

# Orientation professionnelle et choix de carrière en période de pandémie de COVID



Transfert de savoir-faire entre les entreprises formatrices,  
les associations professionnelles et les organisations du  
travail (OrTra) pendant la pandémie de COVID.

## Rapport de résultats 2021 Résumé

# ON L I N E

Et soudain, on fait ses stages d'initiation en ligne.

# L'essentiel en bref

En juin et juillet 2021, des enquêtes auprès d'associations professionnelles et d'organisations du travail (OrTra) ainsi que des entretiens avec des groupes de discussion issus d'associations professionnelles et d'OrTra ont été menés. Les entreprises formatrices ont également été interrogées. La pandémie de coronavirus a été le facteur décisif, posant d'immenses défis aux entreprises formatrices, mais, heureusement, sans entraîner de baisse du nombre de contrats d'apprentissage. L'Union suisse des arts et métiers et l'Union patronale suisse ont donc voulu savoir comment ce résultat réjouissant avait été possible.

## Résultats des enquêtes et entretiens avec les associations professionnelles/OrTra

60% des organisations participantes ont réagi rapidement à la crise du COVID-19 et ont mis en place de nouvelles mesures pour soutenir l'orientation professionnelle et le recrutement d'apprentis, notamment par des mesures numériques, comme des réunions d'information ou bourses de places d'apprentissage en ligne. La publicité sur les médias sociaux a également été renforcée. Les salons professionnels ont partiellement été remplacés par de petites «foires de table». Dans certains secteurs (p. ex. construction, agroalimentaire), il a presque été possible de travailler normalement, ce qui a permis le maintien des stages d'initiation.

Les réseaux existants avec les organisations régionales et/ou les entreprises formatrices ont été perçus comme des partenaires importants pour la planification et le soutien de nouvelles mesures. Les principaux facteurs de réussite mentionnés sont «des solutions pragmatiques et faciles à mettre en œuvre», «faire, essayer, ne pas attendre» et «impliquer les apprentis». Le manque de ressources humaines et financières et de compétences informatiques ont été cités comme des défis à relever.

À l'avenir, les organisations souhaitent un soutien accru au niveau fédéral et de la part des offices

cantonaux de la formation professionnelle (ASRE, SDDB), ainsi que des associations sectorielles et économiques nationales et régionales.

## Résultats de l'enquête auprès des entreprises formatrices

56% d'entre elles ont déclaré avoir été touchées par la pandémie. Le recrutement d'apprentis a surtout été restreint dans les grandes entreprises. Environ un tiers des entreprises formatrices ont eu recours à des mesures supplémentaires. Environ 50% des entreprises interrogées ont développé de nouvelles mesures par elles-mêmes ou en échangeant avec d'autres responsables de la formation professionnelle. La publicité sur les médias sociaux et les bourses de places d'apprentissage en ligne ont été citées comme des mesures de substitution très appropriées. 40% des entreprises interrogées auraient souhaité davantage de soutien de la part de leur association professionnelle/OrTra. Concernant le soutien général en matière de marketing professionnel, deux tiers se sont déclarées satisfaites de leur association ou OrTra.

## Les principaux résultats

Dans l'ensemble, les résultats suggèrent

- // que les mesures numériques ont pris beaucoup de poids en raison de la pandémie, et ce parmi tous les acteurs de la formation professionnelle.
- // qu'il faut optimiser la communication entre les organisations nationales, régionales et leurs entreprises membres et encourager l'échange d'expériences.
- // que les associations professionnelles nationales devraient présenter les apprentissages de manière (plus) attrayante et les promouvoir davantage sur des canaux orientés vers les jeunes (en particulier les médias sociaux) et mieux faire connaître leurs activités à leurs entreprises membres. Pour que celles-ci puissent s'en inspirer et encore mieux mettre en œuvre leurs mesures de recrutement.

- // que les réseaux régionaux sont la clé de la planification et de la mise en œuvre concrètes des mesures d'orientation professionnelle et/ou de recrutement.
- // que les enseignants devraient être davantage impliqués dans l'évaluation des besoins, la planification et la mise en œuvre des mesures.
- // que les régions créent de plus en plus souvent une plateforme régionale pour publier les stages d'initiation et les places d'apprentissage. Cela augmente la charge de travail des entreprises formatrices et les jeunes doivent consulter encore plus de sites Internet.

