

APB - HGT **Ausbildungs- und Prüfungsbranche Hotel-Gastro-Tourismus**
BFE - HGT **Branche de formation et d'examen Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme**
RFE - AGT **Rami di formazione e d'esame Alberghiero-Gastronomico-Turistico**

Rapport de gestion 2008

Branche de formation et d'examen Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme

Berne/Weggis, mars 2009

Martin Baumann, Berne

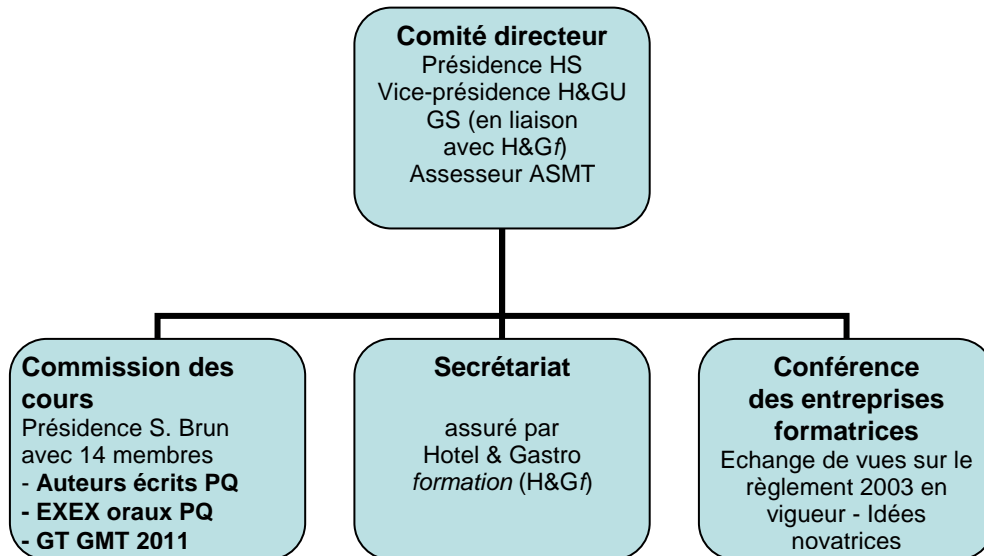
Sandra Windlin, Weggis

Table des matières

1	La branche de formation et d'examen Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme	3
2	Evolution du nombre des apprentis depuis 2006.....	4
3	Les cours interentreprises du système de formation duale depuis 2003.....	5
4	Feed-back renvoyé par les participants aux cours interentreprises.....	6
5	3e examen de fin d'apprentissage, partie entreprise 2008 (règl. 2003)	8
6	L'avenir de la formation comm. de base, ordonnance sur la formation 2011	9
6.1	Orientation future de la formation	9
6.2	Intégration dans un futur groupe de plan de formation	10
6.3	Conséquences de l'intégration.....	10
6.4	Autres procédures	11
6.5	Initiative de la branche Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme HGT	12

