



branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica

Informationen
Informations
Informazioni

2022-2023

BiVo 2023

Extranet

berufsbildende versus
allgemeinbildende Abschlüsse

Statistiken

Orfo 2023

Extranet

Diplômes de formation professionnelle versus
diplômes de formation générale

Statistiques

OFor 2023

Extranet

Titoli di formazione professionale vs
titoli di cultura generale

Statistiche

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Vorwort | 2 |
| Betriebliche Ausbildung ab August 2023 | 4 |
| Überbetriebliche Ausbildung ab August 2023 | 7 |
| Qualifikationsverfahren..... | 10 |
| Extranet | 11 |
| Rekrutierungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung: Bevorzugen Arbeitgebende berufsbildende oder allgemeinbildende Abschlüsse? | 12 |
| Organigramm/Organigramme/Organigramma | 65 |
| Mitglieder/Membres/Membri | 66 |
| Statistiken/Statistiques/Statistiche | 67 |

Sommaire

| | |
|---|----|
| Avant-propos..... | 23 |
| Formation en entreprise dès août 2023..... | 25 |
| Formation interentreprises dès août 2023 | 28 |
| Procédure de qualification | 31 |
| Extranet | 32 |
| Processus de recrutement dans l'administration publique : les employeurs privilégient-ils les diplômes de formation professionnelle ou de formation générale ?..... | 33 |
| Organigramm/Organigramme/Organigramma | 65 |
| Mitglieder/Membres/Membri | 66 |
| Statistiken/Statistiques/Statistiche | 67 |

Indice

| | |
|--|----|
| Prefazione..... | 44 |
| Formazione aziendale..... | 46 |
| Corsi interaziendali a partire da agosto 2023 | 49 |
| Procedura di qualificazione | 52 |
| Extranet | 53 |
| Processi di reclutamento nell'amministrazione pubblica: i datori di lavoro preferiscono titoli di formazione professionale o titoli di cultura generale? | 54 |
| Organigramm/Organigramme/Organigramma | 65 |
| Mitglieder/Membres/Membri | 66 |
| Statistiken/Statistiques/Statistiche | 67 |

Vorwort

Geschätzte Leserin, geschätzter Leser

Wir schreiben das Jahr 2023 und unsere letzte Publikation der Informationsbroschüre ovap trug den Titel «Informationen/Informations/Informazione 2019–2020». Schwerpunkt der Broschüre war das Projekt Kaufleute 2022.

Und nun ist es soweit: mit Lehrbeginn 2023 starten die Lernenden ihre Kaufmännische Grundbildung nach der neuen Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Kauffrau/Kaufmann mit eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) vom 16. August 2021. Ja, Sie lesen richtig, die Verordnung wurde am 16. August 2021 genehmigt und tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.

Ein langer und intensiver Prozess liegt hinter uns allen, die an dieser Totalrevision der Bildungsverordnung beteiligt waren. Ein Prozess, der viel abverlangt hat und mit welchem grosse Veränderungen einhergehen – damit die angehenden jungen Kaufleute auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes, insbesondere auf die Anforderungen, welche der digitalisierte Arbeitsalltag mit sich bringt, vorbereitet sind – hat sich gelohnt.

Diese Veränderungen verlangen viel von den Ausbildungsbetrieben und deren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, den Lehrkräften der Berufsfachschulen und den üK-Leitenden ab. Wir dürfen uns aber trotz allen Unsicherheiten, die solche Veränderungen zur Folge haben, auch darüber freuen, dass wir den Mut aufbringen, uns diesen Veränderungen zu stellen, denn wir können alle nur davon profitieren.

Der Vorstand der ovap hat 2019 entschieden, erst wieder eine Informationsbroschüre herauszugeben, wenn wir ganz konkret über die Umsetzung der reformierten Grundbildung Kauffrau/Kaufmann EFZ berichten – dies erfolgt nun mittels dieser Broschüre. So finden Sie auf den Seiten 4 bis 6 Informationen zur betrieblichen Umsetzung, auf den Seiten 7 bis 9 Informationen zu den Herausforderungen der überbetrieblichen Ausbildung und auf der Seite 10 Informationen zum Qualifikationsverfahren.

Bereits 2015 hat der Vorstand das digitale Zeitalter für die ovap eingeläutet. Der damalige Präsident, Thomas-Peter Binder, hat in der Informationsbroschüre 2015–2016 kundgetan, dass ab 1. April 2016 die Digitalisierung schrittweise eingeführt wird und die ovap mit dem Extranet – eine moderne Kommunikations- und Lernplattform – das digitale Lernen und Arbeiten vorantreiben wird. So waren bereits ab Lehrbeginn 2016 die Lern- und Leistungsdokumentation, das üK-Lehrmittel und andere Umsetzungsinstrumente auf dem Extranet abrufbar. Das Extranet wurde weiterentwickelt, so dass die ganze üK-Organisation und auch die Abwicklung von Arbeits- und Lernsituationen (ALS) und Prozesseinheiten (PE) in einem Workflow über das Extranet erfolgen konnten. Auch die Möglichkeit, die Abschlussprüfungen über das Extranet zu organisieren, wurde geschaffen. Weiter wurde ein Blended-Learning für die üK aufgebaut. Die anfängliche Skepsis und Ablehnung verflogen aufgrund der Pandemie und plötzlich sah man den Nutzen und erlebte neue Lernformen. Das Extranet wurde und wird laufend weiterentwickelt und ist das verbindliche Arbeitsinstrument in der ovap. Lesen Sie dazu Seite 11.

Nebst den intensiven Arbeiten an der neuen Bildungsverordnung, dem Bildungsplan und den Umsetzungsinstrumenten hat die ovap respektive haben die Ausbildungsbetriebe der ovap an einer Studie der ETH Zürich teilgenommen: «Der soziale Status der Berufsbildung aus Sicht der Unternehmer in der Schweiz». In dieser Studie ging es darum herauszufinden, wie die Wertschätzung von Berufsbildungsabschlüssen im Verhältnis zu akademischen Bildungsabschlüssen durch Unternehmen sowie Personal- und Ausbildungsverantwortliche in der Schweiz zu gewichten ist. Da die Betriebe der öffentlichen Verwaltungen sehr rege an diesen Befragungen teilgenommen haben, war eine branchenspezifische Auswertung möglich. Aus Sicht des Vorstandes handelt es sich hierbei um einen wichtigen Indikator für die ovap, die sich für die kaufmännische Grundbildung in der öffentlichen Verwaltung einsetzt. Wenn Sie die statistischen Zahlen auf den Seiten 67 und 69 betrachten, sehen Sie,

dass die ovap doch rund 4'978 Lernende und 303 Praktikantinnen/Praktikanten zu einem EFZ-Abschluss führt. So freuen wir uns, den Artikel von Dr. Ladina Rageth, Prof. Ursula Renold und Aranya Sritharan in dieser Ausgabe publizieren zu dürfen.

Das Vorwort schliesse ich mit einer grossen Dankesrunde.

Ein besonderer Dank gebührt den Ausbildungsbetrieben in den öffentlichen Verwaltungen und deren Berufsbildnerinnen und Berufsbildnern, denn ohne sie würde es die Möglichkeit, eine kaufmännische Grundbildung in unserer Branche abzuschliessen, nicht geben: Danke, dass Sie sich der Herausforderung stellen, Kaufleute arbeitsmarktgerecht auszubilden.

Ein weiterer Dank geht an die Verantwortlichen der lokalen/regionalen Organisationen (LRO) der ovap, welche die überbetrieblichen Kurse der ovap vor Ort organisieren und durchführen und die Lernenden und Ausbildungsbetriebe auch bei anderen Umsetzungsfragen unterstützen. Daneben organisieren und führen sie die betrieblichen Abschlussprüfungen durch, auch dafür besten Dank.

Allen Kommissionsmitgliedern, den Filialen und der Geschäftsstelle sowie meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand spreche ich meinen Dank für die geleistete Arbeit aus.

Freundliche Grüsse



Brigitte Schweizer

Präsidentin ovap

Betriebliche Ausbildung ab August 2023

Der Ausbildungsbetrieb mit seinen Berufsbildenden ist **der Lernort**, denn:

- Sie stellen Ausbildungsplätze zur Verfügung
- Sie schliessen einen Lehrvertrag mit den Lernenden ab
- Sie verpflichten sich, eine fachgerechte und auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Ausbildung anzubieten

Das bedeutet, dass Sie die Lernenden auf die im Qualifikationsprofil aufgeführten Handlungskompetenzen ausbilden.

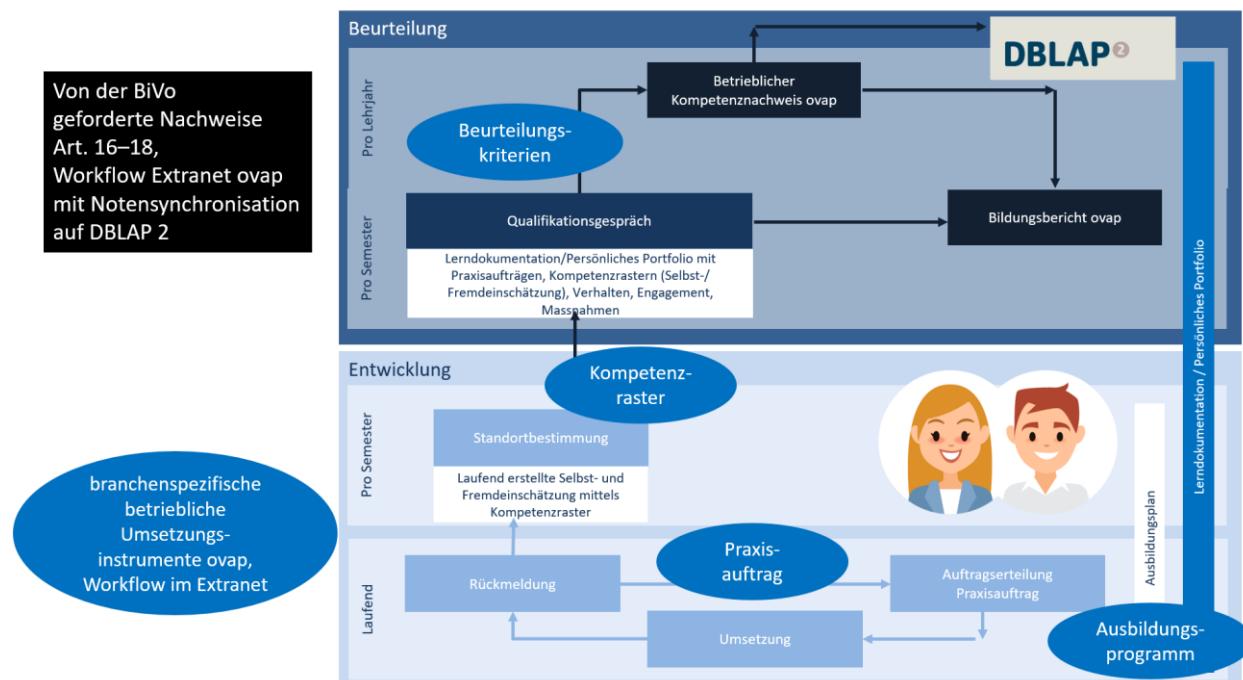
Bildungsplan – Übersicht über die Handlungskompetenzen

| ↓ Handlungskompetenzbereiche | | Handlungskompetenzen → | | | | | | |
|------------------------------|--|---|--|---|---|---|---|--|
| a | Handeln in agilen Arbeits- und Organisationsformen | a1: Kaufmännische Kompetenzentwicklung überprüfen und weiterentwickeln | a2: Netzwerke im kaufmännischen Bereich aufbauen und nutzen | a3: Kaufmännische Aufträge entgegennehmen und bearbeiten | a4: Als selbstverantwortliche Person in der Gesellschaft handeln | a5: Politische Themen und kulturelles Bewusstsein im Handeln einbeziehen | | |
| b | Interagieren in einem vernetzten Arbeitsumfeld | b1: In unterschiedlichen Teams zur Bearbeitung kaufmännischer Aufträge zusammenarbeiten und kommunizieren | b2: Schnittstellen in betrieblichen Prozessen koordinieren | b3: In wirtschaftlichen Fachdiskussionen mitdiskutieren | b4: Kaufmännische Projektmanagementaufgaben ausführen und Teilprojekte bearbeiten | b5: Betriebliche Veränderungsprozesse mitgestalten | | |
| c | Koordinieren von unternehmerischen Arbeitsprozessen | c1: Aufgaben und Ressourcen im kaufmännischen Arbeitsbereich planen, koordinieren und optimieren | c2: Kaufmännische Unterstützungsprozesse koordinieren und umsetzen | c3: Betriebliche Prozesse dokumentieren, koordinieren und umsetzen | c4: Marketing- und Kommunikationsaktivitäten umsetzen | c5: Finanzielle Vorgänge betreuen und kontrollieren | c6: Aufgaben im finanziellen Rechnungswesen bearbeiten (Option «Finanzen») | |
| d | Gestalten von Kunden- oder Lieferantenbeziehungen | d1: Anliegen von Kunden oder Lieferanten entgegennehmen | d2: Informations- und Beratungsgespräche mit Kunden oder Lieferanten führen | d3: Verkaufs- und Verhandlungsgespräche mit Kunden oder Lieferanten führen | d4: Beziehungen mit Kunden oder Lieferanten pflegen | d5: Anspruchsvolle Beratungs-, Verkaufs- und Verhandlungssituationen mit Kunden oder Lieferanten in der Landessprache gestalten (Option «Kommunikation in der Landessprache») | d6: Anspruchsvolle Beratungs-, Verkaufs- und Verhandlungssituationen mit Kunden oder Lieferanten in der Fremdsprache gestalten (Option «Kommunikation in der Fremdsprache») | |
| e | Einsetzen von Technologien der digitalen Arbeitswelt | e1: Applikationen im kaufmännischen Bereich anwenden | e2: Informationen im wirtschaftlichen und kaufmännischen Bereich recherchieren und auswerten | e3: Markt- und betriebsbezogene Statistiken und Daten auswerten und aufbereiten | e4: Betriebsbezogene Inhalte multimedial aufbereiten | e5: Technologien im kaufmännischen Bereich einrichten und betreuen (Option «Technologie») | e6: Große Datens Mengen im Unternehmen auftragsbezogen auswerten (Option «Technologie») | |

«Handlungskompetent ist, wer berufliche Aufgaben und Tätigkeiten eigeninitiativ, zielorientiert, fachgerecht und flexibel ausführt.»

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Die Ausbildungs- und Prüfungsbranche ovap unterstützt die Ausbildungsbetriebe und deren Berufsbildende in diesem Prozess, indem sie ihnen die Umsetzungsinstrumente in einem Workflow im Extranet zur Verfügung stellt und Schulungen für die Berufsbildenden durchführt.



Die verantwortlichen Berufsbildenden in den Ausbildungsbetrieben erstellen für jede lernende Person ein persönliches Ausbildungsprogramm. Das Extranet unterbreitet ihnen dazu einen Standardvorschlag, in welchem die Praxisaufträge und die damit verbundenen Kompetenzraster bereits den Semestern zugeteilt sind. Dieser Standard nimmt Rücksicht auf die Lehrpläne der Berufsfachschulen und der überbetrieblichen Kurse. Dieser Vorschlag ist idealtypisch. Wir wissen alle, dass es in der Praxis aufgrund von betrieblichen Gegebenheiten zu Abweichungen kommen kann. So ist es möglich, dass die Berufsbildenden Praxisaufträge und Kompetenzraster einem anderen Semester zuteilen können. Sie teilen auch jedem Semester eine Ausbildungsabteilung zu. Damit weisen sie die Praxisaufträge und Kompetenzraster logischerweise auch einer entsprechenden Abteilung zu, in welcher aufgrund der anfallenden Tätigkeiten und Aufgaben die Praxisaufträge bearbeitet und die entsprechenden Handlungskompetenzen entwickelt werden können.

Die Kompetenzraster sind mit Leitfragen und Kriterien ausgestattet, welche es den Berufsbildenden und den Lernenden ermöglichen, durch eine Fremd- respektive Selbsteinschätzung den Stand der Kompetenzentwicklung festzustellen. Diese Einschätzung bildet eine wesentliche Basis für das Qualifikationsgespräch, welches am Ende jedes Semesters durchgeführt wird.

Aus dem Qualifikationsgespräch resultiert der betriebliche Kompetenznachweis, welcher zu einer betrieblichen Erfahrungsnote führt. Folgende Beurteilungskriterien werden bewertet:

- **Erreichte Handlungskompetenzen:** Hat der/die Lernende die für das entsprechende Semester, im Ausbildungsprogramm vorgesehenen Handlungskompetenzen entwickelt? (Fokus: behandelte Arbeitssituationen und Arbeit mit Praxisaufträgen)
- **Stärken und Schwächen reflektieren:** Ist der/die Lernende in der Lage, die eigenen Stärken und Schwächen mithilfe des Kompetenzrasters zu reflektieren? (Fokus: behandelte Arbeitssituationen und Leitfragen aus Kompetenzraster sowie Selbst- und Fremdeinschätzung)
- **Erkenntnisse ableiten:** Leitet der/die Lernende zentrale Erkenntnisse aus der Arbeit mit den Praxisaufträgen ab? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen und Erkenntnisse aus der Selbst- und Fremdeinschätzung)

- **Motivation und Eigeninitiative zeigen:** Zeigt der/die Lernende Motivation und Eigeninitiative beim persönlichen Kompetenzaufbau? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen hinweg)
- **Aktive interne und externe Zusammenarbeit:** Trägt der/die Lernende aktiv zur internen und externen Zusammenarbeit bei? (Fokus: über alle behandelten Arbeitssituationen hinweg)

Das **Extranet** führt Sie durch den ganzen **Beurteilungsprozess** der 6 betrieblichen Kompetenznachweise und unterstützt die am Prozess Beteiligten, die Übersicht zu behalten, welche Praxisaufträge bereits erledigt wurden und bei welche Kompetenzrastern die Selbst- und die Fremdeinschätzung schon gemacht wurde. Zudem zeigt das Extranet den Abgleich der Selbst- und Fremdeinschätzung sowie die Erkenntnisse auf und hilft bei der Bewertung, sodass die Berufsbildenden den Lernenden die Note des betrieblichen Kompetenznachweises mitteilen können und diese automatisiert auf die DBLAP2 synchronisiert wird.

Die Lernenden führen ihre Lerndokumentation selbstständig im sogenannten **persönlichen Portfolio**, welches ebenfalls über das **Extranet** geführt wird. Die Lernenden dokumentieren ihre beruflichen Erfahrungen aufgrund der Teilaufgaben aus den Praxisaufträgen und halten wichtige Erkenntnisse aus der Reflexion sowie mögliche Verbesserungsmassnahmen fest.

Das persönliche Portfolio bietet die Möglichkeit, ein persönliches Lern- und Arbeitsbuch zu führen, das heisst, die Lernenden können verschiedenste Arbeiten dokumentieren und sich Hilfestellungen für die tägliche Arbeit anlegen. Auch Erkenntnisse aus den überbetrieblichen Kursen können so festgehalten werden.

Die Lernenden können weitere berufliche Aktivitäten oder im Privatleben erworbene Kompetenzen im persönlichen Portfolio dokumentieren. Schlussendlich ist das persönliche Portfolio die Grundlage für die Vertiefungsarbeit in der Berufsfachschule, wo es darum geht, dass die Lernenden ihre Kompetenzen als Mitglied der Gesellschaft und als Berufsperson, als Kauffrau/Kaufmann EFZ in der Branche Öffentliche Verwaltung, darstellen.

