



## INTERVIEW - JÉRÔME BOURDAIS : « NOUS SOMMES RAVIS DE CETTE REPRISE SIGNIFICATIVE AVEC DES RÉSULTATS AU-DELÀ DE NOS ESPÉRANCES » (France)

**Membre du CDRE, le directeur général de l'Hôtel Villa M se réjouit de la reprise de l'activité, mais reconnaît que les axes d'amélioration restent**

**encore nombreux.**

Catégorie : [Europe](#) - [France](#) - [Recrutement, emploi, formation](#) - [Interviews](#)

Interview réalisé par Guillaume Chollier le 08-08-2022



*Jérôme Bourdais, directeur général de l'Hôtel Villa M, designé par Philippe Starck*

Alors que l'été bat son plein et que les belles promesses entrevues depuis la fin semblent se concrétiser en termes de reprise d'activité, le **Journal des Palaces** a souhaité faire un **bilan de mi-saison** pour l'ensemble des secteurs de l'hôtellerie-restauration.

Nous avons donc donné la parole aux professionnels afin qu'ils puissent dresser un état des lieux de la situation.

Cette semaine, honneur au CDRE (**Club des Directeurs de la Restauration et d'Exploitation**), qui compte 120 membres en France et à l'international, et à **Jérôme Bourdais**, Directeur Général de **L'Hôtel Villa M**, un établissement du groupe **Paris Society** situé dans le XVème arrondissement de la Ville Lumière.

Passé notamment par plusieurs adresses du groupe **Marriott**, le **Tiara Château Hôtel Mont Royal Chantilly**, le **Renaissance Paris Le Parc Trocadéro Hotel** ou encore l'**Hôtel Banke Autograph Collection**, Jérôme Bourdais dresse un

bilan lucide et optimiste sur la situation, tout en mesurant le chemin qui reste encore à parcourir.

### **Journal des Palaces : Nous sommes à mi-saison, quelle est la situation sur le terrain ?**

**Jérôme Bourdais** : Nous avons démarré l'année 2022 sur une reprise d'OMICRON en janvier et février qui a nécessité une reprise du chômage partiel. La reprise d'activité s'est amorcée réellement début mars sur l'hôtellerie et la restauration, avec une montée progressive de la fréquentation et une hausse du taux d'occupation et du prix moyen. Nous sommes ravis de cette reprise significative avec des résultats au-delà de nos espérances et des budgets annoncés, ces deux derniers mois notamment.

### **Y-a-t-il des disparités selon les régions, les classifications hôtelières ou encore entre les chaînes et les indépendants ?**

Nous avons pu constater une disparité d'activité selon le calendrier, la saisonnalité, la capitale et sa province, l'effet COVID avec le télétravail, l'exode des Parisiens vers la Province et l'absence d'étrangers selon les régions plus ou moins touristiques.

Le segment corporate reprend progressivement son activité en semaine du fait du télétravail et de l'absence de grande conférence ou salons.

La classification hôtelière n'est pas un critère primordial aujourd'hui. La taille de l'hôtel, sa situation géographique, la personnalisation de l'établissement, l'esprit LiveStyle, le supplément d'âme, la nouveauté en revanche peuvent avoir un impact non négligeable.

Les gros porteurs de chaîne hôtelière ont souffert et les indépendants ont tiré leur épingle du jeu par leur taille. L'expérience et la personnalisation sont devenus essentiels dans le choix d'un établissement. Les commentaires ou avis des clients sont scrutés sur les réseaux sociaux ou spécialisés. Par ailleurs, si l'activité séminaire et événementiel a repris depuis trois mois sur des petits volumes, les grosses conférences ont, elles, perdu du terrain.

**Est-ce conforme à ce qui était prévu ?**

Pas vraiment : les budgets sont faussés car établis lors du dernier trimestre 2021, avec peu de visibilité. Nous avons été mis sous pression en début d'année avec OMICRON et n'avons retrouvé une activité proche de 2019 que depuis mars-avril, avec en plus une belle activité sur les mois d'été grâce notamment aux retours des touristes étrangers (Américains, Anglais, Moyen-Orientaux, Hollandais, Brésiliens...).

### **Cette reprise d'activité a-t-elle eu un impact sur votre recrutement ?**

Cette reprise a challengé nos équipes en place et rendu difficile le recrutement tant sur la restauration que l'hébergement. Nous avons dû fidéliser nos talents, nous séparer des perturbateurs et recruter rapidement malgré une vraie difficulté de main d'œuvre. Afin d'apporter consistance et constance dans la qualité, nous nous sommes appliqué des recettes élémentaires : structuration, organisation et proposition de prestations simples et efficaces. Selon nos estimations, la fin d'année devrait, pour la plupart des membres du CDRE, se terminer au-delà de nos espérances financières avec un secteur qui doit retrouver son attractivité et de belles perspectives de carrière.