1 La branche de formation et d'examen Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme

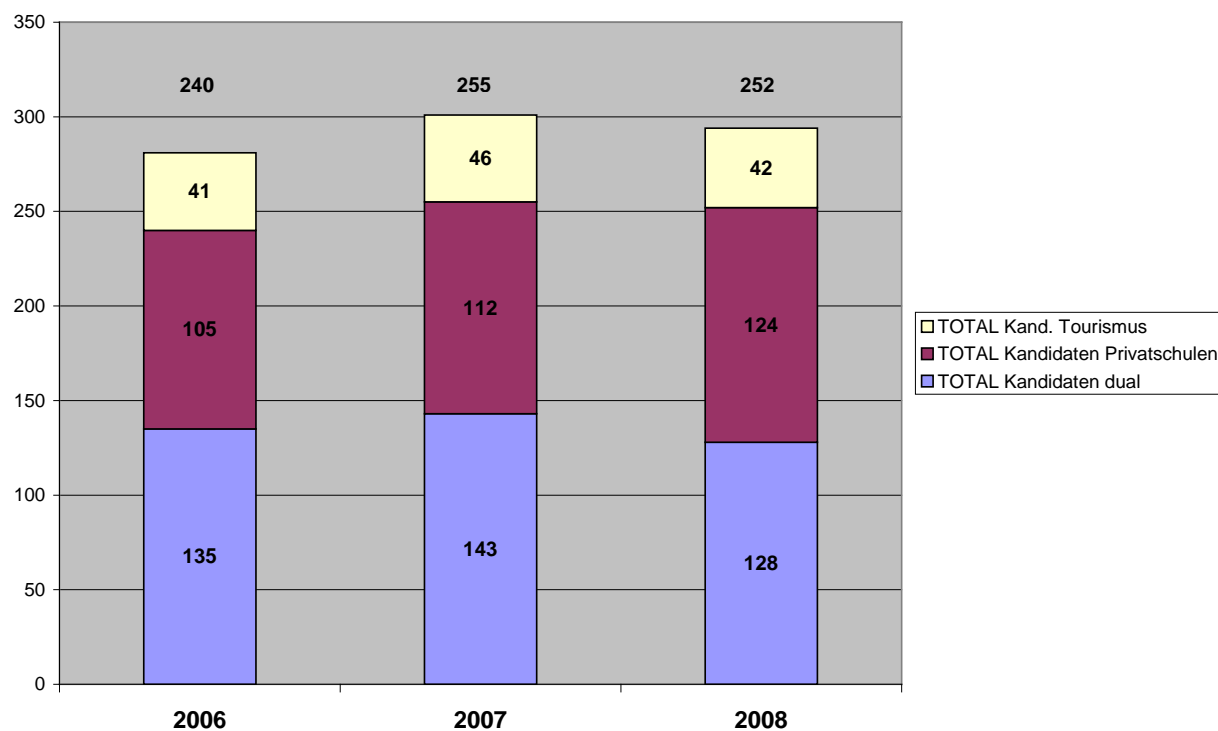
Depuis 2003, la branche HGT est l'une des 23 branches de formation et d'examen en matière de formation commerciale de base. La branche est prise en charge par hotelleriesuisse (HS), GastroSuisse (GS), Hotel & Gastro Union (H&GU) et l'Association suisse des managers en tourisme (ASMT). L'Association ne soutient que des fédérations, elle n'est pas destinée à des membres individuels.



La **Commission des cours** est responsable des contenus des cours interentreprises (CI) et de l'intervention des experts pour les examens oraux et écrits de la procédure de qualification (PQ). Les **auteurs des écrits de la PQ** élaborent l'examen écrit de fin d'apprentissage de la branche HGT. Les experts pour les examens (**EXEX**) élaborent les cas pour les examens oraux dont ils assurent également l'exécution. Le groupe de travail sur le guide méthodique type (**GT GMT**) est responsable, avec la commission des cours (CC HGT), des contenus futurs de formation du GMT.

L'intégralité de la **gestion** proprement dite est assurée par Sandra Windlin sous la forme d'un mandat, délivré à Hotel & Gastro *formation* (H&Gf).

2 Evolution du nombre des apprentis depuis 2006



Le développement réjouissant du nombre de candidats à l'examen final de la procédure de qualification (anciennement appelé examen de fin d'apprentissage) se confirme. Comme auparavant, quelque 55% des apprentis sont issus de la formation duale, les 45% restants proviennent de la formation de base scolaire, des écoles de secrétariat hôtelier.

3 Les cours interentreprises CI du système de formation duale depuis 2003

Cycles de formation	2003 - 2006	2004 - 2007	2005 - 2008	2006 - 2009	2007 - 2010	2008 - 2011
CI 1 *	155	158	144	137	161	150
Hotel-Gastro all.	100	92	87	85	96	84
Tourismus all.	29	33	31	30	30	26
Hotel-Gastro franç.	14	21	15	13	22	28
Tourismus franç.	12	12	11	9	13	12
CI 2	145	146	129	133	156	suite
Hotel-Gastro all.	90	83	76	81	93	
Tourismus all.	28	34	29	29	28	
Hotel-Gastro franç.	15	17	14	13	22	
Tourismus franç.	12	12	10	10	13	
CI 3	136	145	129	130	141	suite
Hotel-Gastro all.	83	86	75	79	87	
Tourismus all.	27	33	29	28	27	
Hotel-Gastro franç.	15	13	15	10	16	
Tourismus franç.	11	13	10	13	11	
CI 4	134	142	126	128	suite	
Hotel-Gastro all.	81	84	73	76		
Tourismus all.	28	32	29	27		
Hotel-Gastro franç.	14	13	14	12		
Tourismus franç.	11	13	10	13		
Taux d'abandon	13.5%	10.1%	12.5%	6.5%	12.4%	--

La branche fait tout son possible pour qu'à l'avenir, près de 90% de tous les apprentis terminent la formation duale.