Das persönliche Portfolio ist die Grundlage für die **Vertiefungsarbeit**, welche im Rahmen der Abschlussprüfungen an der Berufsfachschule präsentiert wird und zu welcher die Prüfungsexpertinnen und -experten Fragen stellen. Die Beantwortung dieser Fragen fliesst in die Note des Qualifikationsbereichs «Berufskenntnisse und Allgemeinbildung, Position 1; HKB A» ein (siehe Qualifikationsverfahren, Seite 10).

Martina Oertli

Geschäftsführerin ovap und Projektleiterin «BiVo 2023, ovap»

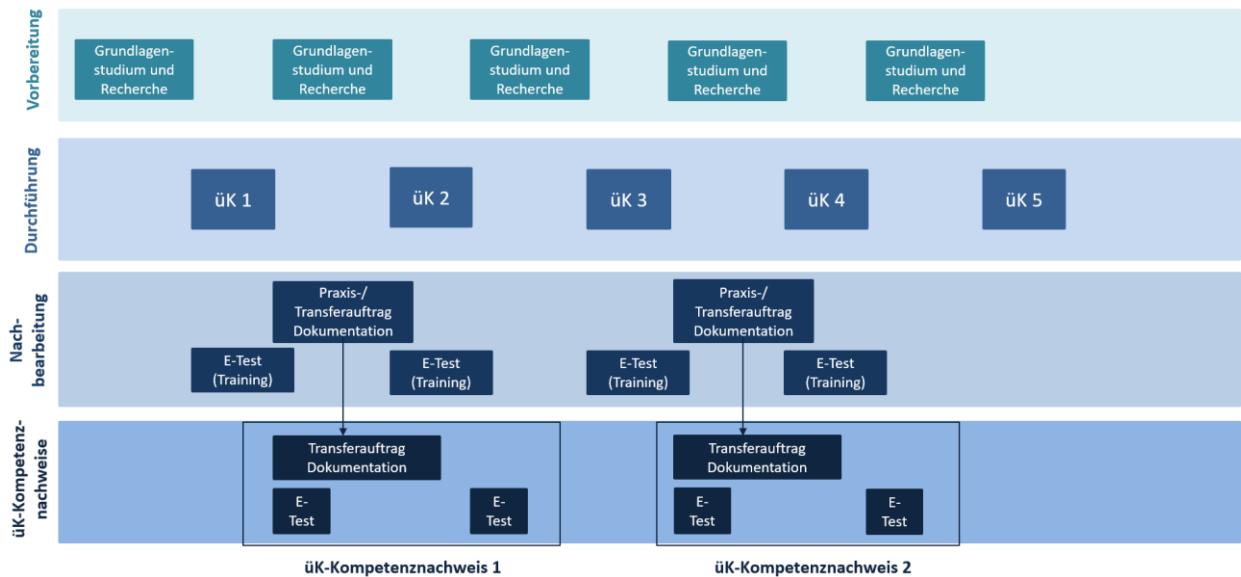
Überbetriebliche Ausbildung ab August 2023

Die überbetriebliche Ausbildung verfolgt den Ansatz des Blended-Learning. Dieser Ansatz ermöglicht es, die betriebliche und die überbetriebliche Ausbildung sehr praxisnah aufeinander abzustimmen.

Die verbindlichen Inhalte für die überbetrieblichen Kurse (üK) sind sowohl auf die Handlungskompetenzen wie auch auf die branchenspezifischen Arbeitssituationen ausgerichtet:

| Semester = üK- Block | HK | Inhalte üK - branchenspezifische Arbeitssituation | Dauer in üK-Tagen |
|----------------------------|----|---|--|
| 1 | | Einführung in den Ablauf der Lehre | 4 Präsenztag 1 Blended- Learning-Tag Total 5 Tage |
| | e2 | 2 Rechts- und Vorgabenkonform agieren | |
| | d1 | 4 Auskünfte erteilen | |
| | e1 | 5 Registeranmeldungen, Register- und Klientenstamm führen | |
| | c1 | 14 Räumlichkeiten und Infrastruktur reservieren, verwalten und vermieten | |
| 2 | b2 | 6 Gesucheingänge auf Zuständigkeit und Vollständigkeit überprüfen | 3 Präsenztag 1 Blended- Learning-Tag Total 4 Tage |
| | c2 | 7 Apostillen, Beglaubigungen, Bewilligungen, Zulassungen und Ausweispapiere ausstellen | |
| | c5 | 10 Gebühren, Abgaben, Rückforderungen, Bussen verrechnen sowie Debitoren-/Kreditorenbuchhaltung führen | |
| | e3 | 11 Wahlen und Abstimmungen organisieren | |
| | | Stand betriebliche Ausbildung: Praxisaufträge, Kompetenzraster, üK-Kompetenznachweise | |
| 3 | b4 | 8 Verfugungen und Entscheide verfassen | 1 Präsenztag 1 Blended- Learning-Tag Total 2 Tage |
| | b2 | 9 Rechtsmittel-Eingänge überprüfen | |
| | c2 | 12 Aktennotizen und Protokolle verfassen | |
| 4 | c3 | 13 Dokumentationen, Berichte und Publikationen verfassen | 2 Präsenztag 1 Blended- Learning-Tag Total 3 Tage |
| | a5 | 3 Markt- und Branchenkenntnisse einsetzen | |
| | b1 | 1 Gekonnt in meinem Betrieb und meiner Funktion bewegen | |
| 5 | | Stand betriebliche Ausbildung: Praxisaufträge, Kompetenzraster, üK-Kompetenznachweis | 1 Präsenztag 1 Blended- Learning-Tag Total 2 Tage |
| Total | | Blended-Learning-Konzept insgesamt Davon Präsenzunterricht Davon selbstorganisiertes Lernen, Blended-Learning (begleitet mit Ansprechstelle in den LRO) | 16 Tagen 11 Tage 5 Tage |

Das Lernmediendesign im Überblick



Die Lernenden bereiten die Präsenztage (Durchführung) anhand spezifischer Aufträge vor. Im Rahmen dieser Vorbereitung erwerben sie Grundlagenwissen im Selbststudium und führen Recherchen im Lehrbetrieb durch. Letztere werden im Präsenzunterricht weiterbearbeitet. Dadurch werden die Lernorte Betrieb und üK vernetzt, womit der Praxisbezug an den Präsenztagen gefördert wird.

Nachbereitet werden die Präsenztage mit Praxis-/Transferaufträgen und E-Test-Trainings. Mit den Praxis-/Transferaufträgen werden die Lernenden aufgefordert, ein bestimmtes Vorgehen konkret im Betrieb umzusetzen und ihr Handeln anschliessend schriftlich zu dokumentieren sowie zu reflektieren. Damit vernetzen sie das Gelernte und schaffen einen zusätzlichen Praxisbezug. Die E-Test-Trainings runden die Nachbearbeitung der üK ab. In den E-Tests, die der Vorbereitung der E-Tests im Rahmen der üK-Kompetenznachweise dienen, werden sowohl das Grundlagenwissen als auch die Handlungskompetenzen der Lernenden in Praxissituationen geprüft.

Die E-Tests sowie alle Lehrmittel und Unterrichtsmittel für die üK sind im Extranet integriert.

Selbstverständlich werden die Lernenden in der Selbstlern- und Vorbereitungsphase nicht allein gelassen. Die lokalen/regionalen Organisationen (LRO) mit ihren üK-Leitenden stellen Ansprechmöglichkeiten bei Fragen und Unterstützungsleistungen für die Vor- und Nachbereitung der üK sicher. Die Vorbereitungsarbeiten für die üK sind sehr wichtig, da die Lernenden sonst Gefahr laufen, im üK nicht mithalten zu können. Deshalb stellen die Ausbildungsbetriebe auch entsprechend Arbeitszeit zur Verfügung. In den Richtlinien für die üK der Ausbildungs- und Prüfungsbranche ovap sind diese Vor- und Nachbereitungszeiten für die überbetrieblichen Kurse abgebildet. So werden die Minimalzeiten aufgezeigt, welche die Ausbildungsbetriebe den Lernenden für das Selbststudium zur Verfügung stellen.

üK-Kompetenznachweise

Der **üK-Kompetenznachweis 1** besteht aus dem Transferauftrag 1, der sich auf die Inhalte des üK-Block 1 abstützt, dem E-Test 1, welcher sich ebenfalls auf die Inhalte des üK-Block 1 bezieht, sowie dem E-Test 2, welcher sich auf die Inhalte des üK-Blocks 2 bezieht.

1. Semester

Aug

Sept

Okt

Nov

Dez

Jan

Feb

Mär

Apr

Mai

Juni

Juli

üK1/1

üK1/2

üK1/3

üK1/4

üK2/1

üK2/2

üK2/3

E-Test 1
Inhalte üK 1E-Test 2
Inhalte üK 2Transferauftrag 1
Inhalte üK 1Zu lösen Februar bis 30. April im
ExtranetZu lösen Mai bis 31. Juli im
ExtranetAb Februar bearbeitbar bis spätestens 31. Juli abschliessen, genauer
Abgabetermin durch LRO bestimmbar, wegen Bewertung

Der **üK-Kompetenznachweis 2** besteht aus dem Transferauftrag 2, der sich auf die Inhalte des üK-Block 3 abstützt, dem E-Test 3, welcher sich ebenfalls auf die Inhalte des üK-Block 3 bezieht, sowie dem E-Test 4, welcher sich auf die Inhalte des üK-Blocks 4 bezieht.

3. Semester

Aug

Sept

Okt

Nov

Dez

Jan

Feb

Mär

Apr

Mai

Juni

Juli

üK3/1

üK4/1

üK4/2

E-Test 3
Inhalte üK 3E-Test 4
Inhalte üK 4Transferauftrag 2
Inhalte üK 3Zu lösen Februar bis 30. April im
ExtranetZu lösen Mai bis 31. Juli im
ExtranetAb Februar bearbeitbar bis abzuschliessen bis spätestens 31. Juli abschliessen,
genauer Abgabetermin durch LRO bestimmbar, wegen Bewertung

Martina Oertli

Geschäftsführerin ovap und Projektleiterin «BiVo 2023, ovap»

Qualifikationsverfahren

Das Qualifikationsverfahren besteht aus drei Bereichen:

Erfahrungsnoten

- Mittelwert der 2 üK-Kompetenznachweise
- Mittelwert der 6 betrieblichen Kompetenznachweise
- Mittelwert der 6 Semesterzeugnisse der Berufsfachschule

Die **Vertiefungsarbeit** an der Berufsfachschule wird ebenfalls bewertet. Grundlage dafür ist das persönliche Portfolio:

- Präsentation (7–8 Minuten)
- Konkretisierungs- und Verständnisfragen zur Vertiefungsarbeit (7–8 Minuten)

Abschlussprüfung Betrieb:

branchenspezifisch geleitete Fallarbeit

- Geleitete Fallarbeit mündlich mit optionalen schriftlichen Elementen
- Ausgangslage = Beschreibung einer typischen branchenspezifischen Arbeitssituation
- Anschliessend 5 auf diese Ausgangssituation aufbauende Aufgabenstellungen, eine pro HKB (Methoden: Handlungssimulation, Mini-Case, Fehleranalyse, erfolgskritische Situation, Gesprächsanalyse, Rollenspiel oder Fachgespräch)

Dauer: 50 Minuten

Abschlussprüfung Berufsfachschule:

Berufskenntnisse und Allgemeinbildung

- Fokus: branchenübergreifende Grundlagen und Fertigkeiten (mündlich und schriftlich)
- Aufbau:

| Position 1: HKB A (mündlich) | Position 2: HKB B (schriftlich) | Position 1: HKB C (schriftlich) | Position 1: HKB D (mündlich) | Position 1: HKB E (schriftlich) |
|--|---|--|---|---|
| 0,5 Stunden Präsentation und aktive Anwendung inkl. Landessprache (mündlich) (10 Minuten Vorbereitung) | 1,25 Stunden Simulation: geleitete Fallarbeit inkl. Landessprache (schriftlich) | 1,25 Stunden Simulation: 5 Handlungssimulationen inkl. zweite Landessprache oder Englisch (schriftlich) | 0,5 Stunden Simulation: Rollenspiel plus 2 kommunikative CI inkl. zweite Landessprache oder Englisch (mündlich) | 1,25 Stunden Simulation: geleitete Fallarbeit |

- Dauer: 4,75 Stunden gesamt

Martina Oertli

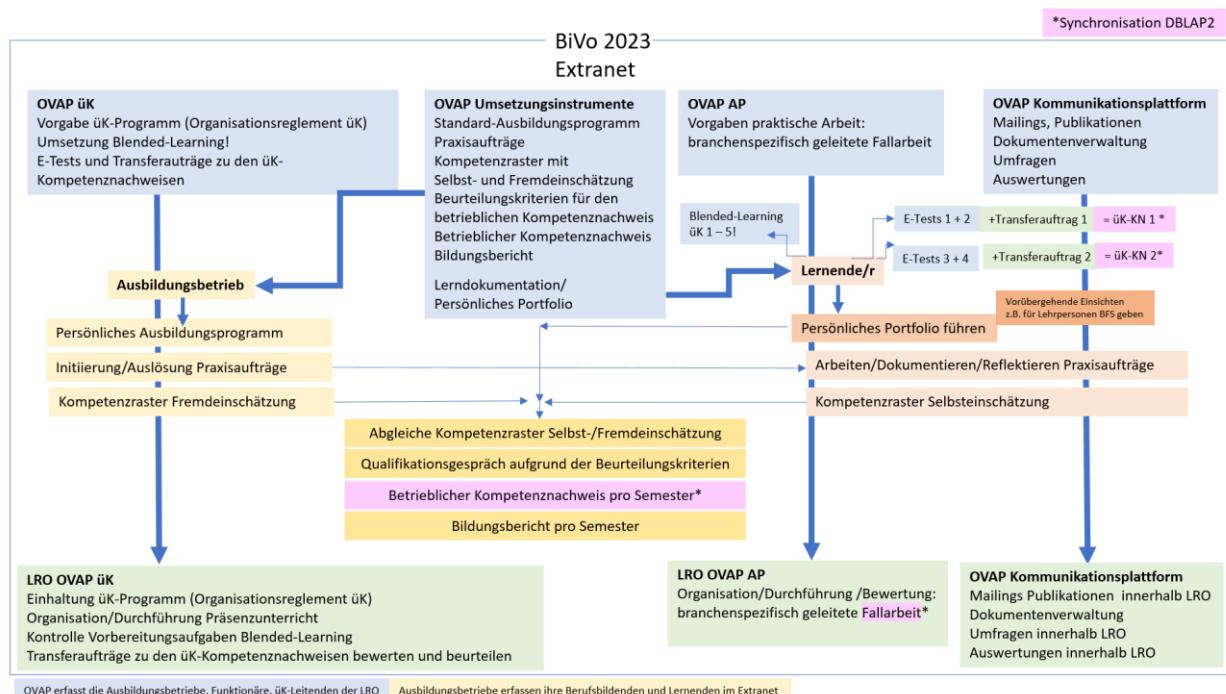
Geschäftsführerin ovap und Projektleiterin «BiVo 2023, ovap»

Extranet

Mit Lehrbeginn 2023 werden alle betrieblichen und überbetrieblichen Hilfsmittel und Bildungsunterlagen auf dem Extranet, der Kommunikations- und Lernplattform der ovap, zur Verfügung stehen. Die betriebliche Ausbildung wird vom Ausbildungsprogramm bis zum betrieblichen Kompetenznachweis (inkl. Notensynchronisation) in einem Workflow im Extranet unterstützt. Die Organisation der überbetrieblichen Kurse wird ebenfalls über das Extranet erfolgen, wobei auch die überbetrieblichen Kompetenznachweise über das Extranet abgewickelt werden. Dasselbe gilt für die Organisation der Abschlussprüfung. Damit werden die Verantwortlichen, je nach Verantwortungsbereich, laufend entsprechende Informationen zur Verfügung haben.

Dabei gilt es zu beachten, in welcher Funktion und Rolle die einzelnen Benutzer sind, damit auch die entsprechenden Daten zur Verfügung respektive, um den Datenschutz zu wahren, nicht zur Verfügung stehen.

Die Daten der Lernenden werden von den Ausbildungsbetrieben auf der Grundlage der abgeschlossenen Lehrverträge erfasst. Es ist auch unabdingbar, dass die Lernenden über eine personifizierte E-Mailadresse verfügen. Und nicht zuletzt ist jede Nutzerin und jeder Nutzer für ihre/seine persönlichen Profildaten verantwortlich.



Martina Oertli

Geschäftsführerin ovap und Projektleiterin «BiVo 2023, ovap»

Rekrutierungsprozesse in der öffentlichen Verwaltung: Bevorzugen Arbeitgebende berufsbildende oder allgemeinbildende Abschlüsse?

Dr. Ladina Rageth, Prof. Ursula Renold und Aranya Sritharan
Professur für Bildungssysteme, ETH Zürich

Der soziale Status der Berufsbildung aus Sicht der Betriebe ist in der Schweiz von doppelter Bedeutung: Er beeinflusst sowohl das Lehrstellenangebot als auch die beruflichen Karrieremöglichkeiten von Personen mit einem Berufsbildungsabschluss. Für die öffentliche Verwaltung stellen dabei insbesondere die zunehmende Akademisierung und Digitalisierung Herausforderungen dar. Diese Trends begünstigen für gewöhnlich die Bevorzugung von allgemeinbildenden Abschlüssen. Vor diesem Hintergrund analysiert die diesem Beitrag zugrundeliegende Studie den sozialen Status der Berufsbildung aus der Sicht von Betrieben in der Schweiz. Unter sozialem Status der Berufsbildung verstehen wir dabei die Wertschätzung von Berufsbildungsabschlüssen im Verhältnis zu anderen Bildungsabschlüssen. Wir fokussieren dabei auf die Wahrnehmung der Betriebe sowie der Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in der Schweiz.

Im Bewerbungsprozess entscheiden Arbeitgebende über den Zugang einer Person zu einer beruflichen Position. Dabei können sie in der ersten Phase der Rekrutierung nur auf diejenigen Informationen zurückgreifen, welche in den Bewerbungsunterlagen enthalten sind. Insbesondere die Ausbildung einer Person gibt aussagekräftige Informationen über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und wie gut diese zur offenen Stelle passen. Da die Arbeitgebenden über den Arbeitsmarkterfolg einer Bewerberin oder eines Bewerbers entscheiden, ist es wichtig, ihre Präferenzen zu verstehen. Diese Einsichten helfen zu erkennen, wann und weshalb der Berufsbildungsweg und der allgemeinbildende oder akademische Bildungsweg in der Schweiz zu unterschiedlichen Arbeitsmarkterfolgen führen können. Dabei können die Präferenzen der Arbeitgebenden auch variieren, in Abhängigkeit einerseits ihrer persönlichen Merkmale und andererseits der Merkmale ihres Betriebs. Um die Präferenzen der Arbeitgebenden bezüglich Bildungsabschluss im Rekrutierungsprozess und die Determinanten dieser Präferenzen zu untersuchen, haben wir ein Befragungsexperiment bei Betrieben in der Schweiz durchgeführt.