### **Avez-vous des exemples concrets et positifs d'idées innovantes, d'initiatives concrètes ou de pratiques nouvelles mises en place pour réussir le recrutement et l'intégration des nouveaux collaborateurs ?**

Les exemples sont multiples et touchent divers domaines.

En ce qui concerne la Villa M, le recrutement a été compliqué sur un hôtel indépendant, mais l'effet nouveauté by Philippe Starck a contribué à devenir une destination et un lieu agréable à travailler.

Nous avons repensé et amplifié notre relation avec les écoles au travers de conférences, de jury d'examen ou encore de speed dating....

Les annonces de recrutement doivent refléter la personnalité de l'établissement. Elles doivent donc être travaillées et originales, tout en étant en phase avec l'hôtel sur des sites très différents (HOSCO, LinkedIn, Indeed...).

Nous veillons également à amplifier et stimuler nos relations au travers de clubs professionnels et surtout accroître la visibilité de l'établissement.

Nous considérons que l'augmentation de salaire n'est pas une fin en soi. Nous préconisons également une liste de plusieurs avantages à proposer aux équipes (frigo connecté, accessibilité à la salle de sport de l'hôtel, Team Building, micro-sieste...) avant d'augmenter le salaire.

Nous avons enfin mesuré l'effet de responsabiliser davantage les équipes à travers des projets dont les objectifs sont valorisants et stimulants comme l'ouverture d'un Rooftop.

### **Concernant la fidélisation des collaborateurs, avez-vous eu des retours d'expérience intéressantes qui pourraient inspirer nos lecteurs ?**

En la matière, nous préconisons les entretiens professionnels pour établir ensemble, avec le Chef de service, des objectifs SMART sur les six premiers mois.

Le recrutement de chefs de service avec de l'expérience et solides dans leur fonction pour devenir un mentor se révèle bien souvent pertinent, tout comme la mise en place d'une planification proposant quatre jours travaillés et trois jours repos pour plus de temps libre sans contrainte, la mise en place le télétravail pour les postes administratifs, la définition d'un plan de formation et évolution au sein de l'entreprise ou l'institution d'une marque employeur et le développement de l'appartenance à la culture d'entreprise.

### **Et concernant la qualité de vie au travail ?**

Nous avons constaté à quel point cet aspect prend de l'importance. C'est pourquoi, planifier les services sur plusieurs semaines pour une meilleure organisation de vie personnelle et professionnelle est opportun. Être à l'écoute des collaborateurs et renforcer le rôle du responsable Ressources Humaines sur les problèmes personnels et professionnels des employés est également devenu prépondérant.

Proposer des activités sportives ensemble pour une meilleure cohésion sous l'impulsion du directeur d'établissement a également des effets positifs sur l'ensemble de l'équipe, tout comme proposer des menus équilibrés et variés pour le personnel au sein d'une cafétéria à l'ambiance conviviale et lifestyle (babyfoot, frigo connecté, décoration...).

### **Y-a-t-il des actions menées concernant l'attractivité de notre secteur et la valorisation des métiers qui vous paraissent intéressantes à soutenir et à partager ?**

Prendre pour exemple les personnes qui réussissent dans le secteur en valorisant leur parcours professionnel et la passion qui les animent tout en s'investissant me paraît être une bonne idée. Je suis également convaincu par le développement de rencontres dans les écoles entre professionnels et futurs talents afin de repérer, stimuler et recruter.

Les concepts novateurs et en perpétuels renouvellement où l'hospitalité et la reconnaissance restent essentiels pour les clients apportent incontestablement de l'attractivité et de la valeur ajoutée à notre métier.

Enfin, il est désormais acquis que le savoir-être, l'éducation et la prestance sont essentiels dans nos métiers de services, pour ensuite acquérir la technicité et les valeurs métiers. De même, la mixité générationnelle, la diversité des cultures, l'originalité des parcours professionnels constituent une indéniable richesse qui, dans nos métiers de service, font la différence.



Décoré par Philippe Starck, le Lobby de l'Hôtel Villa M se veut cosy et accueillant

[Vous aimerez aussi lire...](#)

\* [JOB DATING POUR UN JOB DE RÊVE](#)

\* [ÉCOLE DUCASSE ET ENDERUN COLLEGES RENOUVELLENT LEUR PARTENARIAT ACADÉMIQUE POUR LES DIX PROCHAINES ANNÉES](#)

\* [REJOIGNEZ ULTIMA COLLECTION POUR LA SAISON D'HIVER 2022 - 2023](#)

[Inscrivez-vous gratuitement à notre newsletter pour ne rien rater de l'actualité !](#)

[< Actualité précédente](#)

[Ac](#)