

## Rapport annuel 2018 de la branche de formation et d'examen Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme HGT

### Mot du Président

#### Les événements de l'année dernière

L'année 2018 a été marquée par le lancement du projet «Employé-e-s de commerce 2022», en collaboration avec la Conférence suisse des 21 branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC) à Berne et la société Ectaveo AG à Zurich en qualité de responsables de projet. Le 26 janvier, le coup d'envoi officiel du projet a été donné à Berne. Suivi par la formation Train-the-Trainer sur l'analyse du champ professionnel en février. Puis l'enquête Delphi menée en mars et avril. L'analyse du champ professionnel de la branche HGT, validation incluse, a été réalisée de mai à octobre avec des expertes et experts de la branche. Les résultats de toutes les branches, les situations professionnelles avec des facteurs de réussite critiques ainsi que les compétences d'avenir révisées ont été présentés lors de la séance des branches de la CSBFC du 7 novembre, et discutés avec les représentantes et représentants des branches.

La branche HGT a pu participer du 12 au 16 septembre 2018 aux SwissSkills à Berne, et ce sous l'égide de la CSBFC. Ce stand a été un mélange de flux d'information et de jeu afin que les élèves comme les parents et/ou les responsables de formation puissent se renseigner sur le métier d'«employé-e de commerce». Le thème de la numérisation a été mis en scène à l'aide, entre autres, de deux jeux d'ordinateur, mais les SoftSkills aussi ont été abordées: à titre d'exemple, le travail ludique a été exercé de manière ludique sur un parcours du combattant constitué de trombones géants.

Le projet **HGTconnect** a été achevé fin 2018. Cet outil de communication de la branche HGT est utilisé dorénavant dans toutes les classes CI de la formation initiale en entreprise, et a largement fait ses preuves. Des expérimentations et des optimisations réalisées au cours de la phase de test qui a duré 2 ans ont permis de créer la meilleure version possible. La communication entre les participantes et participants CI (apprenties/apprentis et enseignantes/enseignants) ainsi qu'entre le secrétariat HGT, le personnel enseignant et les expert-e-s d'examen en a été simplifiée. Il y a ainsi davantage de communication et d'échanges – et c'était l'objectif prioritaire lors du lancement de **HGTconnect**.

#### Perspectives 2019

La branche HGT continue de travailler dans l'optique de l'Ordonnance sur la formation (Orfo) 2022 à contrôler et adapter chaque année les programmes CI et les documents. De même, de nouvelles visites de cours à des fins d'assurance qualité sont planifiées dans les différents lieux de cours.

Le grand projet sera «Employé-e-s de commerce 2022»: le 31 janvier 2019, les branches se sont une nouvelle fois rencontrées pour mettre sur les rails le profil de qualification commun «Employé-e-s de commerce 2022». Au cours du 2<sup>nd</sup> semestre 2019, la branche HGT pourra se pencher sur les instruments de mise en œuvre tels que le catalogue de compétences opérationnelles et les objectifs évaluateurs CI. De plus amples informations figurent à la page 3 du présent rapport annuel.

Etant donné qu'une quantité minimale d'informations sur le projet «Employé-e-s de commerce 2022» a seulement pu être publiée en 2018, la conférence des entreprises d'apprentissage de la branche HGT prévue n'a pas pu se tenir. Il est prévu de réessayer cette année, en l'occurrence au mois de novembre à Lucerne. Les responsables de formation recevront des informations sur l'état actuel du projet «Employé-e-s de commerce 2022», et pourront s'exprimer sur celui-ci.