Aufbau des Befragungsexperiments

Der vorliegende Beitrag analysiert Daten eines Experiments, welches im Rahmen einer Online-Befragung von Arbeitgebenden in der Schweiz durchgeführt wurde. In solchen Experimenten werden die Befragungsteilnehmenden in eine hypothetische, aber möglichst realitätsnahe Situation versetzt und dabei um Entscheidungen gebeten. In der vorliegenden Studie handelte es sich bei dieser Situation um die erste Phase in einem Bewerbungsprozess, in welcher darüber entschieden wird, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird. Dabei präsentierten wir den Befragten hypothetische Lebensläufe von fiktiven Bewerber:innen und baten sie, diese in Bezug auf zwei – ebenfalls hypothetische – Stellenausschreibungen zu bewerten. Dabei wurden die Befragten gebeten, die Bewerbungsprofile jeweils im Hinblick darauf zu bewerten, wie wahrscheinlich es ist, dass ihr Betrieb diese:n Bewerber:in zu einem Vorstellungsgespräch einladen würde, und welchen Lohn sie für sie/ihn bei einer Anstellung empfehlen würden.

Um möglichst viele Befragte zu erreichen, verwendeten wir vier Stellenausschreibungen, die in verschiedenen Wirtschaftszweigen vorkommen: zwei kaufmännische Positionen und zwei Positionen im IT-Bereich. Dabei handelte es sich einerseits um zwei Einstiegspositionen ('Assistenz Sachbearbeitung' und 'Mitarbeit IT') und andererseits um zwei höhere Positionen ('Verkaufsleitung' und 'Leitung IT'). Für die Befragungsteilnehmenden aus der öffentlichen Verwaltung wurde diese Position 'Leitung Organisationseinheit' genannt, welche funktional die gleichen Aufgaben hat wie die Verkaufsleitung. Die gezeigten Stellenbeschreibungen waren fiktiv, wurden aber unter Berücksichtigung realer Stellenausschreibungen entwickelt. Zudem wurden für die Erarbeitung sowohl der fiktiven Lebensläufe

als auch der hypothetischen Stellenausschreibungen Rekrutierungsexpert:innen aus verschiedenen Wirtschaftszweigen beigezogen.

Die Bewerbungsprofile variierten in grundlegenden Merkmale, wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Ausbildung, Berufserfahrung und ehrenamtliche Tätigkeiten. Zudem enthielten sie Informationen zur Verfügbarkeit, zu den Abschlussnoten und zu den Sprachkenntnissen der Bewerber:innen. Für diese Analyse von Interesse ist insbesondere die Ausbildung der Bewerber:innen. Bei den Einstiegspositionen unterscheiden wir danach, welchen Abschluss der Sekundarstufe II die Bewerbungsprofile enthalten: einen Abschluss der *beruflichen Grundbildung* – ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) als Kaufmann/-frau oder als Informatiker:in mit oder ohne Berufsmaturität – oder einen *Allgemeinbildungsabschluss* – eine gymnasiale Maturität. Die folgende Abbildung 1 zeigt beispielhaft zwei Bewerbungsprofile für die Einstiegsposition «Assistenz Sachbearbeitung».

Abbildung 1: Beispiel-Bewerbungsprofile für Einstiegsposition «Assistenz Sachbearbeitung» für Allgemeinbildung (linke Seite) und berufliche Grundbildung (rechte Seite)

| Beispiel-Bewerbungsprofil mit Allgemeinbildung | Beispiel-Bewerbungsprofil mit beruflicher Grundbildung |
|---|--|
| Unter den Bewerbungen befinden sich die folgenden qualifizierten Personen. Alle haben Ihnen eine schriftliche Bewerbung mit Motivationsschreiben geschickt, haben überdurchschnittlich gute Abschlussnoten, ihren Abschluss in der Schweiz erworben, sind auf den gesuchten Termin verfügbar und wohnen in der Region Ihres Unternehmens. | |
| Der Lebenslauf von Kandidatin 1 enthält die folgenden Informationen: | Der Lebenslauf von Kandidatin 2 enthält die folgenden Informationen: |
| Persönliche Charakteristika Alter: 22 Jahre Nationalität: Schweizerin | Persönliche Charakteristika Alter: 20 Jahre Nationalität: Schweizerin |
| Ausbildung Gymnasiale Maturität mit Schwerpunkt Wirtschaft und Recht | Ausbildung Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) Kauffrau |
| Berufserfahrung seit Ausbildungsabschluss (inkl. Praktika, Trainee-Programme etc.) 3 Jahre in der Sachbearbeitung im Wirtschaftszweig Ihres Unternehmens | Berufserfahrung seit Ausbildungsabschluss (inkl. Praktika, Trainee-Programme etc.) 1 Jahr in der Sachbearbeitung in einem anderen Wirtschaftszweig |
| Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fliessend Englisch: Fliessend | Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fliessend Englisch: Fliessend |
| Ehrenamtliche Tätigkeiten Keine | Ehrenamtliche Tätigkeiten Freiwilligenarbeit in der Nachbarschaftshilfe |

Anmerkung: Beispiele für im Befragungsexperiment verwendete, fiktive Bewerbungsprofile für Einstiegsposition.

Bei den höheren Positionen enthalten die Bewerbungsprofile einen Tertiärabschluss, das heisst entweder einen *Abschluss der höheren Berufsbildung* – eine höhere Fachprüfung (HFP) zur/zum eidg. dipl. Verkaufsleiter:in oder eidg. dipl. ICT-Manager:in – oder einen *Master einer Hochschule* – Universitäts- oder Fachhochschul-Master in Betriebswirtschaft oder in Wirtschaftsinformatik. Bewerber:innen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung können zudem einen *Weiterbildungsabschluss* haben – einen Master of Advanced Studies (MAS) in Information System Management oder in Marketing Management. Die folgende Abbildung 2 zeigt zwei Beispiele von Bewerbungsprofilen für die höhere Position «Leitung IT».

Abbildung 2: Beispiel-Bewerbungsprofile für höhere Position «Leitung IT» für Hochschulabschluss (linke Seite) und Abschluss der höheren Berufsbildung (rechte Seite)

| Beispiel-Bewerbungsprofil mit Hochschulabschluss | Beispiel-Bewerbungsprofil mit Abschluss der höheren Berufsbildung |
|--|---|
| <p>Unter den Bewerbungen befinden sich die folgenden qualifizierten Personen. Alle haben Ihnen eine schriftliche Bewerbung mit Motivationsschreiben geschickt, haben überdurchschnittlich gute Abschlussnoten, ihren Abschluss in der Schweiz erworben, sind auf den gesuchten Termin verfügbar und wohnen in der Region Ihres Unternehmens.</p> | |
| Der Lebenslauf von Kandidat 2 enthält die folgenden Informationen: | Der Lebenslauf von Kandidat 1 enthält die folgenden Informationen: |
| Persönliche Charakteristika Alter: 32 Jahre Nationalität Schweizer | Persönliche Charakteristika Alter: 34 Jahre Nationalität Schweizer |
| Ausbildung Fachhochschul-Master (FH) in Wirtschaftsinformatik Gymnasiale Maturität mit Schwerpunkt Physik und Angewandte Mathematik | Ausbildung Eidg. dipl. ICT-Manager (Höhere Fachprüfung) Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) Informatiker |
| Berufserfahrung 8 Jahre im relevanten Berufsfeld | Berufserfahrung 4 Jahre im relevanten Berufsfeld 6 Jahre in einem anderen Berufsfeld |
| Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fliessend Englisch: Verhandlungssicher | Sprachkenntnisse Deutsch: Muttersprache Französisch: Fliessend Englisch: Verhandlungssicher |
| Ehrenamtliche Tätigkeiten Keine | Ehrenamtliche Tätigkeiten Freiwilligenarbeit in der Nachbarschaftshilfe |

Anmerkung: Beispiele für im Befragungsexperiment verwendete, fiktive Bewerbungsprofile für höhere Position.

Dabei wurde per Zufallsprinzip ausgewählt, welche Teilnehmenden welche Bewerbungsprofile erhielten. Die zufällige Variation dieser Merkmale zwischen den Befragungsteilnehmenden gewährleistet, dass Unterschiede in den Bewertungen der Bewerbungsprofile auf diese Merkmale – und nicht auf andere Faktoren – zurückgeführt werden können. Zudem stellten wir sicher, dass alle Bewerbungsprofile von Personen stammen, die für die entsprechenden Stellen qualifiziert sind.

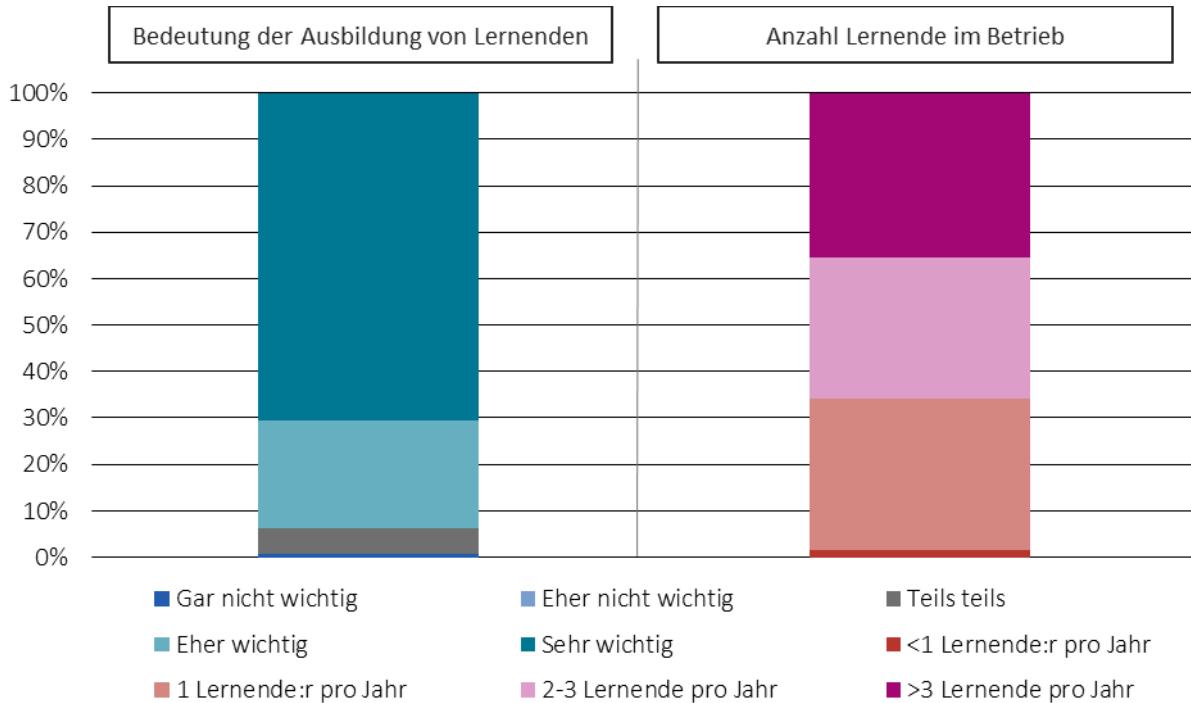
Stichprobe des Befragungsexperiments

Die Befragung konnten wir dank einer Kooperation mit der Lehrstellenplattform Yousty.ch und einzelnen Verbänden (inklusive der Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica») an rund 46'000 Kontaktadressen von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in Lehrbetrieben in der Schweiz schicken. Dabei nahmen insgesamt 2'384 Arbeitgebende mit Rekrutierungserfahrung an der Befragung teil. Dieser Beitrag fokussiert auf diejenigen 257 Befragten, welche angegeben haben, dass sie im Wirtschaftszweig «Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherungen» arbeiten. Da jede:r Befragte:r pro Position vier Bewerbungsprofile beurteilen konnte, resultiert daraus ein Sample von maximal 1'028 Antworten. Da aber nicht alle Befragten vier Bewerbungsprofile beurteilt und alle Fragen beantwortet haben, ist das Sample bei einigen Analysen kleiner.

Wie Abbildung 3 zeigt, zeigen die Befragten aus der öffentlichen Verwaltung grundsätzlich eine sehr positive Einstellung gegenüber der beruflichen Grundbildung. So finden sie, dass die Ausbildung von Lernenden für ihren Betrieb sehr wichtig (70.6%) oder eher wichtig (23.1%) ist. Lediglich 5.5% der Befragten finden, dass dies nur teilweise zutreffe, und 0.8% finden, dass die Lernenden-Ausbildung nicht wichtig sei. Abbildung 3 zeigt zudem, dass es sich bei den von den Befragten repräsentierten Betrieben

aus der öffentlichen Verwaltung mehrheitlich um Lehrbetriebe handelt. Dabei haben 35.5% der Betriebe mehr als drei Lernende pro Jahr, 30.4% haben 2-3 Lernende pro Jahr und 32.6% haben eine:n Lernende:n pro Jahr. Nur 1.6% der Betriebe haben weniger als eine:n Lernende:n jährlich.

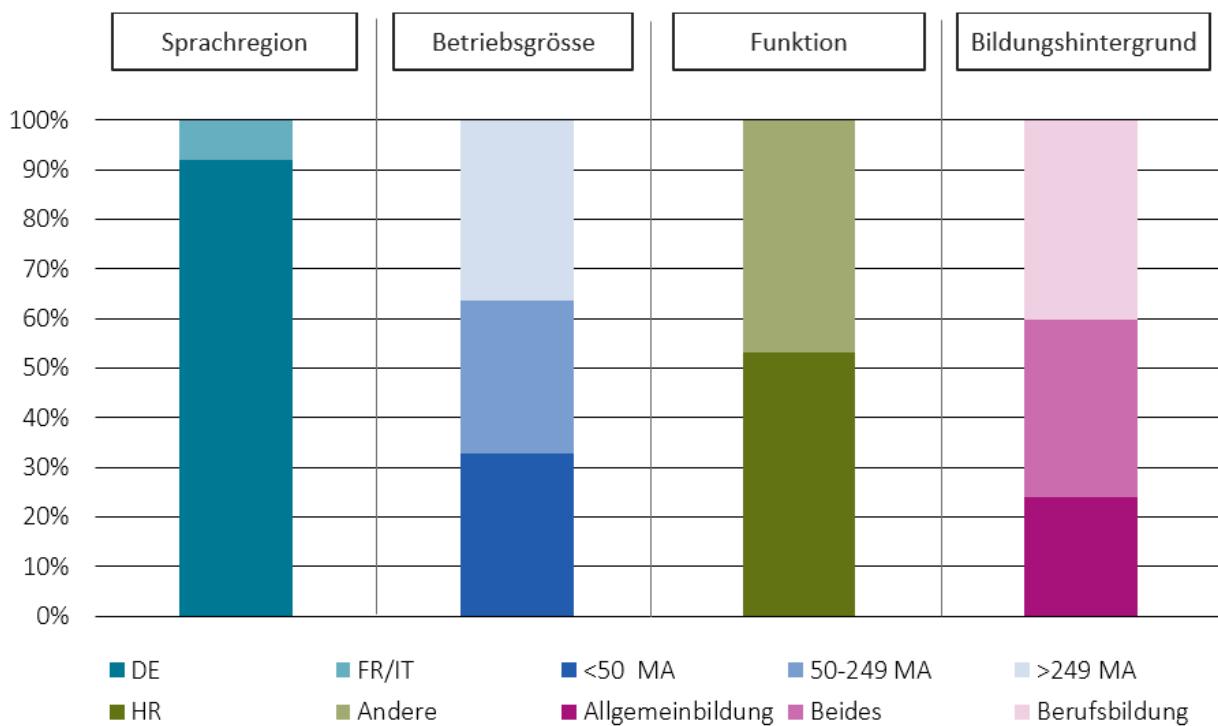
Abbildung 3: Relevanz der Lernendenausbildung im Betrieb



Anmerkung: Grafik zeigt auf der linken Seite die Anteile der Befragten, welche finden, dass die Ausbildung von Lernenden für ihren Betrieb gar nicht wichtig, eher nicht wichtig, teils teils, eher wichtig oder sehr wichtig ist (N=951); auf der rechten Seite zeigt sie den Anteil der Befragten, deren Betrieb jährlich <1 Lernende:r, 1 Lernende:r, 2-3 Lernende, >3 Lernende ausbilden (N=998).

Die befragten Arbeitgebenden aus der öffentlichen Verwaltung stammen aus unterschiedlichen *Sprachregionen*, wobei die Deutschschweiz jedoch klar überrepräsentiert ist, wie Abbildung 4 zeigt. 91.9% der Befragten sind in der Deutschschweiz, während lediglich 8.1% aus der lateinischen Schweiz stammen. Bezuglich der *Betriebsgrösse* ist das Sample etwas ausgeglichener: 32.9% sind Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeitenden, 30.7% solche mit 50-249 Mitarbeitenden und 36.4% haben mehr als 249 Mitarbeitende. Obwohl alle Befragten über Rekrutierungserfahrung verfügen, sind nicht alle im *Personalwesen* (HR) tätig, sondern teilweise auch in anderen Funktionen wie Direktor:in, Abteilungsleiter:in oder Berufsbildner:in. Die Abbildung zeigt, dass etwas mehr als die Hälfte (53.1%) im HR tätig sind, während die restlichen 46.9% eine andere Funktion im Betrieb innehaben. Bezuglich *Bildungshintergrund* unterscheiden wir zwischen drei Gruppen von Befragten: jene nur mit einer Allgemeinbildung (Gymnasium, Fachmittelschule oder Hochschule; 23.9%), jene nur mit einer Berufsbildung (berufliche Grundbildung oder höhere Berufsbildung; 40.2%) und jene mit einem gemischten Bildungspfad (36.0%).

Abbildung 4: Charakterisierung der Befragten nach Sprachregion, Betriebsgrösse, Funktion und Bildungshintergrund



Anmerkung: Grafik zeigt die Anteile der Befragten nach Sprachregion (FR/IT= lateinische Schweiz; DE=Deutschschweiz; N=1'021), Betriebsgrösse (MA= Mitarbeitende; N=955), Funktion der befragten Person (HR=Personalwesen; N=1'021) und Bildungshintergrund der befragten Person (N=939).

In diesem Beitrag analysieren wir nun, ob die Befragten für Einstiegspositionen eher Bewerber:innen mit einer *beruflichen Grundbildung* – einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) mit oder ohne Berufsmaturität¹ – oder solche mit einer *gymnasialen Maturität* bevorzugen. Für höhere Positionen beleuchten wir die Präferenzen für Bewerber:innen mit einer *höheren Berufsbildung* (HFP), solche mit einer höheren Berufsbildung und einer *Weiterbildung* (MAS) oder solche mit einem *Hochschul-Master*. Zudem untersuchen wir, ob sich das empfohlene Einkommen je nach Ausbildung der Bewerber:innen unterscheidet. Des Weiteren präsentieren wir Resultate zur Heterogenität dieser Einschätzungen, also ob ausgewählte Merkmale der Befragten (z.B. eigener Bildungshintergrund) oder des Betriebs (z.B. Anzahl Mitarbeitende) die Präferenzen beeinflussen.

