

## Rapport d'étape 02/2026 FPHR 2030

### Sous-projet 1

Analyse des premières séries de questions et des premiers résultats

Juin 2026

UNE ORGANISATION DE :

**GASTRO**SUISSE

 **HotellerieSuisse**

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

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Résumé</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>État d'avancement du projet</b>	<b>4</b>
2.1	Évaluation des séries de questions	4
<b>3</b>	<b>Résultats principaux</b>	<b>4</b>
3.1	Compétences et autres contenus d'un apprentissage	4
3.1.1	Compétences qui gagnent en importance	4
3.1.2	Compétences clés	4
3.1.3	Contenus d'apprentissage essentiels	5
3.1.4	Qu'est-ce qui caractérise un bon apprentissage, outre le contenu lui-même ?	5
3.1.5	Raisons de rester après l'apprentissage	5
3.2	Profils de la profession	6
3.3	Modèles scolaires	6
<b>4</b>	<b>Comparaisons avec d'autres questions et études</b>	<b>7</b>
4.1	Compétences et contenus	7
4.2	Profils professionnels	7
4.3	Modèles scolaires	7
<b>5</b>	<b>Conclusions</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Suite de la démarche</b>	<b>8</b>
<b>7</b>	<b>Conclusion générale</b>	<b>8</b>

## 1 Résumé

Les ensembles de questions A et C ont été analysés et les premières conclusions en ont été tirées. Les résultats ont été comparés aux questions de l'ensemble B.

### Principales conclusions :

- **La communication et la collaboration sont plus importantes que la créativité et la pensée critique**  
En ce qui concerne les compétences de l'avenir, les 4 compétences décrites ne sont pas toutes considérées comme importantes.
- **Une bonne ambiance de travail et la reconnaissance sont recherchées**  
Outre le contenu de l'apprentissage, les élèves recherchent avant tout un environnement de travail agréable, caractérisé notamment par la reconnaissance et une bonne ambiance de travail. Les personnes en formation en ce moment et anciennement sont plutôt favorables à ce que l'apprentissage soit reconnu au niveau international. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée joue un rôle bien plus important dans le maintien dans la profession après l'apprentissage que dans le choix de l'apprentissage.
- **Des généralistes plutôt que des spécialistes**  
Quant à la question de savoir de quels profils de professions le marché aura besoin à l'avenir, tous les groupes cibles s'accordent à dire que la spécialisation dans les professions devrait intervenir après l'apprentissage. L'opinion générale est que des formations professionnelles initiales plutôt généralistes sont plus efficaces.
- **École hebdomadaire plutôt qu'année scolaire de base**  
Alors que les écoles professionnelles sont tout à fait favorables à une année de base organisée sur le modèle scolaire, les personnes interrogées, en particulier celles du groupe cible le plus jeune, rejettent cette année de base.

## 2 État d'avancement du projet

### 2.1 Évaluation des séries de questions

Les séries de questions A et C ont été évaluées pour tous les groupes cibles (conformément au rapport d'étape 01) et les résultats sont disponibles.

Les questions du groupe B qui sont liées à d'autres questions ont déjà pu être en partie évaluées et prises en compte dans les conclusions.

Ensemble de questions A

Attrait de l'apprentissage, de la branche, des métiers de la branche, facteurs influant sur l'attrait

Ensemble de questions E

Structure de la formation : structure et forme de l'apprentissage, des lieux d'apprentissage, qualité, influence

d'un bon/mauvais accompagnement, numérisation, coopération réussie entre les lieux de formation, rotation du personnel

Thème C

Profils professionnels futurs : contenu, forme, compétences visées

## 3 Résultats principaux

### 3.1 Compétences et autres contenus d'un apprentissage

#### 3.1.1 Compétences qui gagnent en importance

Tous groupes cibles confondus, il apparaît que **l'esprit d'équipe et les compétences en communication sont considérées comme les compétences les plus importantes pour l'avenir**. Ce qui frappe particulièrement, c'est que, tous groupes cibles confondus, les compétences numériques sont jugées moins importantes.

Autres compétences jugées importantes par tous les groupes cibles :

- Capacité à résoudre des problèmes
- Autonomie

Différences entre les groupes cibles :

Les personnes en formation considèrent la pensée créative et critique comme plus importante que les représentants des entreprises, des cantons, des HGF cantonales et des écoles professionnelles

#### 3.1.2 Compétences clés

Lorsqu'on demande quelles compétences clés seront recherchées à l'avenir, les compétences suivantes se dégagent :

- Flexibilité
- Ouverture d'esprit
- Gestion des revers ou du stress (résilience)
- Introspection
- Ouverture au changement

Différences entre les groupes cibles :

En principe, les cinq compétences principales sont les mêmes pour tous les groupes cibles, seul leur ordre diffère.

