

Rapport d'étape 01/2026 FPHR 2030

Sous-projet 1 - Collecte de données

Premiers retours sur le choix de carrière et de l'attractivité
de la branche

Avril 2026

UNE ORGANISATION DE :

GASTROSUISSE

HotellerieSuisse


**HOTEL & GASTRO
UNION**
L'organisation des employés

Table des matières

1	Résumé	3
2	État d'avancement du projet	4
2.1	Finalisation de la collecte des données	4
2.2	Participation et réalisation des objectifs	4
3	Méthodologie et base de données	5
3.1	Particularité de la conception :	5
4	Principaux résultats	5
4.1	Profil des participants	5
4.2	Facteurs déterminants dans le choix d'une profession	5
4.2.1	Facteurs les plus importants du point de vue des jeunes	5
4.2.2	Rôle du salaire et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	6
4.3	Différences entre les groupes cibles	6
4.4	Influence de la conception de l'enquête	6
5	Classement dans le contexte d'études externes	6
6	Conclusions	7
7	Suite de la démarche	7
8	Conclusion générale	7

1 Résumé

La collecte de données dans le cadre du sous-projet 1 s'est achevée avec succès. Au total, **6'416 participations** ont été enregistrées pour l'ensemble des groupes cibles, dépassant ainsi légèrement les objectifs fixés.

L'analyse fournit de premières indications fiables sur les facteurs décisifs dans le choix d'une profession chez les jeunes ainsi que sur les différences entre les perspectives des groupes cibles.

Principales conclusions :

- **L'intérêt pour l'activité et l'ambiance de travail** sont les principaux facteurs de décision pour les jeunes.
- **Le salaire et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** jouent un rôle moins important qu'on ne le suppose souvent – à quelques exceptions près.
- **Les parents accordent plus d'importance aux perspectives d'avenir** (formation continue, sécurité) que les jeunes eux-mêmes.
- **Les différents types d'enquêtes (échelle vs sélection des 3 principales options)** influencent considérablement la hiérarchisation des priorités.
- Les premiers indices laissent entrevoir **une diversité linguistique croissante** chez les groupes cibles plus jeunes.

Les résultats constituent une base solide pour une analyse approfondie ainsi que pour la définition de mesures stratégiques visant à positionner le secteur.

2 État d'avancement du projet

2.1 Finalisation de la collecte des données

Avec les enquêtes menées au cours de la semaine 7 au BZI (office d'orientation professionnelle) d'Interlaken, la collecte des données a été menée à bien pour tous les groupes cibles.

Les données collectées sont stockées de manière centralisée sur le serveur HGf et sont disponibles pour une analyse plus approfondie.

2.2 Participation et réalisation des objectifs

Au total, **6'416 participations** ont été enregistrées (objectif : 6'350). La participation varie selon les groupes cibles :

- **Taux de réponse très élevé** : personnes en formation actuelles, entreprises formatrices
- **Taux de réponse modéré** : parents, cycle secondaire
- **Taux de réponse inférieur à la moyenne** : entreprises sans personnes en formation

Groupe cible	Objectif	Résultat	DE	FR	IT
Élèves du secondaire	2000	1179	79 %	9 %	12 %
Personnes en formation	1050	3 011	96 %	4 %	1 %
Anciennes personnes en formation	600	104	94 %	6 %	
Parents	400	582	91 %	5 %	4 %
Enseignants du secondaire	150	101	89 %	6 %	5 %
Offices d'orientation professionnelle	16	34	69 %	31 %	
Entreprises formatrices	1050	1086	81 %	3 %	16 %
Entreprises sans personnes en formation	1050	156	77 %	16 %	7
Enseignants des écoles professionnelles	30	110	87 %	13 %	
Organes faïtiers (CIE)	20	31	90 %	10 %	
Offices de la formation professionnelle	16	22	71 %	22 %	
Total	6350	6416	84 %	12 %	4 %

Les valeurs cibles correspondent à celles qui ont été présentées le 16 septembre 2025 à Neuchâtel lors de la séance du groupe d'accompagnement.

Facteurs influant sur la participation :

- Différents soutiens de la part des cantons et des écoles
- Contraintes liées à la mise en œuvre dans certaines régions
- Effets positifs de la présence aux salons des métiers
- Grande volonté de coopération de la part des écoles professionnelles

3 Méthodologie et base de données

L'enquête a porté sur dix groupes cibles différents tout au long du processus de choix professionnel, parmi lesquels :

- Elèves du secondaire
- Personnes en formation
- D'anciennes personnes en formation
- Parents
- Enseignants (secondaire et école professionnelle)
- Entreprises formatrices
- Organisations

3.1 Particularité de la conception :

Deux variantes ont été utilisées pour les questions centrales.