Für Einstiegspositionen bevorzugen die Arbeitgebenden Bewerber:innen mit einer Berufsbildung

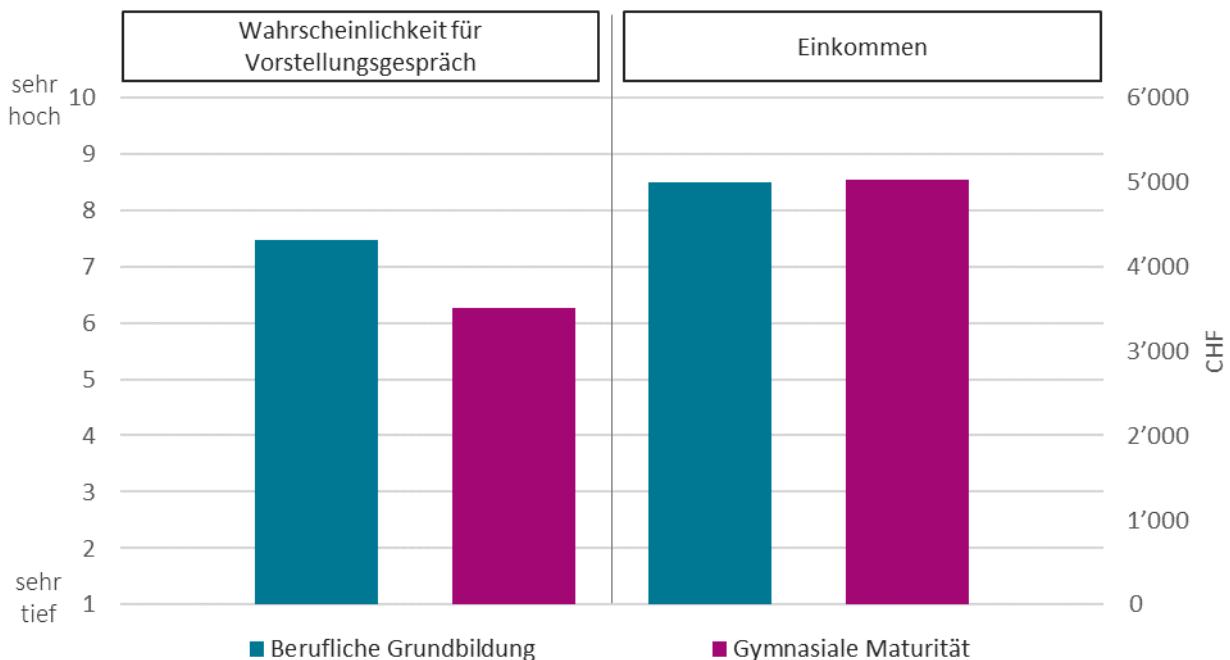
Abbildung 5 zeigt die Präferenzen der Arbeitgebenden bei der Bewertung von Bewerbungsprofilen für die beiden untersuchten Einstiegspositionen. Dabei zeigt die linke Seite und Achse der Grafik, wie hoch die Wahrscheinlichkeit im Durchschnitt ist, für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, separat für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung (blaue Säule) und solche mit einer gymnasialen Maturität (violette Säule). Es zeigt sich, dass Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung im Durchschnitt häufiger für ein Vorstellungsgespräch eingeladen werden (Durchschnitt von 7.48 auf einer Skala von 1 «sehr tief» bis 10 «sehr hoch») als solche mit einer gymnasialen Maturität (Durchschnitt von 6.26).

Auf der rechten Seite und Achse zeigt die Grafik die Antwort der Arbeitgebenden darauf, welches Einkommen sie im Schnitt für die Bewerber:innen empfehlen würden. Hier finden wir ein geringfügig

¹ Für diese Analyse fassen wir die Bewerber:innen mit einem EFZ und solche mit einem EFZ und einer Berufsmaturität zusammen, da sich die Ergebnisse nicht ändern, wenn man die zwei Gruppen einzeln untersucht.

höheres Einkommen für Bewerber:innen mit einer gymnasialen Maturität (Durschnitt von CHF 5'019) als für jene mit einer beruflichen Grundbildung (Durchschnitt von CHF 4'997).

Abbildung 5: Wahrscheinlichkeit für Einladung zu Vorstellungsgespräch und empfohlenes Einkommen für Bewerber:innen für Einstiegspositionen



Anmerkung: Grafik zeigt die mittlere Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (linke Seite und Achse; N=1'021) beziehungsweise das mittlere empfohlene Einkommen (monatliches Bruttoeinkommen in CHF bei 100%-Pensum) bei Einstellung (rechte Seite und Achse; N=905) für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung (EFZ oder EFZ mit BM; blaue Säulen) und solche mit einer gymnasialen Maturität (violette Säulen).

Zusätzliche statistische Analysen – in welchen wir für weitere Merkmale der Bewerber:innen, der Befragten und des Befragungsdesigns kontrollieren – bestätigen diese Ergebnisse für die Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Bezuglich des Einkommens finden wir keinen statistisch gesicherten Unterschied.

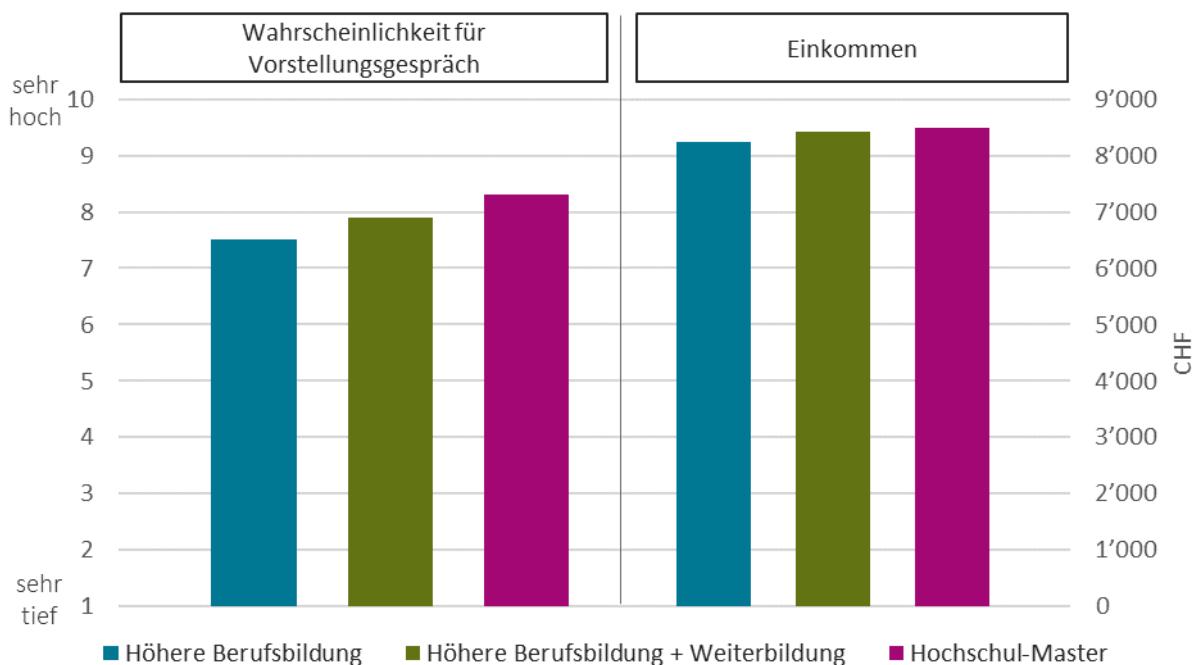
Wenn man die beiden Einstiegspositionen einzeln betrachtet, zeigen sich allerdings keine Unterschiede: Sowohl für die Assistenz Sachbearbeitung als auch für die Mitarbeit IT haben die Arbeitgebenden eine Präferenz für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung. In der IT ist diese Präferenz allerdings etwas stärker. Zudem unterscheidet sich die öffentliche Verwaltung diesbezüglich nicht von anderen Wirtschaftszweigen, bei welchen für diese beiden Positionen ebenfalls eine Präferenz für eine berufliche Grundbildung beobachtet wird (siehe Rageth & Sritharan, 2022).

Somit bevorzugen Arbeitgebende der öffentlichen Verwaltung fürs Vorstellungsgespräch zwar Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung, diese Bewerber:innen erhalten bei einer Anstellung aber keinen höheren Lohn als jene mit einer gymnasialen Maturität.

Für höhere Positionen bevorzugen die Arbeitgebenden Bewerber:innen mit einem Hochschulabschluss
 Abbildung 6 präsentiert nun für die höheren Positionen ebenfalls die Präferenzen der Arbeitgebenden in Bezug auf die Ausbildung der Bewerber:innen. Die linke Seite zeigt dabei erneut die Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden; die rechte Seite das empfohlene Einkommen bei einer Anstellung. Dabei ist gleich ersichtlich, dass sich bei den höheren Positionen ein etwas anderes Bild zeigt als bei den Einstiegspositionen. Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master (Abschluss einer Universität oder Fachhochschule; violette Säulen) haben im Durchschnitt eine höhere Wahrscheinlichkeit für ein Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden (Durchschnitt von 8.31) als solche mit einem Abschluss

der höheren Berufsbildung in Form einer HFP (blaue Säulen; Durchschnitt von 7.50) und auch jene mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung mit einer zusätzlichen Weiterbildung in Form eines MAS (grüne Säulen; 7.89). Darüber hinaus wird für Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master ein höheres Einkommen empfohlen (Durchschnitt von CHF 8'480) als für jene mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (Durchschnitt von CHF 8'271) und geringfügig auch als für jene mit einer zusätzlichen Weiterbildung (Durchschnitt von CHF 8'424).

Abbildung 6: Wahrscheinlichkeit für Einladung zu Vorstellungsgespräch und empfohlenes Einkommen für Bewerber:innen für höhere Positionen



Anmerkung: Grafik zeigt die mittlere Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden (linke Seite und Achse; N=793) beziehungsweise das mittlere empfohlene Einkommen (monatliches Bruttoeinkommen in CHF bei 100%-Pensum) bei Einstellung (rechte Seite und Achse; N=703) für Bewerber:innen mit einer höheren Berufsbildung (Höhere Fachprüfung HFP; blaue Säulen), für diejenigen mit einer höheren Berufsbildung und einer Weiterbildung (HFP + Master of Advanced Studies MAS; grüne Säulen) und für diejenigen mit einem Master von einer Hochschule (Universität oder Fachhochschule; violette Säulen).

Die weiteren statistischen Analysen bestätigen diese Ergebnisse in Bezug auf sowohl die Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch als auch das Einkommen. Beim Einkommen allerdings erhalten Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master ein statistisch gesichertes höheres Einkommen als jene mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung, aber nicht als jene mit einem zusätzlichen MAS. Zudem kommen wir zu den gleichen Ergebnissen, wenn wir die beiden Positionen separat betrachten. Allerdings sind sie für die Einladung zum Vorstellungsgespräch bei der 'Leitung IT' nicht signifikant, möglicherweise wegen der geringen Anzahl Beobachtungen.

Bei den Ergebnissen zu den höheren Positionen unterscheidet sich die öffentliche Verwaltung von den anderen Wirtschaftszweigen: Betrachtet man alle Wirtschaftszweige zusammen, so präferieren die Arbeitgebenden für die Position als Verkaufsleiter:in Bewerber:innen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung, während sie für die Position als Leitung IT diejenigen mit einem Hochschul-Master bevorzugen (siehe Rageth & Sritharan, 2022). Allerdings zeigt sich über alle Wirtschaftszweige hinweg, dass ein MAS bei Bewerber:innen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung zu besseren Chancen für ein Vorstellungsgespräch und einem höheren Lohn führt (siehe Rageth, Sritharan & Renold, 2022).

Für die höheren Positionen finden wir bei den Betrieben der öffentlichen Verwaltung also eindeutig eine Präferenz für Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master. Solche Bewerber:innen werden einerseits

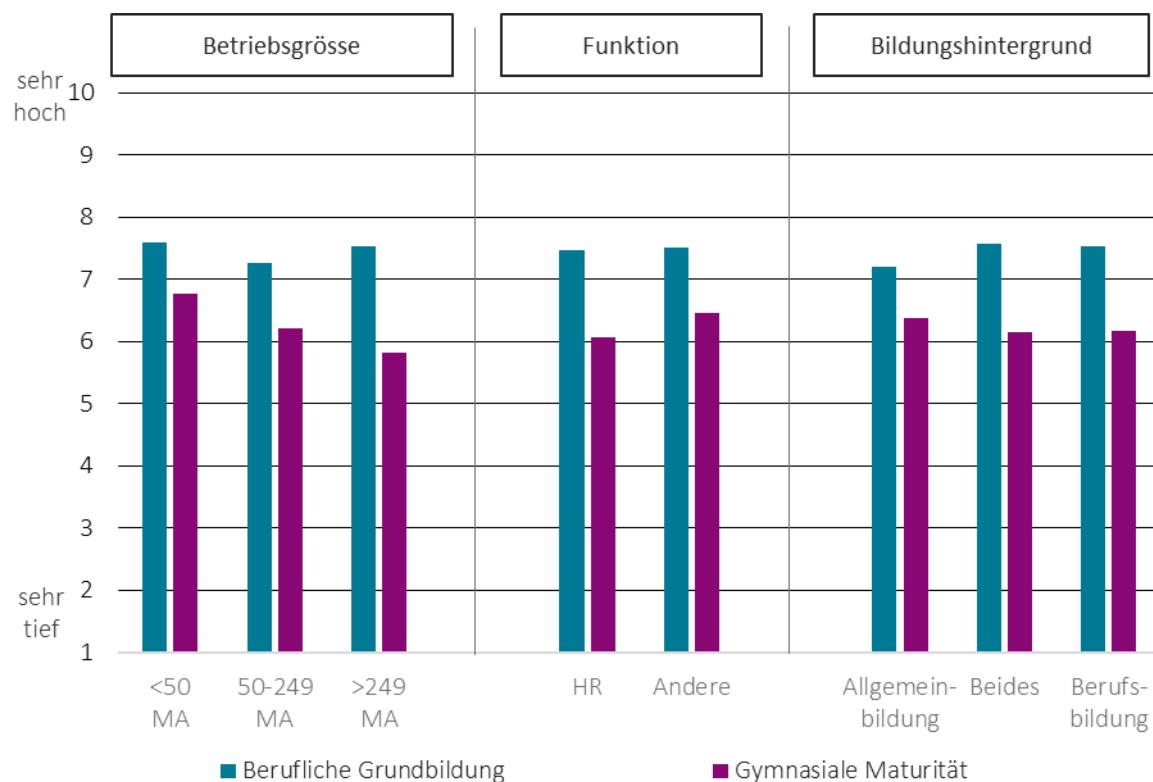
häufiger zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen und erhalten andererseits im Falle einer Anstellung auch einen höheren Lohn. Jedoch können Bewerber:innen mit einer höheren Berufsbildung ihre Chancen für ein Vorstellungsgespräch und ihren Lohn mit einem zusätzlichen Weiterbildungsabschluss verbessern.

Heterogenität nach Betriebsgrösse, Funktion und Bildungshintergrund für Einstiegspositionen

Bei den beobachteten Präferenzen der Arbeitgebenden im Rekrutierungsprozess stellt sich nun die Frage, ob diese für alle Arbeitgebenden und Betriebe gleichermaßen gelten oder ob sich diese in Abhängigkeit von bestimmten Merkmalen unterscheiden. Abbildung 7 zeigt deshalb die Bewertungen separat für Befragte aus unterschiedlich grossen Betrieben, Befragte im HR und in anderen Positionen und Befragte mit einer Allgemeinbildung (inkl. Hochschulen), einer Berufsbildung (inkl. höhere Berufsbildung) oder einem gemischten Bildungspfad. Aufgrund des zu kleinen Samples für die lateinische Schweiz können wir keinen Vergleich nach Sprachregionen machen. Ausserdem fokussieren wir auf die Resultate bezüglich der Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Insgesamt sehen wir, dass alle Arbeitgebenden eine Präferenz haben für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung (blaue Säulen) im Vergleich zu jenen mit einer gymnasialen Maturität (violette Säulen). Allerdings ist diese Präferenz – und damit der Unterschied zwischen der mittleren Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch zwischen den beiden Ausbildungen (Differenz blaue und violette Säulen) – ausgeprägter in Grossbetrieben als in Betrieben mit weniger als 250 Mitarbeitenden. Auch finden wir eine etwas stärkere Präferenz für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung für diejenigen Befragten, welche selbst im HR tätig sind (im Gegensatz zu beispielsweise Direktor:innen oder Abteilungsleiter:innen), und für jene, die selbst eine berufliche Grundbildung oder höhere Berufsbildung absolviert haben. Diese Ergebnisse könnten ein Hinweis darauf sein, dass die eigene Vertrautheit mit dem Berufsbildungssystem und die Kenntnisse darüber möglicherweise einen Einfluss darauf haben, wie deren Abschlüsse im Rekrutierungsprozessen bewertet werden (siehe auch Rageth & Sritharan, 2022).

Abbildung 7: Heterogenität in der Wahrscheinlichkeit für Vorstellungsgespräch für Bewerber:innen für Einstiegspositionen



Anmerkung: Grafik zeigt die mittlere Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden für Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung (EFZ oder EFZ mit BM; blaue Säulen) und solche mit einer

gymnasialen Maturität (violette Säulen) nach Betriebsgrösse (MA= Mitarbeitende; N=955), Funktion der befragten Person (HR=Personalwesen; N=1'021) und Bildungshintergrund der befragten Person (N=939).

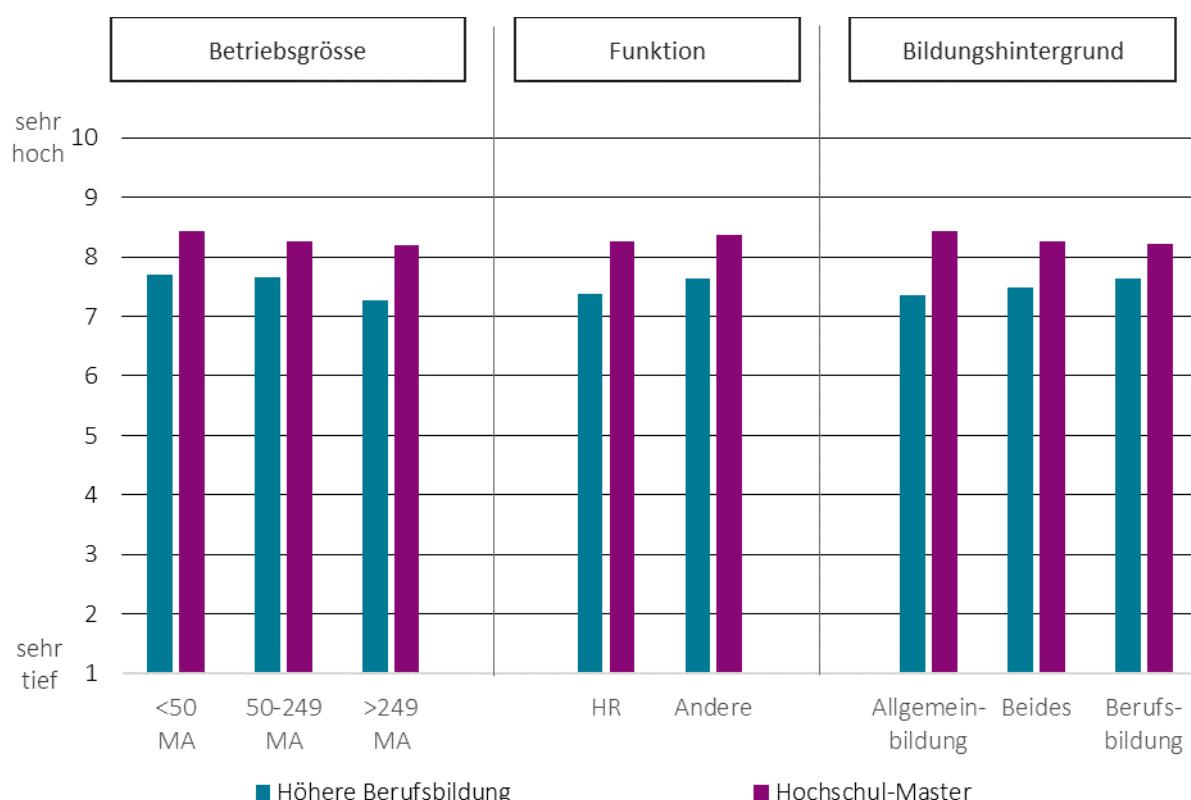
In den weiteren statistischen Analysen sind diese Unterschiede zwischen den Gruppen zwar in den meisten Fällen nicht signifikant – mit Ausnahme der Grossbetriebe – dies könnte aber auch an der geringen Anzahl Beobachtungen pro Gruppe liegen.