### 3.1.3 Contenus d'apprentissage essentiels

Il ressort de l'ensemble des groupes cibles interrogés que les thèmes suivants présentent le plus grand intérêt :

- Pratiques concrètes (techniques manuelles)
- Travail en équipe et compétences sociales (relation avec les clients, résolution des conflits, culture du feedback)

Différences entre les groupes cibles :

Les différences suivantes sont frappantes

- Les groupes cibles plus jeunes (élèves ainsi que les personnes en formation en ce moment et anciennement) jugent les thèmes liés à leur propre santé et à l'organisation du travail bien moins utiles que les enseignants spécialisés et les entreprises
- À l'inverse, les connaissances théoriques sont jugées plus utiles par la jeune génération que par les enseignants spécialisés

L'analyse de cette question a également montré que l'enseignement actuel des compétences numériques n'est pas jugé utile par l'ensemble des groupes cibles.

### 3.1.4 Qu'est-ce qui caractérise un bon apprentissage, outre le contenu lui-même ?

Outre le contenu d'un apprentissage, les thèmes suivants apparaissent majoritairement comme des thèmes importants

- Reconnaissance et bonne ambiance de travail
- Possibilités d'évolution et perspectives de promotion
- Un bon équilibre entre la profession et la vie privée reste très important pour les élèves dans la première partie de l'enquête. Une fois la question recentrée sur les trois aspects les plus importants, cet aspect perd quelque peu de son importance ; les entreprises accordent plus d'importance à cet aspect que les élèves

Différences entre les groupes cibles :

Les groupes cibles sont d'accord sur cette question.

### 3.1.5 Raisons de rester après l'apprentissage

Afin de pouvoir confirmer ou remettre en question les questions relatives à l'attractivité d'un apprentissage en tant que premier emploi, ainsi que les thèmes autres que le contenu lui-même, la question du maintien dans la profession après l'apprentissage a été posée aux groupes cibles suivants : personnes en formation en ce moment, personnes en formation anciennement et entreprises formatrices. Bien que l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ne soit pas la priorité en matière d'attractivité de l'apprentissage, cet aspect est le plus important pour le maintien dans la profession. Certaines personnes en formation citent des horaires de travail réguliers ou adaptés comme raison pour laquelle elles choisiraient à nouveau cette profession.

Dans les commentaires formulés, de nombreuses personnes indiquent qu'elles apprécient fondamentalement la profession choisie, car celle-ci est en soi très intéressante et qu'elles la trouvent variée, créative et porteuse de sens. Le plaisir, la joie, la passion et la satisfaction sont les motivations positives qui reviennent le plus souvent.

Ce sont toutefois souvent les conditions de travail dans l'entreprise qui déterminent si l'on reste dans la profession. Le salaire arrive en troisième position pour les personnes en formation en ce moment et anciennement.

### 3.2 Profils de la profession

Les groupes cibles évaluent de manière divergente ce à quoi devraient ressembler les profils de la profession de demain. Tout le monde s'accorde toutefois sur le fait que :

- des adaptations sont nécessaires
- Il n'est pas nécessaire de créer de nouveaux profils de la profession dans l'hôtellerie et la restauration

Différences entre les groupes cibles :

- Les formations professionnelles initiales généralistes sont systématiquement privilégiées, sauf chez les personnes en formation, chez qui les généralistes et les spécialistes se valent
- Les retours ne permettent pas de déterminer s'il faut développer de nouvelles professions généralistes ou intégrer des compétences supplémentaires dans les profils de la profession existants

### 3.3 Modèles scolaires

À la question de savoir quels modèles scolaires pourraient être envisagés à l'avenir, le tableau suivant se dégage pour plusieurs groupes cibles :

- La plupart des personnes interrogées envisagent plutôt une journée d'école par semaine
- Une année préparatoire (année de base) n'est généralement pas envisagée par les groupes cibles plus jeunes, mais peut être envisagée sous certaines conditions par les autres groupes cibles

Les groupes cibles ne sont pas d'accord sur cette question :

- C'est surtout sur le thème de l'année de base que les avis divergent. Alors que les représentants des entreprises et des écoles professionnelles y voient une option pertinente, les personnes en formation en ce moment ainsi que les élèves du secondaire ne sont pas d'accord avec cette variante.
- Les entreprises qui ne forment pas encore de jeunes apprentis sont favorables à un modèle en bloc, ce qui est également considéré comme une alternative par les élèves du secondaire et les personnes en formation.