Coronavirus ou pas, l'échange et la coopération active entre les associations professionnelles nationales et leurs sections régionales sont centrales en matière d'orientation professionnelle. Grâce à cette volonté, on peut utiliser des synergies, éviter les doublons dans le développement des mesures et économiser des coûts. La mise en œuvre relève alors clairement de la responsabilité de l'association régionale et des principales parties prenantes régionales. Tous les acteurs appellent donc à plus de soutien mutuel, qu'il s'agisse d'idées et d'offres pour des mesures de recrutement supplémentaires ou d'une présence publicitaire accrue des places ou métiers d'apprentissage.

Nous remercions tous ceux qui ont participé à l'enquête et/ou aux entretiens de groupe. Retrouvez le rapport des résultats détaillé sur <https://taskforce2020.ch/de/massnahmen/matching>

*/ Coronavirus ou pas, l'échange et la coopération active entre les associations professionnelles nationales et leurs sections régionales sont centrales en matière d'orientation professionnelle.*

2./

# PR ACT ICE

A photograph showing a person's hands working on a brick wall. The hands are shown in profile, one holding a trowel and the other pushing a brick into place. The wall is made of light-colored bricks. Overlaid on the image are large, white, serif capital letters spelling out "PR", "ACT", and "ICE" vertically.

Grâce à des campagnes et à des mesures exceptionnelles, un taux très élevé de contrats d'apprentissage a été conclu.

## 2. /

# Bonnes pratiques

## Des recettes de succès reproductibles

Pendant la pandémie, des campagnes et des mesures exceptionnelles, régionales et nationales, ont été lancées afin que les contrats d'apprentissage puissent être conclus pour les mois d'août 2020 et 2021 et que le nombre de places d'apprentissage puisse être maintenu. Interrogés sur les facteurs de réussite, toutes les entreprises ont répondu que l'organisation nationale et/ou régionale devait en prendre l'initiative et que les personnes concernées devaient être impliquées, notamment les représentants des entreprises formatrices, des écoles professionnelles et des écoles primaires. Cette approche, ainsi que l'échange régulier avec les réseaux existants, auraient contribué de manière significative à une planification et mise en œuvre rapides. En outre, le groupe de travail «Perspectives de la formation professionnelle» mis en place par le Conseil fédéral et les fonds associés ont permis de financer et de réaliser la majorité des campagnes énumérées ci-dessous.

Voici une sélection de ces projets:

### Mesures nationales

Next Generation\*

Campagne d'information pour les personnes

à la recherche d'un apprentissage\*

rockyourfuture\*

### Mesures régionales

Accompagnement et placement d'apprentis\*

Journées Bau + Action

\* La mise en œuvre a été possible grâce au financement du groupe de travail COVID-19.

## Next Generation 2021

**Swiss Education**

**Showcase Association suisse des techniciens de théâtre et de spectacle**

### Objectif

Le secteur de l'événementiel a durement été touché par la crise du COVID-19. Nombre d'entreprises n'ont pas pu assurer la formation des apprentis. Avec le projet d'envergure «Next Generation 2021», l'association professionnelle visait à promouvoir la formation pratique des apprentis ainsi qu'à vendre le métier de technicien de l'événementiel afin que les prochaines places d'apprentissage puissent être pourvues.

### Résumé

Des semaines de stage ont été organisées pour les apprentis du secteur de l'événementiel sur neuf sites différents en Suisse. Leur but consistait à planifier, préparer, mettre en œuvre, démonter et faire le suivi d'un concert. Les concerts ont été diffusés en streaming afin de toucher un large public et de montrer aux personnes extérieures que, malgré la crise, un apprentissage de spécialiste en technique événementielle était assuré.

Ce projet couvrant l'ensemble de la Suisse, l'Association suisse des techniciens de théâtre et de spectacle (ASTT) s'est adressée à l'Union patronale suisse (UPS) pour obtenir un soutien dans la coordination entre la Confédération et les cantons. En décembre 2020, deux appels vidéo ont été organisés avec les cantons concernés et les responsables de l'ASRE pour leur donner un premier aperçu du projet. La coordination ultérieure a été assurée par l'UPS afin que l'ASTT puisse se concentrer sur la coordination des entreprises participantes et l'organisation des semaines de stage. La conception de celles-ci ainsi que les conseils et astuces pour leur mise en œuvre ont été confiés aux entreprises chefs de file; la planification détaillée a été confiée aux entreprises et aux apprentis responsables.