Somit werden Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung für Einstiegspositionen von allen Arbeitgebenden bevorzugt gegenüber jenen mit einer gymnasialen Maturität. Allerdings zeigen sich stärkere Präferenzen für die Berufsbildung in Grossbetrieben wie auch von im HR arbeitenden Befragten und solchen mit einem Berufsbildungsabschluss.

Heterogenität nach Betriebsgrösse, Funktion und Bildungshintergrund für höhere Positionen

Abbildung 8 zeigt nun die gleiche Heterogenitätsanalyse für die Präferenzen der Arbeitgebenden in Bezug auf die Bewerber:innen für höhere Positionen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass diese Analysen auf ziemlich kleinen Stichproben basieren und deshalb mit Vorsicht zu interpretieren sind. Aufgrund des zu kleinen Samples für die lateinische Schweiz wird der Vergleich nach Sprachregion nicht gezeigt. Zudem fokussieren wir dabei der Einfachheit halber auf den Vergleich derjenigen mit einer höheren Berufsbildung versus jenen mit einem Hochschul-Master. Auch hier bestätigt sich durchwegs, dass die Arbeitgebenden eine Präferenz haben für Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master (violette Säulen) gegenüber jenen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (blaue Säulen). Das bedeutet, dass Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master durchgehend bessere Chancen für eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch haben. Eine etwas stärkere Präferenz für Hochschul-Abschlüsse versus Abschlüsse der höheren Berufsbildung (Differenz blaue und violette Säulen) finden wir bei den Befragten in Grossbetrieben, im HR und mit einer Allgemeinbildung als Bildungshintergrund. Allerdings können diese Unterschiede in den weiteren statistischen Analysen nur im Falle des Bildungshintergrunds als signifikant bestätigt werden.

Abbildung 8: Heterogenität in der Wahrscheinlichkeit für Vorstellungsgespräch für Bewerber:innen für höhere Positionen



Anmerkung: Grafik zeigt die mittlere Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden für Bewerber:innen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (HFP; blaue Säulen) und solche mit einem Master einer Hochschule (Universität oder Fachhochschule; violette Säulen) nach Betriebsgrösse (MA= Mitarbeitende; N=575), Funktion der befragten Person (HR=Personalwesen; 603) und Bildungshintergrund der befragten Person (N=565).

Damit finden wir bei den höheren Positionen durchgehend eine Präferenz für Bewerber:innen mit einem Hochschul-Master gegenüber jenen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung. Dabei kann eine grössere Vertrautheit der Arbeitgebenden mit dem Berufsbildungssystem nur durch den eigenen Bildungshintergrund dazu beitragen, diesen Präferenzen entgegenzuwirken.

Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Ausbildung einer Person bestimmt wesentlich über ihren Arbeitsmarkterfolg. Für die Schweiz zeigen Studien, dass der Arbeitsmarkterfolg von Personen mit einer Berufsbildung und von jenen mit einem allgemeinbildenden oder akademischen Abschluss vergleichbar ist. Um zu ermitteln, ob es dennoch Unterschiede in den Präferenzen der Arbeitgebenden gibt, befragten wir Personal- und Ausbildungsverantwortlichen in der Schweiz nach ihren Präferenzen im Bewerbungsprozess. Unsere Ergebnisse für die Betriebe der öffentlichen Verwaltung zeigen, dass die Arbeitgebenden für Einstiegspositionen Bewerber:innen mit einer beruflichen Grundbildung gegenüber jenen mit einer gymnasialen Maturität bevorzugen. Dieses Ergebnis bestätigt also, dass die berufliche Grundbildung die Absolvent:innen besser auf den Arbeitsmarkteinsteig vorbereitet und die Arbeitgebenden diese Ausbildung schätzen. Für höhere Positionen hingegen präferieren die Arbeitgebenden der öffentlichen Verwaltung Bewerber:innen mit einem Master einer Universität oder Fachhochschule gegenüber jenen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung, auch wenn diese zusätzlich noch eine Weiterbildung an einer Hochschule gemacht haben. Da wir diese Präferenz für Hochschulabschlüsse in der öffentlichen Verwaltung sowohl für die Position als Leitung IT als auch für jene als Verkaufsleitung beobachten, haben diese Befragten eine stärkere Präferenz für Hochschulabschlüsse gegenüber den Abschlüssen der höheren Berufsbildung als die Befragten aus den anderen Wirtschaftszweigen. Zwar können Bewerber:innen mit einer höheren Berufsbildung ihre Positionierung verbessern, wenn sie eine Weiterbildung an einer Hochschule machen, sie sind aber auch dann noch etwas im Nachteil gegenüber jenen mit einem Hochschul-Master. Die Heterogenitätsanalysen deuten darauf hin, dass eine grössere Vertrautheit mit der Berufsbildung insbesondere basierend auf dem eigenen Bildungshintergrund deren Positionierung stärken könnte.

Danksagung

Wir danken Yousty AG, den Verbänden und den Expert:innen für die Unterstützung der Befragung, der Hirschmann Stiftung für die Finanzierung der Studie sowie der ETH Foundation für die Vermittlung.

Referenzen

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Ein Berufsbildungshintergrund ist in Bewerbungsprozessen oft von Vorteil. *Transfer*, 2022(3), <https://sgab-srfp.ch/ein-berufsbildungshintergrund-ist-in-bewerbungsprozessen-oft-von-vorteil/>.

Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). Hochschulweiterbildung kann für Personen mit höherer Berufsbildung ein Vorteil sein. *ODEC Bulletin*, 2022(4), <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/584366>.

Weiterführende Literatur

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Does Familiarity with Vocational and Professional Education Shape Employers' Educational Preferences in Hiring Processes? *CES Working Papers No. 10*, April 2022, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540592>.

Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). The Labour Market Positioning of Continuing Education from Universities: Evidence from a Factorial Survey Experiment in Switzerland. *CES Working Papers No. 11*, April 2002, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540593>.

Sritharan, A., Rageth, L., & Renold, U. (2022). Höhere Berufsbildung oder Hochschule: Welche Abschlusspräferenzen haben Arbeitgebende? *ODEC Bulletin*, 2022(3), <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000568408>.

Avant-propos

Chère lectrice, cher lecteur,

Nous sommes maintenant en 2023 et notre dernière publication de la brochure d'information de l'ovap s'intitulait « Informationen/Informations/Informazione 2019-2020 ». Cette brochure gravitait autour du projet « Employés de commerce 2022 ».

Eh bien, nous y voilà : les apprentis qui débuteront leur apprentissage en 2023 commenceront leur formation commerciale de base sous le régime de la nouvelle Ordonnance du SEFRI du 16 août 2021 sur la formation professionnelle initiale d'employé de commerce avec certificat fédéral de capacité (CFC). Mais oui, vous avez bien lu ! Cette ordonnance a été adoptée le 16 août 2021 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Un processus de longue haleine est derrière nous tous, qui avons participé à cette révision totale de l'Ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Un processus qui nous a mis à rude épreuve et qui s'accompagne de grands changements – afin que les futurs jeunes employés de commerce soient préparés aux exigences du marché du travail, en particulier à celles qui découlent de la numérisation du travail quotidien. Autant d'efforts qui n'auront assurément pas été vains !

Ces changements exigent beaucoup des entreprises formatrices et de leurs formateurs, des enseignants des écoles professionnelles et des intervenants CI. Malgré toutes les incertitudes qui découlent de tels changements, nous pouvons toutefois aussi nous réjouir d'avoir le courage de nous confronter à cette nouvelle situation. En effet, nous ne pourrons qu'en tirer profit.

En 2019, le comité de l'ovap avait décidé de ne plus publier de nouvelle brochure d'information tant qu'il ne pourrait pas informer très concrètement sur la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale réformée d'employé de commerce CFC. Avec cette brochure, voilà qui est chose faite. Vous trouverez ainsi aux pages 25 à 27 des informations sur la mise en œuvre dans l'entreprise, aux pages 28 à 30 des informations sur les enjeux de la formation interentreprises et, à la page 31, des informations sur la procédure de qualification.

Dès 2015, le comité a propulsé l'ovap dans l'ère du numérique. Le président de l'époque, Thomas-Peter Binder, avait annoncé dans la brochure d'information 2015-2016 que la numérisation serait introduite par étapes à partir du 1^{er} avril 2016 et que l'ovap ferait progresser l'apprentissage et le travail numériques grâce à l'extranet, une plate-forme de communication et d'apprentissage moderne. Ainsi, dès la rentrée 2016, le dossier de formation et des prestations, le matériel didactique pour les cours interentreprises et d'autres instruments de mise en œuvre étaient disponibles dans l'extranet. L'extranet a été développé encore davantage, afin que toute l'organisation des cours interentreprises et le déroulement des situations de travail et d'apprentissage (STA) et des unités de formation (UF) puissent se dérouler via l'extranet. La possibilité d'organiser les examens finaux via l'extranet est elle aussi devenue réalité. En outre, un système de blended learning a été mis en place pour les cours interentreprises. Le scepticisme et le rejet des débuts se sont évaporés en raison de la pandémie. Soudainement, de nouvelles formes d'apprentissage ont été expérimentées et leur utilité reconnue. L'extranet a été et est développé en continu, et il constitue l'instrument de travail obligé et obligatoire au sein de l'ovap. Vous trouvez plus d'informations à ce propos à la page 32.

Outre les travaux intensifs en lien avec la nouvelle Ordonnance sur la formation professionnelle initiale, le plan de formation et les instruments de mise en œuvre, l'ovap – par le biais des entreprises formatrices – a participé à une étude de l'École polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ) : « Le statut social de la formation professionnelle du point de vue des entrepreneurs en Suisse ». L'objectif de cette étude consistait à déterminer le poids que les entreprises et les responsables du personnel et de la formation, en Suisse, accordent aux diplômes de la formation professionnelle par rapport aux diplômes de formation

générale et académiques. Comme les entreprises des administrations publiques ont participé très activement à ces enquêtes, il a été possible de procéder à une évaluation spécifique à la branche. Du point de vue du comité, il s'agit d'un indicateur important pour l'ovap, qui s'engage en faveur de la formation commerciale de base dans l'administration publique. En découvrant les statistiques figurant aux pages 67 et 69, vous constaterez que l'ovap conduit tout de même environ 4'978 apprentis et 303 stagiaires à l'obtention d'un CFC. À ce titre, nous avons le plaisir de publier l'article de D^r Ladina Rageth, Prof. Ursula Renold et Aranya Sritharan dans la présente brochure.

Je ne saurais conclure cet avant-propos sans faire part de mes plus sincères remerciements.

Je tiens tout d'abord à remercier particulièrement les entreprises formatrices des administrations publiques et leurs formateurs. En effet, sans eux, la possibilité de suivre une formation commerciale de base dans notre branche n'existerait tout simplement pas : merci de relever le défi d'offrir aux employés de commerce une formation en adéquation avec le marché du travail.

Je remercie également les responsables des organisations régionales de formation (ORF) de l'ovap, qui organisent et dispensent les cours interentreprises de l'ovap sur place et soutiennent également les apprentis et les entreprises formatrices dans le cadre des questions de mise en œuvre. En outre, ils organisent et réalisent les examens finaux en entreprise. Pour cela aussi, je tiens à leur témoigner ma profonde reconnaissance.

Enfin, j'exprime ma gratitude à tous les membres des commissions, aux filiales et au Secrétariat suisse ainsi qu'à mes collègues du comité pour le travail accompli.

Meilleures salutations



Brigitte Schweizer

Présidente de l'ovap

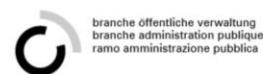
Formation en entreprise dès août 2023

L'entreprise formatrice, avec ses formateurs, est le lieu de formation par excellence. En effet :

- Vous mettez à disposition des places de formation
- Vous concluez un contrat d'apprentissage avec les apprentis
- Vous vous engagez à offrir une formation conforme aux exigences de la branche et en phase avec le marché du travail

Autrement dit, vous formez les apprentis aux compétences opérationnelles mentionnées dans le profil de qualification.

Plan de formation – vue d'ensemble des compétences opérationnelles

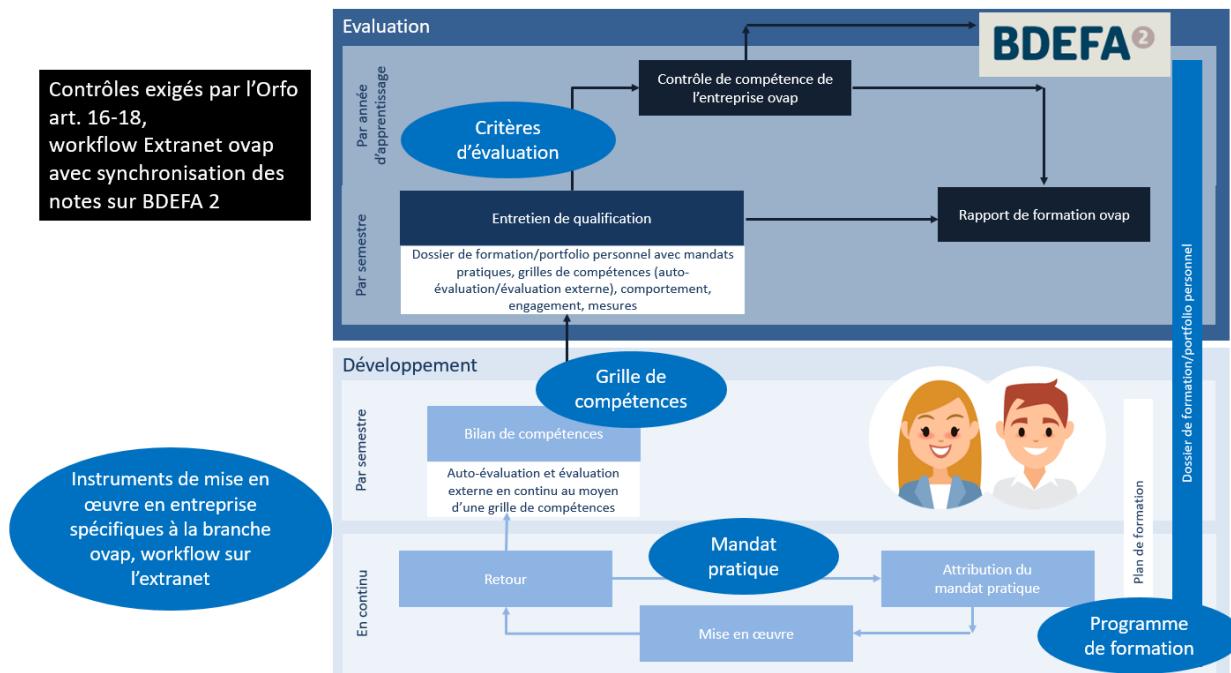


| ↓ Domaines de compétences opérationnelles | | Compétences opérationnelles → | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|---|---|
| a | Travail au sein de structures d'activité et d'organisation dynamiques | a1 : Examiner et développer des compétences commerciales | a2 : Développer et utiliser des réseaux propres au domaine commercial | a3 : Recevoir et exécuter des mandats propres au domaine commercial | a4 : Agir de manière responsable dans la société | a5 : Intégrer des questions politiques et une approche culturelle dans ses actions | |
| b | Interaction dans un milieu de travail interconnecté | b1 : Collaborer et communiquer dans différentes équipes pour accomplir des mandats propres au domaine commercial | b2 : Coordonner les interfaces dans les processus en entreprise | b3 : Participer aux discussions économiques | b4 : Exécuter des tâches de gestion de projets propres au domaine commercial et traiter des projets partiels | b5 : Participer à la réalisation de processus de changement en entreprise | |
| c | Coordination des processus de travail en entreprise | c1 : Planifier, coordonner et optimiser des tâches et des ressources dans un environnement de travail commercial | c2 : Coordonner et mettre en œuvre des processus de soutien propres au domaine commercial | c3 : Documenter, coordonner et mettre en œuvre des processus en entreprise | c4 : Mettre en œuvre des activités de marketing et de communication | c5 : Assurer le suivi et le contrôle d'opérations financières | c6 : Exécuter des travaux de comptabilité financière (option « finances ») |
| d | Gestion des relations avec les clients et les fournisseurs | d1 : Prendre en compte les besoins des clients et des fournisseurs | d2 : Mener des entretiens d'information et de conseil avec des clients et des fournisseurs | d3 : Mener des entretiens de vente et de négociation avec des clients et des fournisseurs | d4 : Entretenir les relations avec les clients et les fournisseurs | d5 : Gérer des situations de conseil, de vente et de négociation exigeantes avec des clients et des fournisseurs dans la langue nationale (option « communication dans la langue nationale ») | d6 : Gérer des situations de conseil, de vente et de négociation exigeantes avec des clients et des fournisseurs dans la langue étrangère (option « communication dans la langue étrangère ») |
| e | Utilisation des technologies numériques du monde du travail | e1 : Utiliser des applications propres au domaine commercial | e2 : Rechercher et évaluer des informations dans le domaine commercial et économique | e3 : Évaluer et préparer des données et des statistiques en lien avec le marché et l'entreprise | e4 : Préparer des contenus en lien avec l'entreprise à l'aide d'outils multi-médias | e5 : Mettre en place et gérer des technologies propres au domaine commercial (option « technologie ») | e6 : Évaluer de grandes quantités de données au sein de l'entreprise conformément au mandat reçu (option « technologie ») |

17

« Une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible. » Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Dans le cadre de ce processus, la branche de formation et d'examens ovap épaulé les entreprises formatrices et leurs formateurs en mettant à leur disposition les instruments de mise en œuvre dans un workflow intégré à l'extranet et en organisant des formations destinées aux formateurs.



Les formateurs responsables dans les entreprises formatrices établissent pour chaque personne en formation un programme de formation personnel. L'extranet leur soumet à cet effet une proposition standard dans laquelle les mandats pratiques et les grilles de compétences correspondantes sont déjà associés aux différents semestres. Cette proposition standard tient compte des programmes d'enseignement des écoles professionnelles et des cours interentreprises et correspond à un programme de formation idéal. Nous savons tous que les conditions en entreprise sont susceptibles, dans la pratique, de donner lieu à des écarts. Il est ainsi possible pour les formateurs d'associer des mandats pratiques et des grilles de compétences à un autre semestre. Pour chaque semestre, ils désignent également un service de formation. Ils associent ainsi de manière logique les mandats pratiques et les grilles de compétences à un service correspondant, dans lequel les mandats pratiques peuvent être traités et les compétences opérationnelles correspondantes développées sur la base des activités et des tâches à accomplir.