## 4 Comparaisons avec d'autres questions et études

### 4.1 Compétences et contenus

En ce qui concerne le modèle 4C des compétences du XXI<sup>e</sup> siècle, souvent cité et considéré comme l'un des plus connus, les groupes cibles interrogés ne jugent importantes que deux de ces compétences. La créativité et la pensée critique sont jugées moins importantes par l'ensemble des groupes cibles. Il convient ici de clarifier si et comment ces compétences devraient être intégrées à l'avenir dans les profils de la profession.

Le fait que les compétences numériques soient jugées moins importantes pour l'avenir est également confirmé par l'évaluation de l'utilité des contenus d'apprentissage actuels.

L'évaluation de l'attractivité d'un apprentissage est en accord avec les compétences d'avenir mentionnées ainsi qu'avec d'autres aspects d'un apprentissage. À cet égard, une bonne équipe, l'esprit d'équipe et la reconnaissance sont régulièrement cités comme des aspects centraux.

Ces affirmations correspondent à l'étude de la Haute école spécialisée des Grisons intitulée « Besoins des employés et des employeurs des principaux secteurs touristiques des Grisons » de juin 2023. Dans cette étude, des employés de la restauration et de l'hôtellerie ont été interrogés sur les conditions d'emploi qui leur importaient. Une équipe qui fonctionne bien, la reconnaissance et une ambiance de travail agréable sont notamment citées comme principales raisons.

On observe une tendance similaire au thème des horaires de travail. Au vu des analyses sur l'attractivité de l'apprentissage ainsi que sur d'autres thèmes hors du cadre des contenus pédagogiques proprement dits, on pourrait conclure que, même pour les personnes interrogées issues du groupe cible des plus jeunes, la conciliation entre vie professionnelle et vie privée joue un rôle moins important que prévu. L'analyse des réponses des personnes en formation concernant leur intention de rester dans la branche ainsi que ce que la profession leur offre montre toutefois que cet aspect joue bel et bien un rôle important.

Cela pourrait d'une part laisser supposer que les priorités évoluent au cours de l'apprentissage. D'autre part, cela indique qu'il ne s'agit pas en premier lieu du rapport entre travail et loisirs en soi, mais plutôt de la possibilité de planifier ses loisirs. Ce constat est également confirmé par l'étude de la Haute école spécialisée des Grisons ainsi que par celle de l'Université de Saint-Gall, déjà mentionnées dans le rapport d'étape 01.

### 4.2 Profils professionnels

Les réponses ne permettent pas de déterminer si, à l'avenir, il faudra moins de profils de la profession à approche généraliste ou spécialisée. Il convient toutefois de prendre en compte le fait que des thèmes tels que la diversité et la flexibilité contribuent à l'attractivité pour les jeunes, ce qui plaide plutôt en faveur des généralistes. Cela est confirmé par l'étude de la Haute école spécialisée des Grisons ainsi que par celle de l'Université de Saint-Gall.

### 4.3 Modèles scolaires

En ce qui concerne les modèles scolaires, une tendance claire se dessine quant à la direction à prendre. De manière générale, l'école hebdomadaire est privilégiée. On constate notamment chez les personnes interrogées de la jeune génération que ces groupes cibles ne seraient pas très favorables à une année supplémentaire après l'école obligatoire, organisée de manière purement scolaire ; un modèle en bloc serait plutôt privilégié.

## 5 Conclusions

L'analyse peut se résumer aux affirmations essentielles suivantes :

1. **L'artisanat et le travail d'équipe sont au cœur du dispositif**  
Comment mettre l'accent sur les avantages pour les jeunes ?
2. **Des adaptations des profils de la profession sont nécessaires en termes de compétences et de contenus d'apprentissage**  
Comment intégrer les compétences et les contenus d'apprentissage mentionnés dans les profils de la profession ?  
En quoi les formations professionnelles initiales spécialisées et généralistes se distinguent-elles ?
3. **Adaptation du profil de la profession (généraliste vs spécialiste)**  
En quoi les formations professionnelles initiales spécialisées et généralistes se distinguent-elles ?
4. **La planification du travail et l'environnement de travail jouent un rôle central pour remédier à un équilibre insuffisant entre la profession et la vie privée**

## 6 Suite de la démarche

Les prochaines étapes comprennent :

### Une analyse approfondie

- Évaluation complémentaire des données encore disponibles
- Comparaison avec les conclusions du présent rapport d'étape

### Validation

- Discussion des résultats au sein de groupes de discussion
- Organisation d'ateliers avec les parties prenantes
- Complément qualitatif aux données quantitatives

### Analyses approfondies

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

### Publications

- Publication périodique des résultats des analyses sur le site web d'HGF, sous la rubrique « Actualités »

## 7 Conclusion générale

L'analyse de l'enquête constitue une bonne base pour poursuivre les discussions afin d'identifier les domaines d'action futurs. Les formations professionnelles initiales dans l'hôtellerie et la restauration devraient être axées sur les compétences techniques et relationnelles.