Un échange hebdomadaire entre les entreprises participantes a permis de partager les expériences pratiques et de signaler les difficultés.

### Résultat

Presque tous les apprentis ont pu participer à une semaine de stage et élargir leurs compétences. Les nombreux retours positifs des spectateurs ont confirmé le succès de la mise en œuvre. Malheureusement, ce succès n'a pas eu d'impact sur le nombre de contrats d'apprentissage, toujours en baisse.

### Facteurs de réussite

L'échange régulier entre les participants a permis d'éviter les erreurs et d'apprendre des difficultés des autres. En même temps, cette étroite collaboration a permis à tous les apprentis du secteur de l'événementiel de bénéficier de cette semaine de stage, et ce, sans grand effort supplémentaire.

//

### Campagne d'information pour les personnes à la recherche d'un apprentissage Union professionnelle suisse de la viande (UPSV)



### Objectif

La filière viande offre un large éventail de possibilités de formation qui permettent d'acquérir des bases solides dans l'industrie agroalimentaire et de créer d'excellentes opportunités de carrière. Toutefois, même avant la pandémie, toutes les places

d'apprentissage ne pouvaient pas y être pourvues. Avec cette campagne d'information, l'UPSV a voulu offrir aux jeunes intéressés qui n'avaient pas encore trouvé de place d'apprentissage la possibilité de suivre une formation de base dans la filière viande.

### Résumé

Une image dépassée masquait les opportunités de carrière. L'environnement professionnel, la manière de travailler ainsi que les technologies utilisées ont beaucoup changé au cours des dernières décennies et une grande partie de la formation n'a, depuis longtemps, plus rien à voir avec l'abattage des animaux. Cette perception déformée de la filière viande et l'appréhension qui en résulte ne peuvent être corrigées que par une meilleure information.

La campagne d'information comprenait divers éléments:

- // des interactions passionnantes sur les médias sociaux pour susciter l'intérêt des jeunes.
- // des informations actualisées sur le site [swissmeatpeople.ch](http://swissmeatpeople.ch).
- // le recours à des personnes du recrutement régional junior qui ont répondu aux demandes de renseignements, assuré les premiers contacts à la place des entreprises formatrices et établi le contact entre celles-ci et les jeunes intéressés. Elles ont également visité des écoles et fourni des informations lors de salons professionnels.
- // la création d'un «point info»: les jeunes en fin de scolarité, les parents et les enseignants ont reçu via WhatsApp 077 504 57 57 des réponses à leurs questions sur la formation dans la filière viande. Ces réponses ont été données dans la langue nationale respective des «recruteurs de jeunes» régionaux. Un contact a également été établi avec un partenaire dans la région linguistique correspondante.
- // l'information de professionnels des médias.

## 2. /

### Résultat

La campagne d'information visait à augmenter de 30% le nombre d'apprentissages. Le nombre de places d'apprentissage devait lui aussi être augmenté. Aucun résultat n'est connu pour l'instant. Cependant, diverses demandes ont été reçues, des stages d'initiation ont pu être réalisés et diverses écoles ont accueilli les personnes issues du recrutement de jeunes.

//

### **rockyourfuture GastroSuisse et HotellerieSuisse**



### Objectif

Comment évoluera le secteur de l'hôtellerie et de la restauration après la pandémie? Combien d'entreprises ne seront pas en mesure de rouvrir leurs portes? Afin de donner confiance en l'avenir, de faire connaître les métiers d'apprentissage de la branche et de positionner l'hôtellerie-restauration comme un partenaire de formation fiable et motivé, des journées de découverte des métiers seront organisées dans tout le pays à partir de l'automne 2021.