Les grilles de compétences sont assorties de questions clés et de critères qui permettent aux formateurs et aux apprentis de déterminer le niveau de développement des compétences par l'intermédiaire d'une évaluation externe ou d'une auto-évaluation. Cette évaluation constitue une base essentielle pour l'entretien de qualification qui a lieu à la fin de chaque semestre.

L'entretien de qualification débouche sur le contrôle de compétence de l'entreprise, lequel donne lieu à une note d'expérience en entreprise. Les critères suivants font l'objet d'une évaluation :

- **Compétences opérationnelles développées** : l'apprenti a-t-il développé les compétences opérationnelles prévues pour le semestre concerné ? (accent : situations de travail traitées et travail avec des mandats pratiques)
- **Analyser les forces et les faiblesses** : l'apprenti est-il en mesure de réfléchir sur ses points forts et ses points faibles à l'aide de la grille de compétences ? (accent : situations de travail traitées, questions clés de la grille de compétences et auto-évaluation / évaluation externe)
- **Tirer des conclusions** : l'apprenti est-il capable de tirer des enseignements instructifs sur le travail effectué dans le cadre des mandats pratiques ? (accent : sur toutes les situations de travail traitées, enseignements tirés des auto-évaluations et des évaluations externes)

- **Faire preuve de motivation et d'initiative** : l'apprenti fait-il preuve de motivation et d'initiative dans le développement personnel de ses compétences ? (accent : sur toutes les situations de travail traitées)
- **Collaboration interne et externe active** : l'apprenti contribue-t-il activement à la coopération interne et externe ? (accent : sur toutes les situations de travail traitées)

L'**extranet** vous **guide** tout au long du **processus d'évaluation** des six contrôles de compétence de l'entreprise. Également, il aide les parties impliquées dans le processus à garder une vue d'ensemble des mandats pratiques déjà exécutés et des grilles de compétences pour lesquelles l'auto-évaluation et l'évaluation externe ont déjà été effectuées. De plus, l'extranet met en lumière la comparaison entre l'auto-évaluation et l'évaluation externe ainsi que les enseignements correspondants. Il accompagne les formateurs lors de l'évaluation, de manière à ce qu'ils soient en mesure de communiquer aux apprentis la note du contrôle de compétence de l'entreprise et que celle-ci soit synchronisée sur BDEFA2 automatiquement.

Les apprentis gèrent leur dossier de formation de manière autonome dans ce que l'on appelle le **portfolio personnel**, qui est également géré via l'**extranet**. Les apprentis documentent leurs expériences professionnelles sur la base des sous-tâches des mandats pratiques et consignent les principaux enseignements tirés de la réflexion ainsi que les mesures d'amélioration possibles.

Le portfolio personnel offre la possibilité de tenir un carnet personnel d'apprentissage et de travail. Autrement dit, les apprentis peuvent documenter les travaux les plus divers et se créer des aides pour leur travail quotidien. Les enseignements tirés des cours interentreprises peuvent eux aussi être consignés avec le même outil.

Dans leur portfolio personnel, les apprentis ont la possibilité de documenter d'autres activités professionnelles ou d'autres compétences acquises dans le cadre de leur vie privée. Enfin, le portfolio personnel sert de base au travail d'approfondissement effectué à l'école professionnelle, où il s'agit pour l'apprenti de présenter ses compétences en tant que membre de la société et en tant que professionnel, plus précisément en tant qu'employé de commerce CFC actif dans la branche Administration publique.

Le **portfolio personnel** sert de base au **travail d'approfondissement**, qui est présenté dans le cadre des examens finaux à l'école professionnelle et sur lequel les experts aux examens posent des questions. Les réponses à ces questions sont prises en compte dans la note du domaine de qualification « Connaissances professionnelles et culture générale, position 1 ; DCO A ».

(voir procédure de qualification, page 31.)

Martina Oertli

Directrice de l'ovap et directrice du projet « Orfo 2023, ovap »

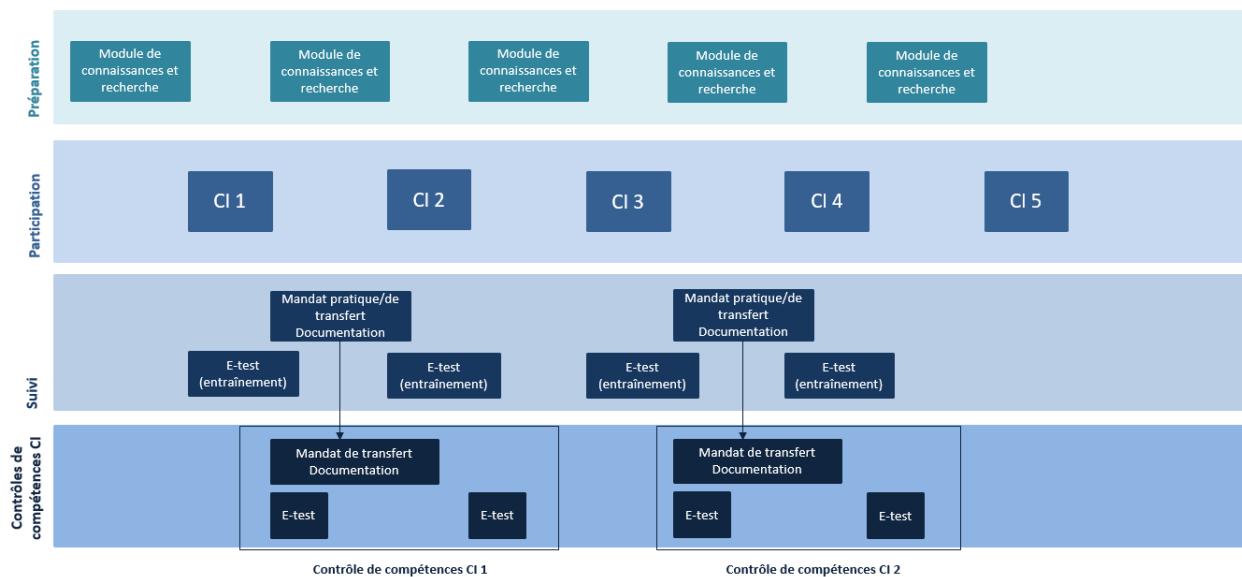
Formation interentreprises dès août 2023

La formation interentreprises suit l'approche du blended learning. Celle-ci permet d'harmoniser la formation en entreprise et la formation interentreprises en établissant un lien étroit avec la pratique.

Les contenus obligatoires pour les cours interentreprises (CI) sont axés à la fois sur les compétences opérationnelles et sur les situations de travail spécifiques à la branche :

| Semestre/ = Bloc CI | CO | Contenus CI - situation de travail spécifique à la branche | Durée en jours CI |
|------------------------|----|---|---|
| 1 | | Introduction au déroulement de l'apprentissage | 4 présentiels 1 blended learning Total 5 jours |
| | e2 | 2 Agir dans le respect du droit et des directives | |
| | d1 | 4 Fournir des renseignements | |
| | e1 | 5 Gérer les inscriptions dans divers registres, gérer la base de registres et la base de clientèle | |
| | c1 | 14 Réserver, administrer et louer des locaux et des infrastructures | |
| 2 | b2 | 6 Examiner les demandes reçues en termes de compétence et d'exhaustivité | 3 présentiels 1 blended learning Total 4 jours |
| | c2 | 7 Délivrer des apostilles, des certifications, des autorisations, attestations et des papiers de légitimation | |
| | c5 | 10 Facturer des émoluments, des taxes, des demandes de restitution et des amendes et gérer la comptabilité des débiteurs/créanciers | |
| | e3 | 11 Organiser des élections et des votations | |
| | | Situation de la formation en entreprise : mandats pratiques, grilles de compétences, contrôles de compétence CI | |
| 3 | b4 | 8 Rédiger des dispositions et décisions | 1 présentiel 1 blended learning Total 2 jours |
| | b2 | 9 Examiner les entrées des voies de droit | |
| | c2 | 12 Rédiger des notes de service et des procès-verbaux | |
| 4 | c3 | 13 Rédiger des dossiers de documentation, des rapports et des publications | 2 présentiels 1 blended learning Total 3 jours |
| | a5 | 3 Utiliser les connaissances du marché et de la branche | |
| | b1 | 1 Travailler et évoluer avec habileté et professionnalisme au sein de mon entreprise et dans ma fonction | |
| 5 | | Situation de la formation en entreprise : mandats pratiques, grilles de compétences, contrôles de compétence CI | 1 présentiel 1 blended learning Total 2 jours |
| Total | | Concept Blended-Learning d'un total de dont enseignement présentiel dont apprentissage auto-organisé, blended learning (encadrement avec points de contact dans les ORF) | 16 jours 11 jours 5 jours |

Vue d'ensemble des éléments didactiques



Les apprentis préparent les journées de présence (phase de participation) à l'aide de mandats spécifiques. Dans le cadre de cette préparation, ils acquièrent des connaissances de base en auto-apprentissage et effectuent des recherches dans l'entreprise formatrice. Ces dernières sont ensuite traitées dans le cadre de l'enseignement présentiel. Les lieux de formation que sont l'entreprise et les cours interentreprises sont ainsi mis en relation, ce qui favorise le lien avec la pratique pendant les journées de présence.

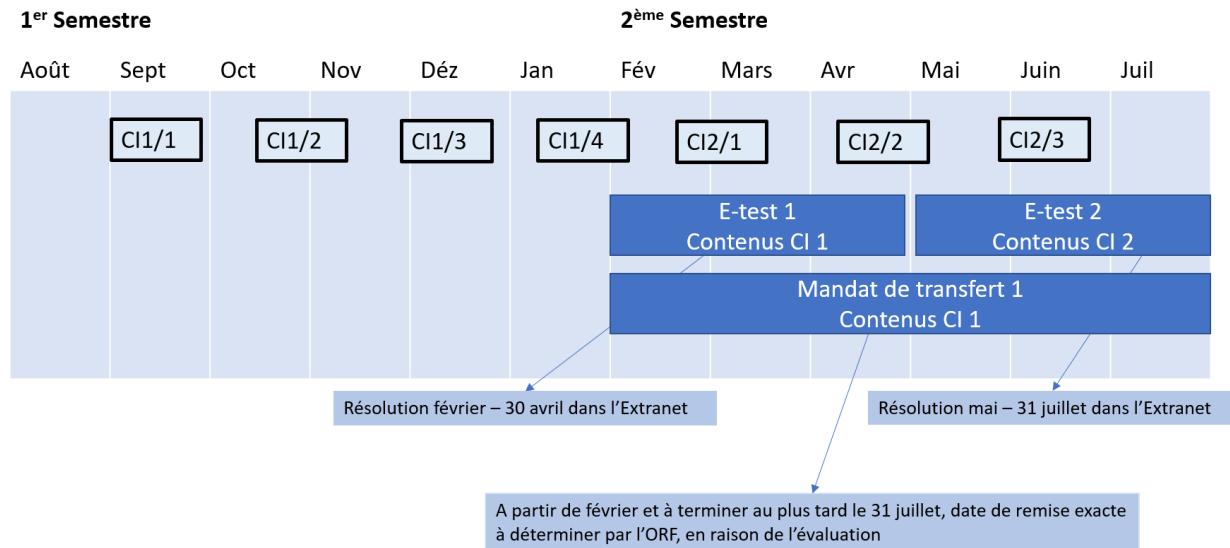
Les journées de présence sont suivies de mandats pratiques, de mandats de transfert et d'e-tests d'entraînement. Avec les mandats pratiques et les mandats de transfert, les apprentis sont invités à mettre en œuvre concrètement une procédure déterminée dans l'entreprise, puis à documenter leur action par écrit et à y réfléchir. Ils mettent ainsi en relation tout ce qu'ils ont appris et créent un lien supplémentaire avec la pratique. Les e-tests d'entraînement complètent le suivi des cours interentreprises et servent à préparer les e-tests dans le cadre des contrôles de compétence CI. Ils permettent de contrôler aussi bien les connaissances de base que les compétences opérationnelles des apprentis dans des situations pratiques.

Les e-tests ainsi que tout le matériel didactique et d'enseignement pour les cours interentreprises sont intégrés dans l'extranet.

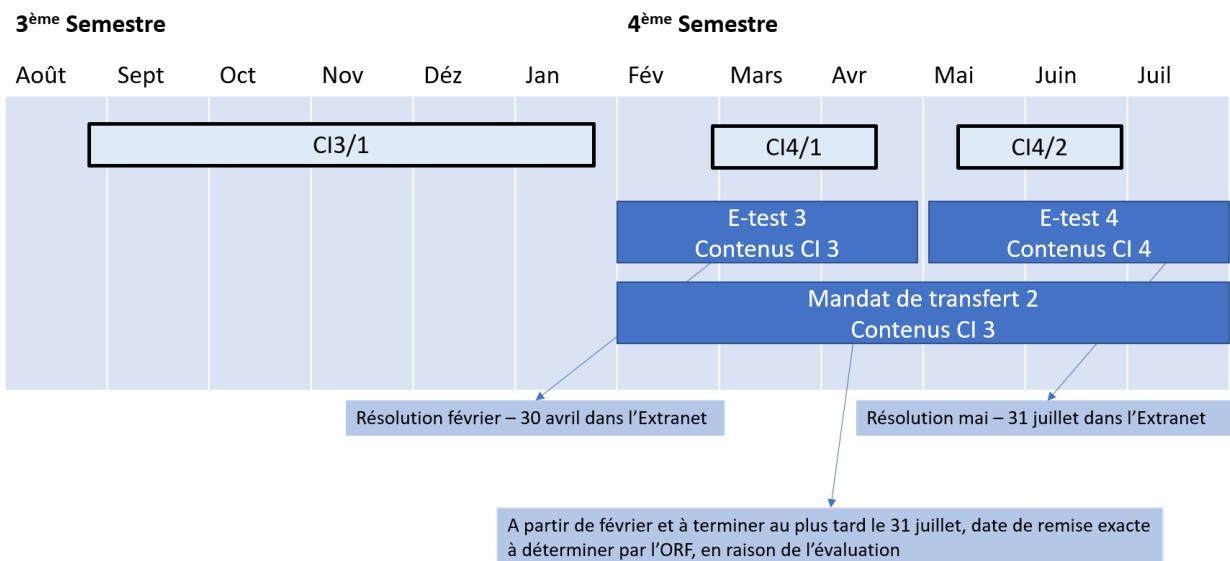
Pendant la phase d'auto-apprentissage et de préparation, les apprentis ne sont bien sûr pas livrés à eux-mêmes. Les organisations régionales de formation (ORF), avec leurs intervenants CI, garantissent des points de contact en cas de questions et de besoin d'encadrement pour la préparation et le suivi des cours interentreprises. Il est essentiel que les apprentis effectuent les travaux préparatoires prévus pour les cours interentreprises, faute de quoi ils risquent de ne pas pouvoir suivre pendant l'enseignement présentiel. Voilà pourquoi les entreprises formatrices mettent à disposition suffisamment de temps de travail à cet effet. Ces temps de préparation et de suivi pour les cours interentreprises figurent dans les directives relatives aux cours interentreprises de la branche de formation et d'examens ovap. Les temps minimaux que les entreprises formatrices mettent à la disposition des apprentis pour l'étude en auto-apprentissage y sont indiqués.

Contrôles de compétence CI

Le **contrôle de compétence CI 1** se compose du mandat de transfert 1 (qui est basé sur les contenus du bloc CI 1), de l'e-test 1 (qui se réfère également aux contenus du bloc CI 1), ainsi que de l'e-test 2 (relatif aux contenus du bloc CI 2).



Le **contrôle de compétence CI 2** se compose du mandat de transfert 2 (qui est basé sur les contenus du bloc CI 3), de l'e-test 3 (qui se réfère également aux contenus du bloc CI 3), ainsi que de l'e-test 4 (relatif aux contenus du bloc CI 4).



Martina Oertli

Directrice de l'ovap et directrice du projet « Orfo 2023, ovap »

Procédure de qualification

La procédure de qualification se compose de trois domaines :

Notes d'expérience

- Moyenne des deux contrôles de compétence Cl
- Moyenne des six contrôles de compétence de l'entreprise
- Moyenne des six notes semestrielles globales de l'école professionnelle

Le travail d'approfondissement effectué à l'école professionnelle est également évalué. C'est le portfolio personnel qui lui sert de base :

- Présentation (7-8 minutes)
- Questions de concrétisation et de compréhension sur le travail d'approfondissement (7-8 minutes)

Examen final Entreprise : étude de cas guidée spécifique à la branche

- Étude de cas guidée orale avec des éléments écrits optionnels
- Situation de départ = description d'une situation de travail typique spécifique à la branche
- Ensuite, cinq tâches basées sur cette situation initiale, une par DCO (méthodes : simulation d'action, Mini Case, analyse d'erreur, situation critique, analyse d'entretien, jeu de rôles ou entretien professionnel)

Durée : 50 minutes

Examen final École professionnelle : connaissances professionnelles et culture générale

- Accent : bases et compétences intersectorielles (oral et écrit)
- Structure :

| Position 1 : DCO A (oral) | Position 2 : DCO B (écrit) | Position 3 : DCO C (écrit) | Position 4 : DCO D (oral) | Position 5 : DCO E (écrit) |
|---|--|--|---|--|
| 0,5 heure de présentation et d'application active, y compris une langue nationale (oral) (10 minutes de préparation) | 1,25 heure de simulation : étude de cas guidée, y compris une langue nationale (écrit) | 1,25 heure de simulation : cinq simulations d'action, y compris une deuxième langue nationale ou l'anglais (écrit) | 0,5 heure de simulation : jeu de rôles plus deux critical incidents de communication, y compris une deuxième langue nationale ou l'anglais (oral) | 1,25 heure de simulation : étude de cas guidée |

- Durée : 4,75 heures au total

Martina Oertli

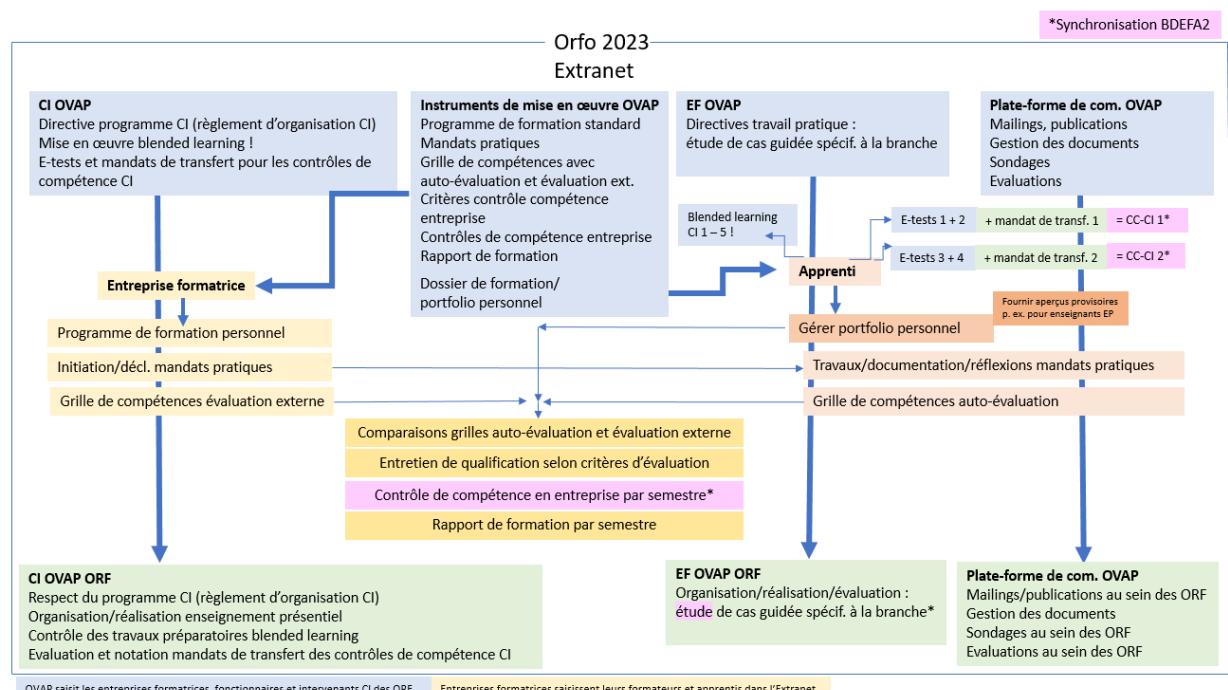
Directrice de l'ovap et directrice du projet « Orfo 2023, ovap »

Extranet

Dès le début de l'apprentissage 2023, tous les moyens auxiliaires et documents de formation en entreprise et interentreprises seront disponibles dans l'extranet, la plate-forme de communication et d'apprentissage de l'ovap. La formation en entreprise sera soutenue par un workflow dans l'extranet, qui ira du programme de formation au contrôle de compétence de l'entreprise (y compris la synchronisation des notes). Les cours interentreprises seront aussi organisés via l'extranet. De même, les contrôles de compétence interentreprises seront effectués via cet outil. Idem pour l'organisation de l'examen final. Ainsi, les responsables disposeront en permanence des informations correspondantes à leur domaine de responsabilité.