* Il est arrivé que des apprentis, ayant commencé la formation de base seulement en 2^e année d'apprentissage, aient rattrapé les principaux acquis du C11.

4 Feed-back renvoyé par les participants aux cours interentreprises

Les points suivants ont été évoqués dans le rapport de gestion 2007 et ont permis à la branche de définir des mesures d'amélioration à court terme. Leurs répercussions sont énumérées ci-après.

Les éventuelles mesures, basées sur le feed-back complémentaire recueilli pour l'année 2008, seront libellées dans «Mesures 2009 ou après».

Pt.	Contenus	
	Mesures 2008, répercussions incluses	Mesures 2009 ou après
4.1	Garantir l'échange d'expériences entre les apprentis. Contrôles écrits, tout d'abord dans la connaissance de la branche	
	<i>Utiliser les pauses et temps impartis pour échanger des expériences. Les programmes des CI ont été en partie épurés afin de permettre la mise en œuvre de cette mesure.</i>	<i>L'évaluation des performances dans les connaissances de la branche sera vraisemblablement intégrée à la réforme 2011.</i>
4.2	Evaluation/allègement des présentations des UF alourdissant considérablement les CI2 à CI4	
	<i>Pour les classes à fort effectif (à partir de 20 personnes), 2 responsables de CI sont engagés pour alléger les UF. Cette mesure apaise les tensions, au sein de la structure.</i>	<i>La branche HGT remet en question le bien-fondé des UF. Elle les soumettra au processus de réforme. Elle souhaiterait un travail final écrit, basé sur l'entreprise</i>
4.3	Le CI1 est trop théorique, c'est-à-dire que des exercices pratiques sont souhaitables. Trop de documents ont été distribués	
	<i>Les responsables de CI sont tenus de transcrire les directives de travail sur transparents. Des exercices pratiques sur les UF ainsi que sur les STA doivent être renforcés. Mesure mise en œuvre.</i>	<i>Dans la formation future, le CI devrait véhiculer des connaissances spécifiques à la branche. Il convient de renoncer à un système de suivi, tel qu'il existe aujourd'hui.</i>
4.4	La vérification des objectifs évaluateurs atteints dans les CI2 et CI3 dépend fortement de l'autocontrôle des apprentis (AP). Par conséquent, les évaluations nécessaires à cet effet sont également très différentes dans le temps.	
	<i>La sensibilisation des AP et également des FP doit clairement incomber aussi bien aux responsables de CI qu'aux entreprises d'apprentissage au sein de la branche. La sensibilisation des AP est en cours.</i>	<i>Procéder, de manière générale, à la sensibilisation des formateurs professionnels (FP) par la branche. Dans le cadre de la formation des FP, plus de temps doit être imparti à la planification de la formation et au contrôle.</i>

Pt.	Contenus	
	Mesures 2008, répercussions incluses	Mesures 2009 ou après
4.5	Plus de temps doit être accordé pour les épreuves écrites et pour la préparation des oraux.	
	<i>Remaniement permanent des programmes de cours CI3 et CI4. Des séances de coordination avant les CI peuvent avoir un effet immédiat.</i>	<i>A long terme, seule s'impose la préparation aux matières d'examen spécifiques à la branche dans le domaine du CI.</i>
4.6	Quelques objectifs évaluateurs ne sont pas mis en application dans de nombreuses entreprises (voir rapport 2007).	
	<i>Il convient d'en tenir compte lors de la conception ultérieure de la nouvelle formation.</i>	

Il faut conserver:

- les séances de coordination des responsables de CI en tant qu'échange d'expériences et en tant que préparation aux CI
- le site Internet www.branche-hgt.ch: en tant qu'instrument de travail actuel et utile;
- la collaboration avec le secrétariat, qui se révèle comme étant un fournisseur ponctuel des informations/documents souhaités, ainsi qu'un très bon soutien dans tous les domaines;
- la manifestation des responsables de CI (la prochaine manifestation se déroulera le 30 avril 2009 à Olten).

