

Workforce, l'outil de gestion RH "tout en un" pour l'hôtellerie-restauration par MAPAL

Le secteur de l'hôtellerie-restauration évolue pour **mieux s'adapter aux nombreuses mutations sectorielles, sociales et sociétales** qui bouleversent la gestion et le fonctionnement des restaurants : développement rapide des chaînes de restaurants, tendance de la livraison à domicile et du click and collect (hausse de 51% ces deux dernières années*), importance de la e-réputation et difficultés du secteur à recruter sur le long terme.

**(source : La revue des comptoirs et Alioze)*

Avec sa suite de logiciels, le groupe **MAPAL centralise tous les outils nécessaires à la gestion d'un établissement de restauration multisite :**

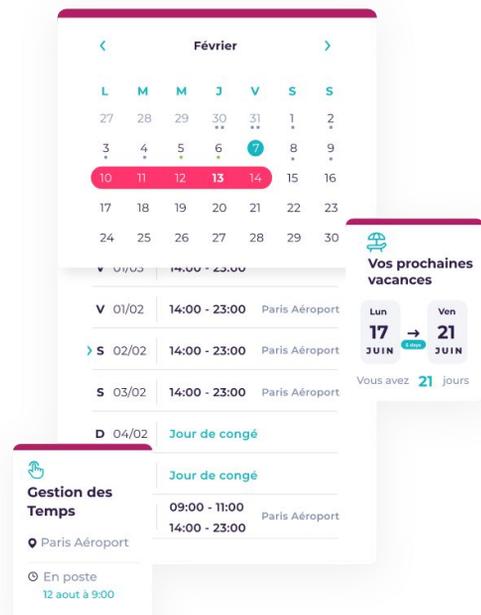
- La formation et le développement professionnel des restaurateurs
- Une gestion 100% digitale du back office
- Un aperçu complet de la e-réputation des établissements de restauration et du service client
- Le contrôle et inventaire des équipements et installations en cuisine
- Une gestion complète pour la planification du personnel de restauration



La **planification et la gestion des équipes sont deux éléments essentiels en restauration**. En résultent la bonne tenue d'un établissement, son bon fonctionnement et l'efficacité des équipes dans leurs missions.

Le manque d'outils de planification permettant de gérer des établissements multisites est une réelle problématique rencontrée par de nombreux professionnels. La France compte aujourd'hui **175 000 établissements de restauration**. Ce secteur est **l'un des piliers de l'économie française et le 5ème plus gros créateur d'emplois en France : 570 000 salariés dans le secteur de l'hospitality**.

(source : expert comptable des restaurateurs et bars et Alioze).



Interface mobile à destination des salariés : calendrier avec jours de congés et emplois du temps de chacun des employés

WORKFORCE ACCOMPAGNE LES GROUPES DE RESTAURATION DANS LA GESTION DE LEURS RESSOURCES HUMAINES

- Accompagner les managers dans la gestion et l'anticipation des équipes. Optimisation des emplois du temps et de la productivité en fonction des prévisions commerciales, de la disponibilité des équipes. L'outil peut s'adapter à différentes spécificités réglementaires en fonction du lieu géographique du site. Les membres de l'équipe peuvent indiquer leurs disponibilités et leurs préférences et accéder à leur emploi du temps via une application.
- Une plateforme unique pour gérer toutes les données des employés (contrats, horaires, congés, arrêts maladie, absences et heures supplémentaires, gestion des éléments variables salariaux)
- Offrir un gain de temps supplémentaire pour la gestion administrative et la planification (rationalisation des processus administratifs entre le siège et les établissements).
- Réduire les coûts de main-d'œuvre grâce à l'adaptation des effectifs par établissements.
- Permettre au siège d'avoir une visibilité de l'activité et des performances de chaque établissement.
- Fournir un service de qualité au sein des établissements.

"Nous passions trop de temps à planifier et nous n'avions pas d'indicateur ou d'analyse de la productivité, du coût de la main d'œuvre, etc. Maintenant, j'ai toujours un niveau équilibré d'employés dans chaque local et nous avons réussi à obtenir un coût de main d'œuvre de 21 % dans l'un des restaurants"

Benoît Rondet - Dirigeant d'entreprise franchisée Burger King

L'EXEMPLE DE BURGER KING FRANCE

De retour en France depuis 2013, l'enseigne Burger King compte 430 restaurants et plus de 700 employés. L'enseigne et ses franchises ont rapidement adopté l'outil Workforce afin d'uniformiser leur politique de gestion avec les franchises et optimiser la gestion du personnel.

"Notre objectif principal était d'obtenir une planification plus rapide, plus efficace et plus simple de la main d'œuvre"

Jérôme Perrin, franchisé de Burger King en France.

Pour répondre à ces besoins, "nous recherchions un outil capable d'optimiser la productivité de la masse salariale et de nous permettre de contrôler tous les indicateurs à travers des rapports et des analyses" affirme Benoit Rondet. Pour Jérôme Perrin, la rapidité d'implémentation et la simplicité dans l'utilisation quotidienne étaient deux autres facteurs essentiels. Dans le cas de Cédric Langeron, (autre franchisé Burger King), la principale exigence résidait dans "la rapidité et la fiabilité au moment de réaliser la rotation des postes", le processus le plus délicat dans l'établissement de restauration rapide.