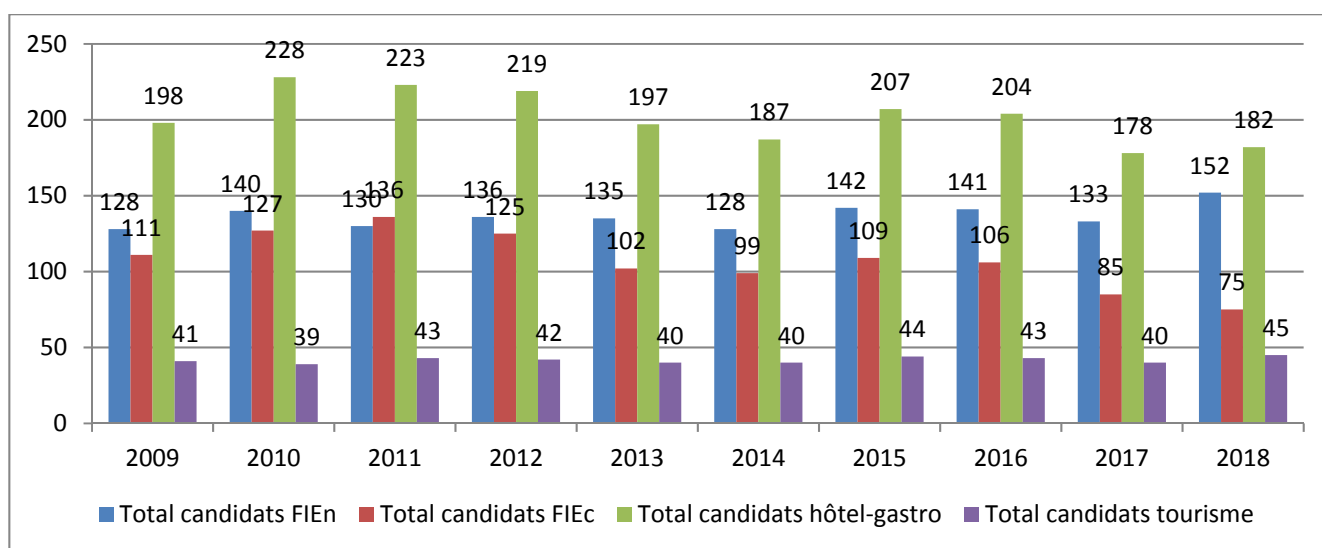
## Evolution du nombre de candidat(e)s à la procédure de qualification et d'apprentis aux CI

### Total de candidat(e)s à la procédure de qualification HGT

2007	255 personnes	2011	266 personnes	2015	251 personnes
2008	252 personnes	2012	261 personnes	2016	247 personnes
2009	239 personnes	2013	237 personnes	2017	218 personnes
2010	267 personnes	2014	227 personnes	2018	227 personnes

### Candidat(e)s à la procédure de qualification selon la formation initiale en entreprise (FIEn) et la formation initiale en école (FIEc)

Ce graphique indique le nombre de candidat(e)s pour la formation initiale en entreprise et en école ainsi que la part du domaine «Hôtellerie-Gastronomie» par rapport au domaine «Tourisme»:



### Nombre d'apprentis aux CI de la formation initiale en entreprise (FIEn)

Nombre d'apprentis aux CI selon le règlement 2003 (dès août 2003):

Cycle de formation	2003 - 2006	2004 - 2007	2005 - 2008	2006 - 2009	2007 - 2010	2008 - 2011	2009 - 2012	2010 - 2013	2011 - 2014
CI 1	155	158	144	137	161	150	159	147	148
CI 2	145	146	129	133	156	135	143	140	142
CI 3	136	145	129	130	141	135	139	146	134
CI 4	134	142	126	128	140	130	135	135	130
<i>Interruptions de formation en %</i>	13.5%	10.1%	12.5%	6.5%	13%	13.3%	15.1%	8.2%	12.2%

Nombre d'apprentis aux CI selon l'OrFo 2012 (dès août 2012):

Cycle de formation	2012 - 2015	2013 - 2016	2014 - 2017	2015 - 2018	2016 - 2019	2017 - 2020	2018 - 2021
CI 1	161	152	159	166	142	162	144
CI 2	162	148	154	172	146	158	146
CI 3	156	145	148	162	136	150	
CI 4	143	142	133	158	137	139	
CI 5	142	141	133	153	134		
<i>Interruptions de formation en %</i>	11.8%	7.2%	16.3%	7.8%	5.6%		