### Résumé

Sous la devise «rockyourfuture.ch», et pour la première fois, des journées de découverte des métiers dans l'hôtellerie et la restauration seront organisées du 18 au 20 octobre 2021 et du 1<sup>er</sup> au 3 novembre 2021. Le programme comprend des

visites, un aperçu des coulisses des hôtels et des restaurants, des ateliers professionnels pratiques et des stages d'initiation. Les jeunes en âge de choisir leur métier, leurs parents, leurs enseignants et leurs conseillers d'orientation professionnelle sont invités. L'intérêt des entreprises formatrices est grand, et les intéressés ont donc un choix varié. L'aspect pratique du déroulement: il est possible de s'inscrire directement sur le site rockyourfuture.ch et de sélectionner l'entreprise d'apprentissage souhaitée. Les lundis et mardis, l'accent est mis sur la connaissance des neuf métiers CFC et AFP. Le mercredi, les jeunes peuvent eux-mêmes donner un coup de main pour découvrir et approfondir le métier d'apprentissage.

D'une part, Hotel & Gastro Union soutient les entreprises formatrices en matière de communication en mettant à leur disposition une plateforme et tous les moyens de communication dans les langues D/F/I. D'autre part, les entreprises formatrices reçoivent des check-lists leur permettant d'organiser les visites et les découvertes du métier de manière adaptée et variée pour les jeunes.

//

### **Accompagnement et placement d'apprentis / Union cantonale des arts et métiers de Soleure**

### Objectif

Les élèves de 9<sup>e</sup> classe qui ont du mal à choisir une carrière sont soutenus par des entrepreneurs qui leur donnent des conseils, des contacts et des retours encourageants afin qu'ils puissent effectuer des stages d'initiation et trouver des apprentissages.

### Résumé

Certains jeunes sont peu soutenus par leurs parents dans leur orientation professionnelle et leur recherche d'apprentissage. La pandémie a exacerbé cette situation. L'Union cantonale des arts et métiers de Soleure a donc mis en place dans un bref délai un service d'accompagnement des apprentis. 30 personnes ont rapidement été trouvées pour encadrer les jeunes et leur donner accès à des entreprises formatrices.

Ensemble, ils ont comparé les profils d'exigence avec leurs propres forces et faiblesses, adapté le dossier de candidature au métier et à l'entreprise formatrice, pratiqué des entretiens d'embauche et analysé leurs succès et leurs échecs.

### Résultat

77% des 226 élèves ont pu trouver un apprentissage pour juin 2021. Les jeunes s'en réjouissent et les entreprises formatrices aussi, car grâce à cette campagne, elles ont pu pourvoir des places d'apprentissage encore vacantes.

### Facteurs de réussite

Les étroites relations avec les entreprises formatrices et les enseignants. Grâce à cela, l'offre a pu être lancée et communiquée rapidement.

### Bilan

Le bilan de l'année scolaire 2020/2021 montre la réussite de l'accompagnement d'apprentissage et du placement d'apprentis. Celui-ci, en particulier, comble une vraie lacune. Souvent, l'accompagnement fonctionne comme un substitut familial; il prend les jeunes par la main et les aide à clarifier des points de détail. Ce projet a eu un gros impact, notamment en période de coronavirus.

//

## Journées Bau & Action 2021 Société des entrepreneurs de Zurich/ Schaffhouse



### Objectif

Que fait un artisan-paveur? Quelles sont les tâches d'une maçonnerie? Pour permettre aux élèves de découvrir les métiers de la construction malgré la pandémie, ils ont été invités à des «Bau und Action Tage» au centre de cours des entrepreneurs d'Efretikon.

### Résumé

Après l'annulation des salons professionnels et à l'initiative de la Société des entrepreneurs ZH/SH, des formateurs spécialisés et des entrepreneurs du bâtiment ont organisé les «Bau und Action Tage». Pendant une journée, les jeunes ont eu l'occasion de découvrir et de tester une dizaine de postes de différents métiers de la construction: maçonnerie, arpenteage, pose de canalisations, renforcement, coffrage, application de revêtements, pavage, démolition, conduite et commande d'excavatrices et de Ramax. Grâce à cette diversité, les jeunes ne se sont pas ennuyés.

Pour que la distance ne soit pas un obstacle, une navette a pris en charge les jeunes près de leur école pour les amener au centre de cours. Après une brève introduction, ils se sont mis au travail par petits groupes de trois, sous les conseils avisés d'apprentis enthousiastes.

### Résultat

Toutes les écoles secondaires supérieures du canton de Zurich ont reçu de la part du BZS une affiche publicitaire avec un QR code pour l'inscription. La demande des élèves a été forte. En deux semaines seulement, les 150 places ont été attribuées, si bien que jusqu'à 30 jeunes étaient présents sur place chaque jour. Il faut attendre le prochain début de formation de 2022 pour déterminer si cela a donné lieu à des stages d'initiation ou à des contrats d'apprentissage.