- **Variante 01** : évaluation sur une échelle (**important – sans importance**)
- **Variante 02** : sélection des **trois facteurs les plus importants**

Cette adaptation méthodologique permet d'obtenir des affirmations plus nuancées, mais affecte la comparabilité des résultats.

4 Principaux résultats

4.1 Profil des participants

L'analyse révèle des différences entre les groupes cibles :

- La proportion de personnes dont **la langue maternelle n'est pas la langue nationale** est plus élevée chez les groupes cibles plus jeunes que chez les plus âgés.
- Cela semble indiquer une diversité croissante, mais il convient d'interpréter ces résultats avec prudence en raison d'éventuels biais d'échantillonnage.

4.2 Facteurs déterminants dans le choix d'une profession

Conclusion générale :

Dans tous les groupes cibles, il apparaît de manière constante que le choix de carrière est principalement déterminé par des facteurs liés au contenu et à l'aspect social, et non par des aspects financiers.

4.2.1 Facteurs les plus importants du point de vue des jeunes

1. Intérêt pour l'activité
2. Ambiance de travail positive / équipe
3. Sens du travail
4. Expériences pratiques (par exemple, stage d'observation)

4.2.2 Rôle du salaire et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- Le salaire n'est pas le principal facteur motivant, mais il gagne en importance lorsqu'il faut établir des priorités (sélection des 3 principaux critères).
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée n'est guère considéré comme une priorité par les jeunes, mais l'est nettement davantage par les groupes cibles plus âgés.

Interprétation :

Les jeunes accordent plus d'importance aux expériences à court terme qu'à l'organisation de leur vie à long terme

4.3 Différences entre les groupes cibles

Jeunes

- Accent mis sur l'expérience vécue, l'intérêt et l'expérience empirique
- Moins d'importance accordée aux perspectives à long terme

Personnes en formation

- Combinaison d'expérience et de réalité
- Importance légèrement plus grande accordée à la stabilité

Parents

- Accent mis sur la sécurité, les possibilités d'évolution et les perspectives
- Importance nettement moindre du salaire

Enseignants et institutions

- Perspective plus stratégique
- Grande importance accordée à :
 - Possibilités de formation continue
 - La perméabilité du système
 - Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

4.4 Influence de la conception de l'enquête

Un constat essentiel est que la **manière dont les questions sont posées** influence considérablement les résultats.

- En cas d'évaluation libre → grande dispersion
- En cas de sélection des 3 principaux éléments → hiérarchisation claire (par ex. les salaires augmentent fortement)

Conclusion :

les résultats doivent toujours être interprétés dans le contexte de la conception de l'enquête.

5 Classement dans le contexte d'études externes

Les résultats sont en partie cohérents avec l'étude de l'université de Saint-Gall.

Confirmé :

- Importance élevée des facteurs sociaux (équipe, gestion des collaborateurs)
- Le salaire comme facteur secondaire

Différences :

- L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée est davantage pris en compte dans l'étude externe

Explication possible :

- Différence entre les attentes idéalisées et les situations décisionnelles concrètes
- Différences d'âge et d'expérience entre les personnes interrogées

6 Conclusions

L'analyse peut se résumer aux affirmations centrales suivantes :

- 1. Le choix d'une profession est émotionnel et fondé sur l'expérience**
Les jeunes se décident principalement en fonction de leurs centres d'intérêt et de leurs impressions personnelles.
- 2. L'environnement de travail est plus déterminant que les facteurs structurels**
L'équipe, l'ambiance et les expériences directes sont plus importantes que le salaire ou les perspectives de carrière.
- 3. La perception varie fortement selon le groupe cible**
 - Jeunes : vision à court terme et axée sur l'expérience
 - Adultes : vision à long terme et recherche de sécurité
- 4. La méthodologie influence considérablement les résultats**
Le choix du format d'enquête modifie la hiérarchisation des facteurs.
- 5. Potentiel de positionnement stratégique pour le secteur**
Le secteur peut cibler :
 - L'ambiance de travail
 - Le sens
 - Caractère expérientiel.

7 Suite de la démarche

Les prochaines étapes comprennent :

Analyse approfondie

- Évaluation détaillée des données disponibles
- Comparaison avec d'autres questions :
 - Attractivité du secteur
 - Facteurs influant sur le processus décisionnel

Validation

- Discussion des résultats en groupes de discussion
- Complément qualitatif aux données quantitatives

Analyses approfondies

- Analyse du profil de la profession tournée vers l'avenir
- Formulation de recommandations concrètes

8 Conclusion générale

Le présent « First View » fournit une base solide pour la suite du projet.

Les résultats montrent clairement que l'attractivité du secteur dépend moins de facteurs classiques tels que le salaire que, principalement, de **l'expérience, du sens et de la qualité sociale de l'environnement de travail**.

UNE ORGANISATION DE :

GASTROSUISSE

 **HotellerieSuisse**

 **HOTEL & GASTRO
UNION**
L'organisation des employés