Il convient ici de tenir compte de la fonction et du rôle de chaque utilisateur, afin que les données correspondantes soient disponibles – ou, à contrario, qu'elles ne le soient pas, afin de garantir la protection des données.

Les données sur les apprentis seront saisies par les entreprises formatrices, sur la base des contrats d'apprentissage conclus. Il est également indispensable que les apprentis disposent d'une adresse e-mail personnalisée. Enfin, chaque utilisateur sera responsable des données personnelles de son profil.



Martina Oertli

Directrice de l'ovap et directrice du projet « Orfo 2023, ovap »

Processus de recrutement dans l'administration publique : les employeurs privilégient-ils les diplômes de formation professionnelle ou de formation générale ?

Dr Ladina Rageth, Prof. Ursula Renold et Aranya Sritharan
Chaire des systèmes éducatifs, EPF Zurich

Le statut social de la formation professionnelle du point de vue des entreprises revêt une double importance en Suisse : il influence à la fois l'offre de places d'apprentissage et les possibilités de carrière professionnelle des personnes titulaires d'un diplôme de formation professionnelle. Pour l'administration publique, l'académisation et la numérisation croissantes, en particulier, constituent de véritables défis. Ces tendances favorisent généralement la préférence pour les diplômes de formation général. Dans ce contexte, l'étude sur laquelle se fonde cette publication analyse le statut social de la formation professionnelle du point de vue d'entreprises suisses. Par statut social de la formation professionnelle, nous entendons la valeur accordée aux diplômes de formation professionnelle par rapport à d'autres diplômes de formation. Nous nous concentrons ici sur la perception des entreprises et des responsables du personnel et de la formation en Suisse.

Lors du processus de candidature, les employeurs décident de l'accès d'une personne à une position professionnelle. Dans la première phase du recrutement, ils ne peuvent se baser que sur les informations figurant dans le dossier de candidature. La formation d'une personne, en particulier, fournit des informations pertinentes sur ses connaissances et ses aptitudes, et leur adéquation avec le poste à pourvoir. Comme ce sont les employeurs qui décident du succès d'un candidat sur le marché du travail, il est important de connaître leurs préférences. Ces renseignements permettent d'identifier quand et pourquoi la voie de formation professionnelle et la voie de formation générale ou académique peuvent conduire à des résultats différents sur le marché du travail en Suisse. Les préférences des employeurs peuvent aussi varier en fonction, d'une part, de leurs caractéristiques personnelles et, d'autre part, des caractéristiques de leur entreprise. Pour étudier les préférences des employeurs en matière de diplôme de formation dans le processus de recrutement et les déterminants de ces préférences, nous avons mené une enquête expérimentale auprès d'entreprises suisses.

Structure de l'enquête expérimentale

La présente publication analyse les données d'une expérience effectuée dans le cadre d'une enquête en ligne auprès d'employeurs en Suisse. Dans de telles expériences, les participants à l'enquête sont placés dans une situation hypothétique, mais aussi proche que possible de la réalité, où ils doivent prendre des décisions. Dans la présente étude, cette situation correspondait à la première phase du processus de candidature, au cours de laquelle l'employeur décide qui il va inviter à un entretien d'embauche. Nous avons présenté aux personnes interrogées des CV hypothétiques de candidats fictifs et leur avons demandé de les évaluer dans le cadre de deux offres d'emploi, elles aussi hypothétiques. Les personnes interrogées ont été priées d'évaluer les profils de candidature et de déterminer dans quelle mesure leur entreprise serait susceptible de convoquer ce candidat à un entretien d'embauche et quel salaire elles recommanderaient de lui verser en cas d'embauche.

Pour disposer du plus grand nombre possible de participants, nous avons utilisé quatre offres d'emploi que l'on retrouve dans différents secteurs économiques : deux postes dans le domaine commercial et deux postes dans l'informatique. Il s'agissait d'une part de deux postes pour jeunes diplômés (« assistance gestion de dossiers » et « collaboration au service informatique ») et d'autre part de deux postes supérieurs (« direction des ventes » et « direction informatique »). Pour les participants à l'enquête issus de l'administration publique, ce poste a été désigné « direction d'unité organisationnelle », laquelle assume les mêmes tâches qu'une direction des ventes. Les descriptions de poste présentées étaient

fictives, mais avaient été élaborées sur la base d'offres d'emploi réelles. En outre, des experts en recrutement de différents secteurs économiques ont été impliqués dans l'élaboration des CV fictifs et des offres d'emploi hypothétiques.

Les profils de candidature variaient en ce qui concerne les caractéristiques de base telles que le sexe, l'âge, la nationalité, la formation, l'expérience professionnelle et les activités bénévoles. Ils comportaient également des informations sur la disponibilité, les notes finales et les compétences linguistiques des candidats. La formation des candidats est particulièrement intéressante pour cette analyse. Pour les postes de jeunes diplômés, nous établissons une distinction entre les différents types de diplôme du niveau secondaire II figurant dans les profils de candidature : un diplôme de *formation professionnelle initiale* – un certificat fédéral de capacité (CFC) d'employé de commerce ou d'informaticien avec ou sans maturité professionnelle – ou un *diplôme de formation générale* – une maturité gymnasiale. La Figure 1 présente à titre d'exemples deux profils de candidature pour le poste de jeunes diplômés « assistance gestion de dossiers ».

Figure 1 : Exemples de profils de candidature pour le poste de jeunes diplômés « assistance gestion de dossiers » avec formation générale (à gauche) et formation professionnelle initiale (à droite)

| Exemple de profil de candidature avec formation générale | Exemple de profil de candidature avec formation professionnelle initiale |
|---|--|
| <p>Les candidatures comportent entre autres les personnes qualifiées suivantes. Toutes vous ont envoyé une candidature écrite accompagnée d'une lettre de motivation, ont des notes finales supérieures à la moyenne, ont obtenu leur diplôme en Suisse, sont disponibles à la date souhaitée et habitent dans la région de votre entreprise.</p> <p>Le CV de la candidate 1 contient les informations suivantes :</p> <p>Caractéristiques personnelles</p> <p>Age : 22 ans Nationalité : Suisse</p> <p>Formation</p> <p>Maturité gymnasiale avec option économie et droit</p> | <p>Le CV de la candidate 2 contient les informations suivantes :</p> <p>Caractéristiques personnelles</p> <p>Age : 20 ans Nationalité : Suisse</p> <p>Formation</p> <p>Certificat fédéral de capacité (CFC) d'employée de commerce</p> |
| <p>Expérience professionnelle depuis la fin de la formation (y c. stages, programmes Trainee, etc.)</p> <p>Trois ans dans la gestion de dossiers dans le secteur économique de votre entreprise</p> <p>Compétences linguistiques</p> <p>Allemand : langue maternelle Français : couramment Anglais : couramment</p> <p>Activités bénévoles</p> <p>Aucune</p> | <p>Expérience professionnelle depuis la fin de la formation (y c. stages, programmes Trainee, etc.)</p> <p>Un ans dans la gestion de dossiers dans un autre secteur économique</p> <p>Compétences linguistiques</p> <p>Allemand : langue maternelle Français : couramment Anglais : couramment</p> <p>Activités bénévoles</p> <p>Bénévolat dans l'aide de voisinage</p> |

Remarque : exemples de profils de candidature fictifs utilisés dans l'enquête expérimentale pour un poste de jeunes diplômés.

Pour les postes supérieurs, les profils de candidature comportent un diplôme tertiaire, à savoir soit un *diplôme de la formation professionnelle supérieure* – un examen professionnel supérieur (EPS) de chef de vente avec diplôme fédéral ou ICT-Manager avec diplôme fédéral – soit un *master d'une haute école* – master d'une université ou haute école spécialisée en gestion d'entreprise ou informatique de gestion.

Les candidats titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle supérieure peuvent aussi disposer d'un *diplôme de formation continue* – un Master of Advanced Studies (MAS) en Management des systèmes d'information ou en Marketing Management. La Figure 2 présente deux exemples de profils de candidature pour le poste supérieur « direction informatique ».

Figure 2 : Exemples de profils de candidature pour le poste supérieur « direction informatique » avec diplôme de haute école (à gauche) et diplôme de la formation professionnelle supérieure (à droite)

| Exemple de profil de candidature avec diplôme d'une haute école | Exemple de profil de candidature avec diplôme de la formation professionnelle supérieure |
|--|--|
| Les candidatures comportent entre autres les personnes qualifiées suivantes. Toutes vous ont envoyé une candidature écrite accompagnée d'une lettre de motivation, ont des notes finales supérieures à la moyenne, ont obtenu leur diplôme en Suisse, sont disponibles à la date souhaitée et habitent dans la région de votre entreprise. | |
| Le CV du candidat 1 contient les informations suivantes : | Le CV du candidat 2 contient les informations suivantes : |
| Caractéristiques personnelles Age : 32 ans Nationalité Suisse | Caractéristiques personnelles Age : 34 ans Nationalité Suisse |
| Formation Master d'une haute école spécialisée en informatique de gestion Maturité gymnasiale avec option physique et applications des mathématiques | Formation ICT-Manager avec diplôme fédéral (EPS) Certificat fédéral de capacité (CFC) d'informaticien |
| Expérience professionnelle Huit ans dans le domaine professionnel concerné | Expérience professionnelle Huit ans dans le domaine professionnel concerné Six ans dans un autre domaine professionnel |
| Compétences linguistiques Allemand : langue maternelle Français : couramment Anglais : apte à mener des négociations | Compétences linguistiques Allemand : langue maternelle Français : couramment Anglais : apte à mener des négociations |
| Activités bénévoles Aucune | Activités bénévoles Bénévolat dans l'aide de voisinage |

Remarque : exemples de profils de candidature fictifs utilisés dans l'enquête expérimentale pour un poste supérieur.

L'attribution des profils de candidature aux participants a été effectuée de manière aléatoire. La variation aléatoire de ces caractéristiques entre les participants à l'enquête garantit que les différences dans les évaluations des profils de candidature peuvent être imputées à ces caractéristiques, et non à d'autres facteurs. Nous avons également veillé à ce que tous les profils de candidature proviennent de personnes qualifiées pour les postes en question.

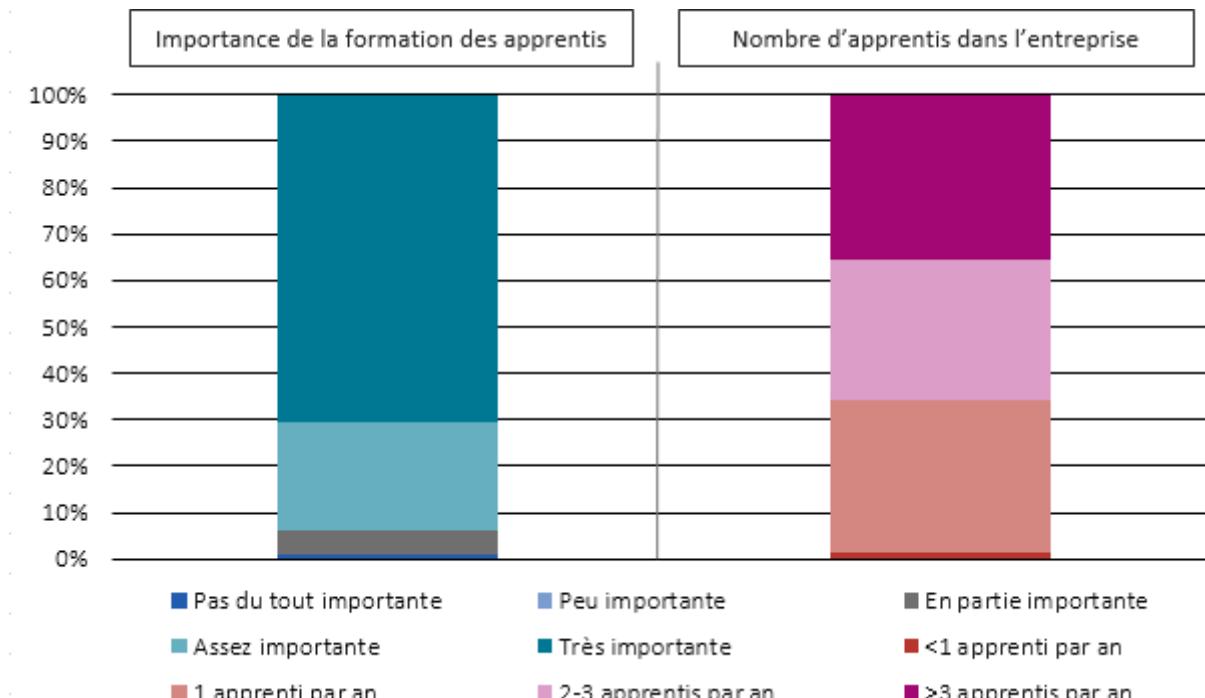
Contrôle par échantillonnage de l'enquête expérimentale

Une coopération avec la plate-forme de places d'apprentissage Yousty.ch et différentes associations (y c. la branche « Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica ») nous a permis d'envoyer l'enquête à environ 46'000 adresses de contact de responsables du personnel et de la formation dans des entreprises formatrices en Suisse. Au total, 2'384 employeurs disposant d'une expérience en matière de recrutement ont participé à l'enquête. La présente publication se concentre sur les 257 personnes interrogées qui ont déclaré travailler dans le secteur économique « Administration publique, défense, assurances sociales ». Comme chaque personne interrogée devait évaluer quatre profils de candidature par poste, nous disposions d'un échantillon de maximum 1'028 réponses. Les

personnes interrogées n'ayant pas toutes évalué quatre profils de candidature et répondu à toutes les questions, l'échantillon est plus petit pour certaines analyses.

Comme le montre la Figure 3, les personnes interrogées issues de l'administration publique ont en général une attitude très positive vis-à-vis de la formation professionnelle initiale. Elles estiment p. ex. que la formation des apprentis est très importante (70,6%) ou assez importante (23,1%) pour leur entreprise. 5,5% des personnes interrogées seulement considèrent qu'elle ne l'est que partiellement et 0,8% pensent que la formation des apprentis n'est pas importante. La Figure 3 révèle en outre que les entreprises de l'administration publique représentées par les personnes interrogées sont majoritairement des entreprises formatrices. 35,5% des entreprises ont plus de trois apprentis par an, 30,4% ont deux à trois apprentis par an et 32,6% ont un apprenti par an. Seules 1,6% des entreprises ont moins d'un apprenti par an.

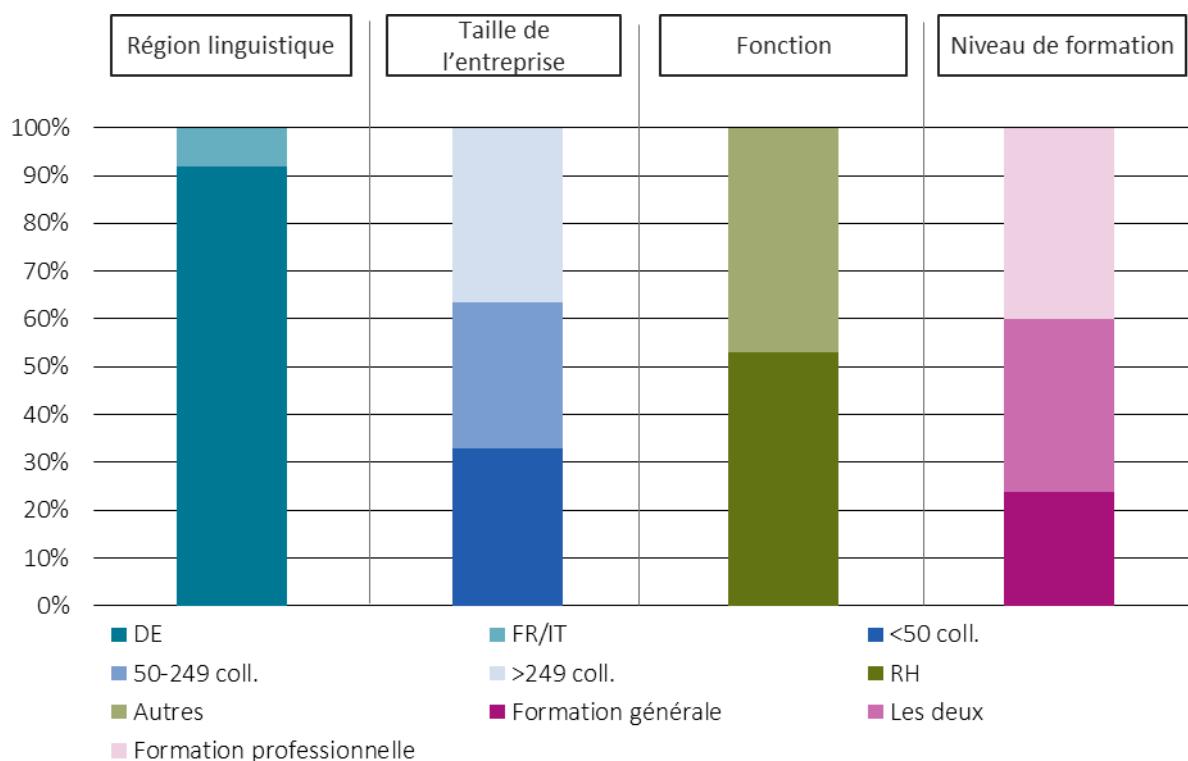
Figure 3 : Pertinence de la formation des apprentis dans l'entreprise



Remarque : le graphique montre à gauche la part de personnes interrogées qui considèrent que la formation des apprentis n'est pas du tout importante, peu importante, en partie importante, assez importante ou très importante pour leur entreprise (N=951) ; à droite, il montre la part de personnes interrogées dont l'entreprise forme chaque année <1 apprenti, 1 apprenti, 2-3 apprentis, >3 apprentis (N=998).