### Facteurs de réussite

Lancement rapide du projet avec des partenaires clés. Apprentis impliqués dans la préparation et la mise en œuvre. Communication directe avec les écoles et accès simple aux informations et à l'inscription. Sans oublier le réseau existant de relations avec les écoles.

# TO DO S

A photograph of a woman with dark hair, wearing a grey blazer, smiling and handing a card to a man. A young boy is leaning over the counter, looking at the woman. In the background, a man and a young girl are standing near a wooden wall with hanging lightbulbs. The scene is set in a modern office or reception area.

La communication sur la formation professionnelle duale doit être plus claire et plus percutante afin que les parents et les enseignants reconnaissent sa qualité.

### 3. /

## Recommandations d'intervention

Recommandations d'intervention pour les organisations faîtières, les associations professionnelles et OrTra

### **Coopération active entre les associations professionnelles nationales/OrTra et leurs organisations régionales**

(entre les organisations nationales, les sections/régions et les entreprises formatrices)

La plupart des associations professionnelles nationales et OrTra ont des responsables pour la formation professionnelle. Certains d'entre eux sont membres d'une commission nationale et/ou régionale de formation professionnelle. Cela garantit le meilleur transfert possible de savoir-faire. Les ressources humaines et financières peuvent être utilisées de manière optimale grâce à cette coopération active et à ces échanges réguliers.

#### **Recommandation d'intervention 1**

Entretenir l'échange d'informations: De nombreux participants ont déclaré s'être sentis soutenus par leurs associations nationales. Les responsables de la formation professionnelle des associations nationales ont également jugé très important l'échange avec les associations régionales. Une coopération active et des échanges réguliers doivent être encouragés afin que les organisations régionales bénéficient des mesures nationales et que les organisations nationales reçoivent des contributions importantes depuis la base.

### **Optimisation de la communication**

(entre les organisations nationales, les sections/régions et les entreprises formatrices)

Les enquêtes ont montré qu'il arrive que les informations ne parviennent pas aux «bons» interlocuteurs, sections et/ou organisations régionales et/

ou ne sont pas perçues correctement. Souvent, des adresses de contact trop peu personnalisées en sont la cause. Les informations sont ainsi envoyées à des adresses électroniques d'information impersonnelles.

#### **Recommandation d'intervention 2**

##### Entretien d'une base de données d'adresses

personnalisées: Saisie et mise à jour régulière des personnes responsables de la formation professionnelle avec les coordonnées personnelles (e-mail, numéro de téléphone). Si l'organisation ne dispose pas d'un tel poste, il convient de définir l'interlocuteur responsable. Éviter au maximum d'utiliser des adresses électroniques d'information.

*/ Éviter au maximum d'utiliser des adresses électroniques d'information.*

#### **Recommandation d'intervention 2**

Examiner les processus et les outils de communication: Les personnes interrogées souhaitent recevoir des informations par le biais d'e-mails et de newsletters. Les processus doivent être vérifiés en interne au sein de l'organisation pour s'assurer que les bonnes personnes reçoivent les bonnes informations via les bons outils. Il est également important d'examiner le facteur temps, car les entreprises formatrices, notamment, ont mentionné qu'elles recevaient trop tard les informations sur les nouvelles mesures. Il y a plusieurs types d'informations: certaines doivent être distribuées immédiatement, d'autres sont moins liées à un moment précis. Par conséquent, l'organisation doit clarifier la manière dont sont réglementés la classification et les intervalles de diffusion des informations.

#### **Recommandation d'intervention 4**

**Offrir aux destinataires une sélection de thèmes:**  
Un participant a évoqué le fait qu'il recevait chaque jour «un torrent d'informations». Si le destinataire a beaucoup d'autres tâches à accomplir, il y a des risques pour qu'il ne lise pas les informations. Dans l'idéal, une organisation offre à ses membres la possibilité de s'abonner à des informations sur les sujets souhaités. Il n'empêche que les informations importantes doivent néanmoins être répétées. C'est le seul moyen pour qu'elles circulent mieux.

