

87,5%

des RH interviewés
le confirment

12,5%

n'ont pas recours aux
heures supplémentaires

Pour les RH concernés,
le décompte se fait
majoritairement :

52%
à la semaine

43%
au mois

4%
à l'année



La semaine et le mois restent les **périodes de référence privilégiées.**

Quel est le moyen choisi pour traiter les heures supplémentaires ?



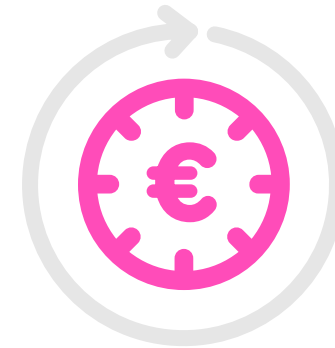
En récupération

57,1%



En rémunération

14,3%



Les deux

28,6%



L'info en + : certains établissements laissent **le choix aux équipes !**

Par semaine, un équivalent temps plein (ETP) réalise en moyenne :

1 à 3 heures
supplémentaires



66,7%

4 à 7 heures
supplémentaires



23,8%

Plus

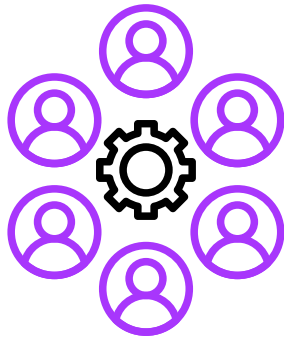


9,5%



La moyenne des heures supplémentaires par semaine est homogène pour les établissements de l'enquête.

50% des RH embauchent un extra afin de faire face à une charge de travail supplémentaire prévisible



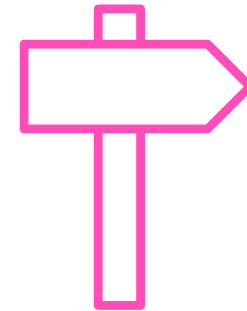
37,5%

ont recours aux heures supplémentaires de **leurs équipes permanentes**



8,3%

font appel à **un intérimaire**



4,2%

optent pour une **autre solution**

58,3% des RH ont recours aux heures supplémentaires de leurs équipes afin de faire face à un imprévu



33,3%

embauchent **un extra**



8,3%

font appel à **un intérimaire**

Une GTA efficace permet d'atteindre deux objectifs principaux :



D'être conforme à **la législation**



D'assurer **le bien-être** des équipes

Mais aussi...

- › **De gagner en efficacité** sur la réalisation des plannings
- › **D'anticiper** le cumul d'heures
- › **De préparer** la paie

En résumé

- 1** **Plus de la moitié des RH** ont digitalisé leurs plannings grâce à un logiciel dédié.
- 2** **Le système de badgeuse / pointeuse** est en place dans plus de la moitié des établissements de l'étude.
- 3** **Le suivi du temps de travail** reste encore très souvent réalisé "à la main". Une petite partie des RH interviewés utilisent un planning permettant de l'automatiser.
- 4** **Les fluctuations d'activités** sont gérées différemment selon l'anticipation d'un pic d'activité. Lorsqu'il est prévu, les RH font majoritairement appel à un extra. Dans le cas contraire, ils ont recours aux heures supplémentaires de leurs équipes.
- 5** **Le bien-être des équipes et le respect de la législation** sont les objectifs recherchés par la mise en place d'une GTA efficace.

À propos

Badakan est la 1^{ère} solution de gestion des ressources humaines simplifiée pour des entreprises en recherche de flexibilité.

Grâce à une application mobile et une plateforme SaaS, nos utilisateurs réduisent drastiquement le temps nécessaire à la planification des équipes internes comme externes tout en s'assurant un respect strict du cadre légal et des horaires de travail.

Vous souhaitez en savoir plus ? **N'hésitez pas à nous contacter [ici](#).**