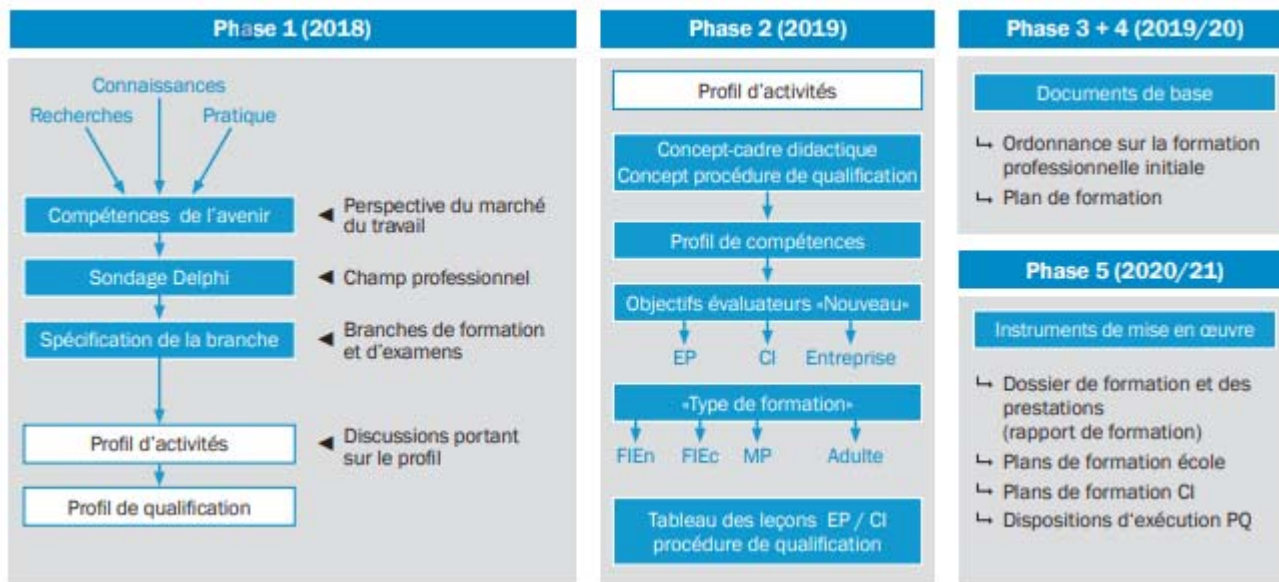
## Ordonnance sur la formation (Orfo) «Employée-e-s de commerce 2022» - une réforme importante

Deux visions se trouvent au départ du processus:

- Vision 1: réalisation d'une orientation transversale sur les compétences – notamment avec orientation des contenus de formation vers les processus professionnels et les champs d'action pratiques, et développement de compétences d'action globales chez les apprenties et apprentis
- Vision 2: réalisation d'une coopération globale avec les trois lieux d'apprentissage CI - entreprise - école professionnelle

Lieu de formation	Objectifs	Principes didactiques
<b>CI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promotion de l'action réfléchie</li> <li>• Ponts entre théorie et pratique</li> <li>• Entraînement d'aptitudes spécifiques</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Apprendre dans les situations pratiques</li> <li>2. Approfondissement des connaissances</li> <li>3. Tâches de réflexion</li> <li>4. Peer tutoring</li> </ol>
<b>Entreprises</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition de compétences opérationnelles</li> <li>• Routine dans les actions</li> <li>• Identité professionnelle</li> <li>• Auto-efficacité</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Analyse de situations pratiques</li> <li>2. Documentation/réflexion</li> <li>3. Apprentissage par l'exemple</li> <li>4. Feed-back</li> <li>5. Bilans de compétences</li> </ol>
<b>École</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acquisition des connaissances et des aptitudes de base</li> <li>• Introduction à la pratique professionnelle commerciale</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Transmission des connaissances</li> <li>2. Entraînement et application</li> <li>3. Pérennisation des connaissances</li> <li>4. Travailler sur la base de situations pratiques prédéfinies</li> </ol>

### Phases du processus de réforme



Vous trouverez plus d'informations sur <https://www.skkab.ch/fr/employe-e-s-de-commerce-2022>.

Référence: CSBFC, Bern & Ectaveo AG, Zürich

## Directoire et secrétariat 2018

Les personnes suivantes représentent les membres et sont ainsi au comité à partir du début 2018:

- Urs Masshardt, Präsident (Hotel & Gastro Union)
- Ursula Mühlemann, Vizepräsidentin (Verband Schweizer Tourismusmanager VSTM)
- Daniel C. Jung (GastroSuisse)
- Alexander Lees (hotelleriesuisse)

Le secrétariat de Weggis a été dirigé par:

- Sandra Windlin, Co-Leiterin Geschäftsstelle QMS
- Sandra Bühlmann, Co-Leiterin Geschäftsstelle Administration

## Contact et informations supplémentaires

Association formation comm. de base

Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme

Eichstrasse 20

Case postale 362

CH-6353 Weggis

041 392 77 21

[info@branche-hgt.ch](mailto:info@branche-hgt.ch)

[www.branche-hgt.ch](http://www.branche-hgt.ch)