*/ Les informations importantes doivent être répétées.  
C'est le seul moyen pour qu'elles circulent mieux.*

#### **Coopération régionale: un facteur de réussite**

(entre les associations régionales d'entreprises, les associations professionnelles/OrTra et leurs entreprises membres, les écoles et les conseillers d'orientation professionnelle)

Un réseau entretenu avec les responsables des entreprises formatrices, des écoles secondaires inférieures (directeurs et enseignants) et de l'Office cantonal de la formation professionnelle ainsi que de l'orientation professionnelle, des études et de la carrière est un facteur de réussite pour la mise en œuvre des mesures d'orientation professionnelle. Ensemble, les besoins peuvent être évalués et des mesures appropriées peuvent être planifiées et mises en œuvre. Il convient de noter que les écoles sont parfois submergées de documents sur des apprentissages individuels. Ils finissent alors souvent à la poubelle et ne permettent donc pas de (mieux) faire connaître le métier d'apprentissage aux jeunes. Les conseillers d'orientation professionnelle et les enseignants veulent être traités comme des partenaires égaux lors de l'optimisation de l'orientation professionnelle des élèves.

#### **Recommandation d'intervention 5**

**Créer un réseau avec les enseignants:** Construire un réseau actif avec la direction des écoles et les enseignants. Cela inclut également une base de données personnalisée.

#### **Recommandation d'intervention 6**

##### **Créer un bureau de coordination régionale:**

Création d'un bureau qui facilite la coopération et, surtout, les mesures intersectorielles en vue d'optimiser l'orientation professionnelle.

#### **Recommandation d'intervention 7**

##### **Promouvoir l'échange commun et les synergies:**

Les événements auxquels participent les professionnels de la formation professionnelle, les enseignants et les conseillers d'orientation professionnelle favorisent la compréhension mutuelle et permettent de discuter des solutions possibles. L'implication des représentants des associations professionnelles nationales/OrTra favorise encore davantage l'échange.

#### **Montrer les opportunités offertes par le système dual**

Le système de formation professionnelle duale est encore trop peu connu des enseignants et des parents. Beaucoup d'informations sont présentes sur différents sites Internet, mais souvent sous forme écrite. Tout le monde ne sait pas lire ou comprendre de tels textes. Les campagnes nationales peuvent alors aider. Cependant, des solutions doivent être recherchées au niveau régional pour promouvoir l'information des enseignants du secondaire inférieur.

*/ Le système de formation professionnelle duale est encore trop peu connu des enseignants et des parents.*

### 3. /

Notre enquête a également révélé que les parents devaient être informés des possibilités de notre système de formation professionnelle duale dès l'école primaire. Les personnes immigrées, en particulier (mais pas seulement), ne connaissent pas notre système éducatif.

#### **Recommandation d'intervention 8**

**Expliquer le système de formation professionnelle duale:** Peu de gens comprennent le graphique utilisé par les cantons. La communication doit être plus simple, plus percutante: par exemple, avec une vidéo explicative à diffuser sur les médias sociaux.

*/ **La communication doit être plus simple, plus percutante.***

#### **Recommandation d'intervention 9**

**Aborder le système de formation professionnelle dès le niveau élémentaire:** Des études (Prof. Margrit Stamm) montrent que les parents d'enfants âgés de 11 à 12 ans déterminent si leur enfant doit suivre une formation du secondaire ou professionnelle. Il est donc important de présenter dès l'école primaire le système de formation professionnelle suisse et les possibilités qu'il offre: opportunités de carrière avec qualification professionnelle supérieure ou maturité professionnelle supplémentaire et diplôme d'une haute école spécialisée.

#### **Octroi de places d'apprentissage aux élèves en 2<sup>e</sup> secondaire\***

(entre les associations régionales d'entreprises, les associations professionnelles/OrTra et leurs entreprises membres, les écoles et les conseillers d'orientation professionnelle)

Les entreprises formatrices qui ont des difficultés à trouver des apprentis ont de plus en plus souvent tendance à promettre prématurément une place d'apprentissage à un jeune. Malheureusement, on

ne tient pas suffisamment compte du fait que les jeunes peuvent considérablement changer à cet âge. Souvent, les élèves en 3<sup>e</sup> secondaire sont peu motivés et commencent finalement leur apprentissage avec de moins bonnes notes. Conséquence: l'apprentissage est abandonné.