5 3^e examen de fin d'apprentissage, partie entreprise 2008 (règl. 2003)

Le troisième examen de fin d'apprentissage, partie entreprise, a été entièrement organisé par Madame Sandra Windlin, experte en chef de la branche:

Total des candidat(e)s:	252 personnes
Taux de réussite:	99.2% , c'est-à-dire que 250 apprentis ont réussi la partie entreprise (en 2007, c'était 100%).
Session de l'examen écrit :	dans toute la Suisse, le 4 juin 2008
Réalisation des corrections:	Berne les 5/6 juin 2008, Vevey, le 5 juin 2008

Session des examens oraux:

Quatre experts principaux ont supervisé le déroulement des examens oraux sur quatre sites différents. Cela a requis l'intervention de 62 expert(e)s.

Candidat(e)s par site:	Berne: 99 personnes
	Coire: 44 personnes
	Zurich: 85 personnes
	Vevey: 24 personnes

6 L'avenir de la formation comm. de base, ordonnance sur la formation 2011

Quelles sont les orientations du point de vue de la branche HGT?
Comparatif des constatations

2007	2008
La réflexion sur les prestations de service doit être mise plus au centre des préoccupations, c'est-à-dire que les AP doivent devenir des prestataires orientés sur les clients ou les hôtes durant leur formation.	Cette constatation se confirme. La branche HGT peut avoir pour maître-mot la combinaison «Hôte»-«Prestataire de service».
Les obligations incombant aux entreprises doivent être au moins optimisées, si ce n'est pas réduites.	En tant que membre du groupe de plan de formation n° 5, la branche HGT peut avoir un impact direct sur la réduction des dépenses d'entreprise.
Le 3 ^e lieu de formation (CI) doit véhiculer davantage de connaissances spécifiques à la branche.	Ce postulat sera intégré au processus de réforme 2011 et pourra être vraisemblablement mis en œuvre.
Et enfin, selon les prescriptions des cantons, les coûts doivent absolument demeurer inchangés.	Les coûts pour la branche HGT vont rester identiques, sinon légèrement augmenter, en raison de l'affiliation au groupe de plan de formation n° 5.

6.1 Orientation future de la formation

Toutes les branches se sont mises d'accord sur l'élaboration d'une ordonnance sur la formation avec plusieurs plans de formation. L'ordonnance sur la formation représente ainsi la clé de voûte commune. Les plans de formation réglementent les contenus des branches à l'intérieur d'un groupe de plan de formation, tout en sachant que chaque branche peut continuer de parfaire la formulation de contenus spécifiques à la branche.

La formation future contient dans un premier temps les **conseils à la clientèle**, le **traitement et l'exécution des contrats**, ainsi que les **activités administratives et organisationnelles**.

Le tronc commun, tel qu'il existe aujourd'hui, va disparaître. La possibilité déjà existante de répartir les objectifs évaluateurs en objectifs obligatoires et optionnels, va être élargie. Les écoles pouvaient jusqu'à présent écrire leurs propres objectifs évaluateurs; ceci ne sera plus permis. Les nouveaux objectifs évaluateurs scolaires seront obligatoirement stipulés pour chaque semestre et pour toute la Suisse.

A la base, on part du principe que, à l'avenir, les domaines de formation suivants («matières») vont être proposés dans les écoles professionnelles:

- Information, communication et administration (ICA)
- Economie et société (E&S)
- Langue standard (première langue nationale)
- Langues étrangères (deuxième langue nationale et l'anglais)

Cela s'applique à tous les apprentis de toutes les branches à l'échelle nationale, en tenant compte des spécificités linguistiques des régions.

En corrélation avec l'intégration de processus d'entreprise dans les écoles professionnelles, les groupes de plan de formation doivent pouvoir avoir leur mot à dire. Mais avant tout, l'organisation et la réalisation concrète doivent être formulées clairement.

6.2 Intégration dans un futur groupe de plan de formation

Les six branches, mentionnées ci-dessous, existaient déjà avant la réforme 2003 et effectuaient, entre autres, les tâches suivantes:

- Organisation et exécution des cours de connaissances de la branche
- Organisation et exécution de la procédure de qualification (PQ)
- Gestion du guide méthodique type

Le futur groupe de plan de formation n°5 se composera probablement des filières suivantes:

- Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme
- Communication
- Transports publics
- Agence de voyage
- Hôpitaux/cliniques/foyers/maisons de retraite
- Publicité

Avec la réforme 2011, ces six branches vont probablement constituer un groupe de plan de formation.