#### **Recommandation d'intervention 10**

**Promouvoir la sensibilisation:** Il est important que les organisations régionales sensibilisent leurs entreprises membres.

\* À cette fin, les partenaires du réseau au niveau national (Confédération, cantons et organisations faîtières du secteur économique) sont en train de lancer une recommandation commune visant à optimiser le déroulement du processus de choix de carrière.

## **Crédits**

Les enquêtes et le rapport des résultats ont été préparés par les personnes suivantes:



### **Priska Ziegler, Mosaik Agentur**

Au cours des 15 dernières années, Priska Ziegler a de plus en plus travaillé sur des projets de marketing et de ressources humaines axés sur l'orientation et la formation professionnelles. Avec beaucoup de conviction, elle implique régulièrement les jeunes dans la conception et la mise en œuvre. Elle est l'initiatrice et la responsable de divers projets et campagnes d'orientation professionnelle et de recrutement d'apprentis.

[mosaik-agentur.ch](http://mosaik-agentur.ch)

//

### **Organe responsable**

#### **Christine Davatz**

Vice-directrice de l'Union suisse des arts et métiers usam  
[www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)

#### **Nicole Meier**

Responsable de l'éducation et de la formation professionnelle initiale et continue / Union patronale suisse UPS

[www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)

### **Janine Brühwiler, Spitzenstart**

La psychologue diplômée est prédestinée à mener des enquêtes basées sur une méthode impeccable et à piloter des projets de gestion de la qualité. Elle incarne le plaisir dans la formation professionnelle et des apprentis enthousiastes. Depuis plusieurs années, elle s'intéresse avec beaucoup d'intensité à la formation professionnelle et a déjà accompagné de nombreuses petites et grandes entreprises formatrices.

[spitzenstart.ch](http://spitzenstart.ch)

## 4. /

### Annexe

#### **Secteurs participant à l'enquête auprès des associations professionnelles et OrTra**

La formation professionnelle est divisée en 32 filières. 87 associations professionnelles nationales et régionales et OrTra de 26 secteurs ont participé à l'enquête:

construction (26), TIC (17), électrotechnique (12), fourniture d'énergie et installation électrique (9), technologie du bâtiment (7), commerce et vente (7), art et design (4), alimentaire (4), textiles, mode et habillement (4), hôtellerie-restauration, économie domestique et Facility Management (3), bois et aménagement intérieur (3), métal et horlogerie (3), transport (3), éducation et enseignement (2), logistique (2), marketing, publicité et relations publiques (2), génie mécanique (2), médias: production de médias imprimés, édition, information et documentation (2), médias: journalisme, traduction, cinéma et photographie (2), conseil, accompagnement et prise en charge, thérapie (1), exercice et sports, bien-être et beauté (1), véhicules (1), santé: technologie et thérapie médicales (1), santé: soins et prise en charge (1), sécurité (1), tourisme (1).

Chiffres entre parenthèses = nombre d'organisations participantes

#### **Forme d'écriture - égalité de traitement des sexes**

Les formulations se fondent sur la directive et l'explication de la Chancellerie fédérale du 15 juin 2021 «Traitement de l'astérisque en écriture inclusive et formes d'écriture similaires dans les textes en langue allemande de la Confédération». Afin d'assurer l'égalité de traitement des sexes, des paires (représentants et représentantes), des formes abstraites de genre (élèves) ou des paraphrases sans référence aux personnes ont été utilisées dans le texte.

Conception: EightyNine GmbH, Saint-Gall\_eightynine.ch

Crédits photos: couverture\_Union patronale suisse // p. 2\_Samantha Borges, unsplash.com // p. 5\_René Kistler, responsable de cours et formateur au centre de cours des entrepreneurs d'Effretikon, Société des entrepreneurs de Zurich/Schaffhouse // p. 10\_HotellerieSuisse

**Union patronale suisse**  
Hegibachstrasse 47  
Case postale  
8032 Zurich  
Téléphone: +41 44 421 17 17  
Fax: +41 44 421 17 18  
[www.arbeitgeber.ch](http://www.arbeitgeber.ch)

**Union suisse des arts et métiers usam**  
Schwarztorstrasse 26  
Case postale  
CH-3001 Berne  
Téléphone: +41 31 380 14 14  
Fax: +41 31 380 14 15  
[www.sgv-usam.ch](http://www.sgv-usam.ch)