6.3 Conséquences de l'intégration

Définir les contenus de formation communs du nouveau domaine de formation

Les six branches formulent actuellement leurs objectifs évaluateurs d'entreprise, avant de s'attaquer à ceux spécifiques à la branche. Sur la base de ce travail et en adaptant les futurs contenus des autres domaines de formation scolaires (ICA, E&S, etc.), ils vont définir les contenus communs du nouveau domaine de formation «Branche et entreprise».

Nouvelle fonction du cours interentreprises (CI)

Dans la réforme 2011, la partie CI classique (introduction à la formation et au guide méthodique type, évaluation des unités de formation, etc.) sera presque éliminée. Les branches pourront ainsi se concentrer sur l'organisation et l'application des connaissances inhérentes à la branche.

Définir les contenus de formation communs du nouveau domaine de formation

Les six branches formulent actuellement leurs objectifs évaluateurs d'entreprise, avant de s'attaquer à ceux spécifiques à la branche. Sur la base de ce travail et en adaptant les futurs contenus des autres domaines de formation scolaires (ICA, E&S, etc.), ils vont définir les contenus communs du nouveau domaine de formation «Branche et entreprise».

Nouvelle fonction du cours interentreprises (CI)

Dans la réforme 2011, la partie CI classique (introduction à la formation et au guide méthodique type, évaluation des unités de formation, etc.) sera probablement intégrée dans le nouveau domaine de formation «Branche et entreprise». Les branches pourront ainsi se concentrer sur l'organisation et l'application des connaissances inhérentes à la branche.

Facturation et compensation des prestations spécifiques à la branche:

Les systèmes de facturation/compensation existants au sein des six branches sont très différents. Il est de ce fait préférable que la facturation des offres, telles que CI et PQ, demeure du ressort des branches.

Elaboration et gestion des documents spécifiques à la branche

Il est préférable que la gestion des documents de formation des connaissances inhérentes à la branche demeure du ressort des branches; celle relevant du nouveau domaine de formation «Branche et entreprise» peut être assurée par le groupe de plan de formation.

6.4 Autres procédures

Le déroulement suivant peut être actuellement envisagé (extrait des informations de la Commission de réforme):

- Domaine de formation E&S: épuration des objectifs évaluateurs génériques et provisoires; estimer la réduction du nombre de leçons pour ce domaine (nombre actuel de leçons: 540); examiner le potentiel d'intégration éventuelle de thèmes supplémentaires.
- Domaine de formation ICA: élaboration des objectifs évaluateurs génériques (provisoires) et assurer le lien vers E&S; estimer la réduction du nombre de leçons dans ce domaine (nombre actuel de leçons: 200).
- Etablir le nombre définitif de leçons à supprimer dans les domaines de formation E&S et ICA (début mars 2009) et mettre en évidence les conséquences sur la réalisation des objectifs évaluateurs des domaines de formation linguistiques (discuter des «exigences de niveau» pour les langues), ainsi que sur la mise en œuvre du domaine B&E, scolaire et spécifique au plan de formation.
- Elaborer les objectifs évaluateurs pour la 1^{re} langue nationale, la 2^e langue nationale (= langue étrangère 1) et la langue étrangère 2 et définir, pour l'ensemble des domaines de formation, les niveaux attendus par semestre à l'échelle nationale.

- Aux environs de juin – août 2009: harmonisation et consolidation; épuration des objectifs généraux/particuliers; déterminer et documenter les similitudes; définir définitivement le nombre de plans de formation; remanier éventuellement le plan de formation générique des objectifs de formation d'entreprise.
- D'ici la fin de l'automne 2009, sont à réaliser: la coordination des ébauches des différents plans de formation et leur consolidation en interne au niveau des groupes de branches, l'élaboration de la 1^{re} ébauche de l'ordonnance sur la formation et le lancement de la «traduction de la version 1», ...
- ... afin que l'examen de cohérence puisse être tenu en décembre 2009.

6.5 Initiative de la branche Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme HGT

La branche Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme a soutenu directement un mémoire portant sur les «Perspectives du groupe de plan de formation n° 5». Le processus d'organisation de ce groupe a ainsi été lancé.

La branche HGT continue de s'engager en collaboration avec hotelleriesuisse, entre autres, directement dans la Commission de réforme et d'autres groupes de travail.

MBA/SW, 31 mars 2009