Les employeurs de l'administration publique interrogés proviennent de différentes *régions linguistiques*, la Suisse alémanique étant clairement surreprésentée, comme le révèle la Figure 4. 91,9% des personnes interrogées sont en Suisse alémanique, alors que seulement 8,1% sont originaires de Suisse latine. En ce qui concerne la *taille des entreprises*, l'échantillon est assez équilibré : 32,9% sont des entreprises de moins de 50 collaborateurs, 30,7% des entreprises de 50 à 249 collaborateurs et 36,4% des entreprises de plus de 249 collaborateurs. Bien que toutes les personnes interrogées disposent d'une expérience en matière de recrutement, elles ne travaillent pas toutes dans les *ressources humaines* (RH), mais exercent parfois d'autres fonctions, p. ex. directeur, chef de service ou formateur. La figure montre qu'un peu plus de la moitié (53,1%) travaillent dans les RH et que les 46,9% restants occupent une autre fonction dans l'entreprise. Quant au *niveau de formation*, nous distinguons trois groupes : les personnes ne disposant que d'une formation générale (gymnase, école de culture générale ou haute école ; 23,9%), celles qui n'ont qu'une formation professionnelle (formation professionnelle initiale ou formation professionnelle supérieure ; 40,2%) et celles ayant suivi une formation mixte (36,0%).

Figure 4 : Caractérisation des personnes interrogées selon la région linguistique, la taille de l'entreprise, la fonction et le niveau de formation



Remarque : le graphique montre la part de personnes interrogées selon la région linguistique (FR/IT= Suisse latine ; DE=Suisse alémanique ; N=1'021), la taille de l'entreprise (coll.=collaborateurs ; N=955), la fonction de la personne interrogée (RH=ressources humaines ; N=1'021) et le niveau de formation de la personne interrogée (N=939).

Dans la présente publication, nous cherchons à déterminer si, pour les postes de jeunes diplômés, les personnes interrogées préfèrent les candidats disposant d'une *formation professionnelle initiale* – certificat fédéral de capacité (CFC) avec ou sans maturité professionnelle² – ou les titulaires d'une *maturité gymnasiale*. Pour les postes supérieurs, nous présentons les préférences pour des candidats ayant suivi une *formation professionnelle supérieure* (EPS), ceux avec une formation professionnelle supérieure et une *formation continue* (MAS) ou les titulaires d'un *master d'une haute école*. Nous examinons également si le revenu recommandé varie en fonction de la formation des candidats. Nous analysons aussi l'hétérogénéité de ces évaluations pour déterminer si certaines caractéristiques des personnes interrogées (p. ex. leur propre formation) ou de l'entreprise (p. ex. le nombre de collaborateurs) influencent les préférences.

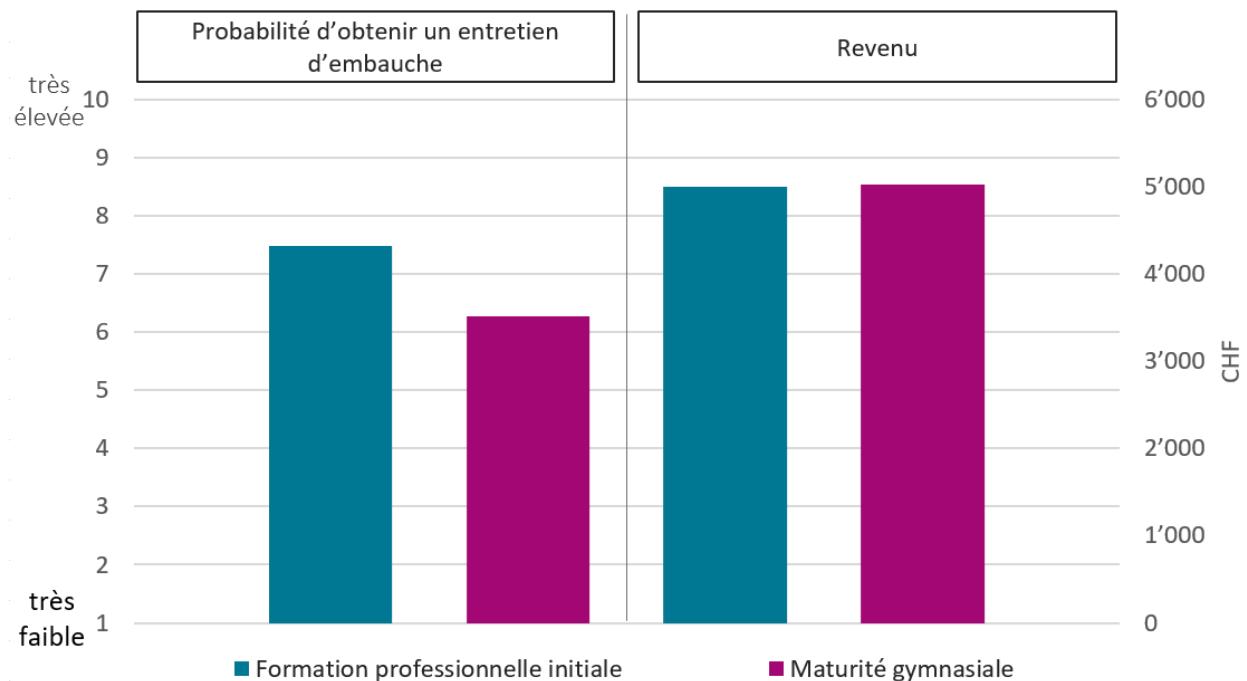
Pour les postes de jeunes diplômés, les employeurs préfèrent les candidats ayant suivi une formation professionnelle

La Figure 5 montre les préférences des employeurs lors de l'évaluation des profils de candidature pour les deux postes de jeunes diplômés examinés. La partie gauche du graphique indique la probabilité moyenne d'être convoqué à un entretien d'embauche, d'une part pour les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale (colonne bleue) et d'autre part pour les titulaires d'une maturité gymnasiale (colonne violette). Il apparaît que les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale sont en moyenne plus souvent convoqués à un entretien d'embauche (moyenne de 7,48 sur une échelle de 1 « très faible » à 10 « très élevée ») que les titulaires d'une maturité gymnasiale (moyenne de 6,26).

² Pour ce faire, nous regroupons les candidats titulaires d'un CFC et ceux titulaires à la fois d'un CFC et d'une maturité professionnelle, car les résultats ne changent pas si l'on examine les deux groupes séparément.

La partie droite du graphique indique la réponse des employeurs relative au revenu moyen qu'ils recommanderaient pour les candidats. Nous constatons ici que le revenu est légèrement plus élevé pour les candidats titulaires d'une maturité gymnasiale (moyenne de CHF 5'019) que pour ceux ayant suivi une formation professionnelle initiale (moyenne de CHF 4'997).

Figure 5 : Probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche et revenu recommandé pour les candidats à des postes de jeunes diplômés



Remarque : le graphique montre la probabilité moyenne d'être convoqué à un entretien d'embauche (partie gauche ; N=1'021) et le revenu recommandé moyen (revenu mensuel brut en CHF pour un taux d'occupation de 100%) en cas d'embauche (partie droite ; N=905) pour les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale (CFC ou CFC avec MP ; colonnes bleues) et pour les titulaires d'une maturité gymnasiale (colonnes violettes).

Des analyses statistiques supplémentaires – dans lesquelles nous contrôlons pour d'autres caractéristiques des candidats, des personnes interrogées et de conception du questionnaire – confirment ces résultats relatifs à la probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche. En ce qui concerne le revenu, nous ne trouvons aucune différence statistiquement attestée.

Si l'on considère les deux postes de jeunes diplômés séparément, aucune différence n'apparaît : pour l'assistance gestion de dossiers et la collaboration au service informatique, les employeurs préfèrent les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale. Cette préférence est toutefois un peu plus marquée pour l'informatique. En outre, l'administration publique ne se distingue pas à cet égard des autres secteurs économiques, où l'on observe également une préférence pour la formation professionnelle initiale pour ces deux postes (voir Rageth & Sritharan, 2022).

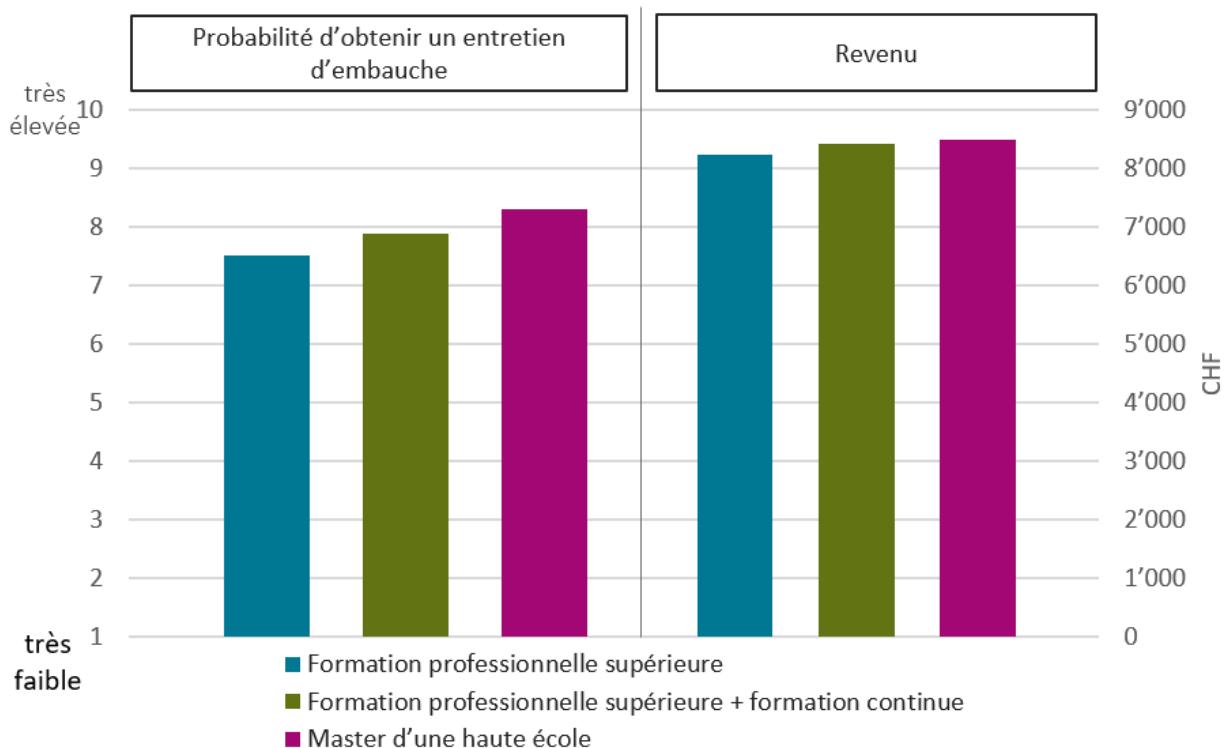
Les employeurs de l'administration publique privilégient certes, lors de l'entretien d'embauche, les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale, mais ces candidats ne perçoivent pas un salaire plus élevé que les titulaires d'une maturité gymnasiale.

Pour les postes supérieurs, les employeurs préfèrent les candidats titulaires d'un diplôme d'une haute école

La Figure 6 présente également, pour les postes supérieurs, les préférences des employeurs en ce qui concerne la formation des candidats. La partie gauche indique de nouveau la probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche ; la partie droite, le revenu recommandé en cas d'embauche. On constate

d'emblée que l'image est un peu différente pour les postes supérieurs que pour les postes de jeunes diplômés. Les candidats titulaires d'un master d'une haute école (d'une université ou haute école spécialisée ; colonnes violettes) sont en moyenne plus susceptibles d'être convoqués à un entretien d'embauche (moyenne de 8,31) que les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure – EPS (colonnes bleues ; moyenne de 7,50) ou d'un diplôme de formation professionnelle supérieure avec formation continue – MAS (colonnes vertes ; 7,89). En outre, le revenu recommandé pour les candidats titulaires d'un master d'une haute école est plus élevé (moyenne de CHF 8'480) que pour les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure (moyenne de CHF 8'271) et légèrement plus élevé que pour les titulaires d'une formation continue (moyenne de CHF 8'424).

Figure 6 : Probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche et revenu recommandé pour les candidats à des postes supérieurs



Remarque : le graphique montre la probabilité moyenne d'être convoqué à un entretien d'embauche (partie gauche ; N=793) et le revenu recommandé moyen (revenu mensuel brut en CHF pour un taux d'occupation de 100%) en cas d'embauche (partie droite ; N=703) pour les candidats ayant suivi une formation professionnelle supérieure (examen professionnel supérieur EPS ; colonnes bleues), pour les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure avec formation continue (EPS + Master of Advanced Studies MAS ; colonnes vertes) et pour les titulaires d'un master d'une haute école (université ou haute école spécialisée ; colonnes violettes).

Les analyses statistiques ultérieures confirment ces résultats relatifs à la probabilité d'être convoqué à un entretien d'embauche mais aussi au revenu. Quant au revenu, les candidats titulaires d'un master d'une haute école perçoivent un revenu statistiquement plus élevé que les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure, mais pas que ceux titulaires également d'un MAS. En outre, nous parvenons aux mêmes résultats si nous considérons les deux postes séparément. En revanche, ils ne sont pas significatifs en ce qui concerne la convocation à un entretien d'embauche pour la « direction informatique », peut-être en raison du petit nombre d'observations.

Les résultats pour les postes supérieurs révèlent que l'administration publique se distingue des autres secteurs économiques : dans l'ensemble des secteurs économiques, les employeurs préfèrent les candidats titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure pour le poste de directeur des

ventes, alors qu'ils privilégient les titulaires d'un master d'une haute école pour le poste de direction informatique (voir Rageth & Sritharan, 2022). Mais, tous secteurs confondus, les candidats titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure ont davantage de chances d'obtenir un entretien d'embauche et un salaire plus élevé avec un MAS (voir Rageth, Sritharan & Renold, 2022).

Pour les postes supérieurs, nous constatons une nette préférence des entreprises de l'administration publique pour les candidats titulaires d'un master d'une haute école. Ces candidats sont, d'une part, plus souvent convoqués à un entretien d'embauche et, d'autre part, perçoivent un salaire plus élevé en cas d'embauche. Toutefois, les candidats ayant suivi une formation professionnelle supérieure ont davantage de chances d'obtenir un entretien d'embauche et un meilleur salaire s'ils sont en plus titulaires d'un diplôme de formation continue.

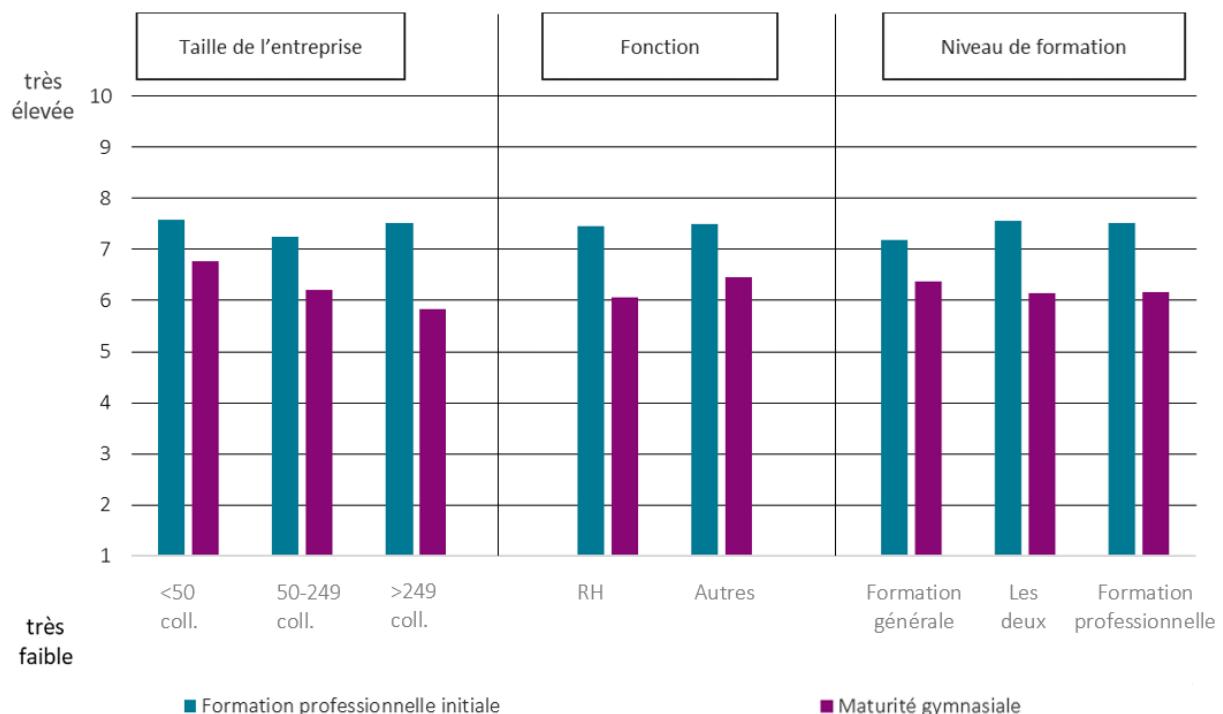
Hétérogénéité en fonction de la taille de l'entreprise, de la fonction et du niveau de formation pour les postes de jeunes diplômés

En ce qui concerne les préférences observées des employeurs dans le processus de recrutement, la question se pose de savoir si elles sont les mêmes chez tous les employeurs et dans toutes les entreprises ou si elles varient en fonction de certaines caractéristiques. La Figure 7 présente donc séparément les évaluations en fonction de la taille des entreprises, selon que les personnes interrogées travaillent ou non dans les RH et disposent d'une formation générale (y c. hautes écoles), d'une formation professionnelle (y c. formation professionnelle supérieure) ou d'une formation mixte. L'échantillon pour la Suisse latine étant trop petit, nous ne pouvons pas établir de comparaison entre les régions linguistiques. En outre, nous nous concentrerons sur les résultats relatifs à la probabilité d'une convocation à un entretien d'embauche.

Nous constatons ici que tous les employeurs préfèrent les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale (colonnes bleues) plutôt que les titulaires d'une maturité gymnasiale (colonnes violettes). Toutefois, cette préférence – et donc la différence en ce qui concerne la probabilité moyenne d'une convocation à un entretien d'embauche entre les deux formations (différence entre les colonnes bleues et violettes) – est plus marquée dans les grandes entreprises que dans les entreprises de moins de 250 collaborateurs. Nous observons aussi une préférence légèrement plus marquée pour les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale chez les personnes interrogées qui travaillent elles-mêmes dans les RH (contrairement p. ex. à des directeurs ou chefs de service) et chez celles qui ont elles-mêmes suivi une formation professionnelle initiale ou supérieure. Ces résultats pourraient indiquer que la familiarité avec le système de formation professionnelle et la bonne connaissance de celui-ci peuvent influencer le jugement porté sur leurs diplômes dans le processus de recrutement (voir aussi Rageth & Sritharan, 2022).

Dans les analyses statistiques ultérieures, ces différences entre les groupes ne sont certes pas significatives dans la plupart des cas – à l'exception des grandes entreprises – mais cela pourrait aussi être dû au petit nombre d'observations effectuées par groupe.

Figure 7 : Hétérogénéité en matière de probabilité d'obtenir un entretien d'embauche pour les candidats à des postes de jeunes diplômés



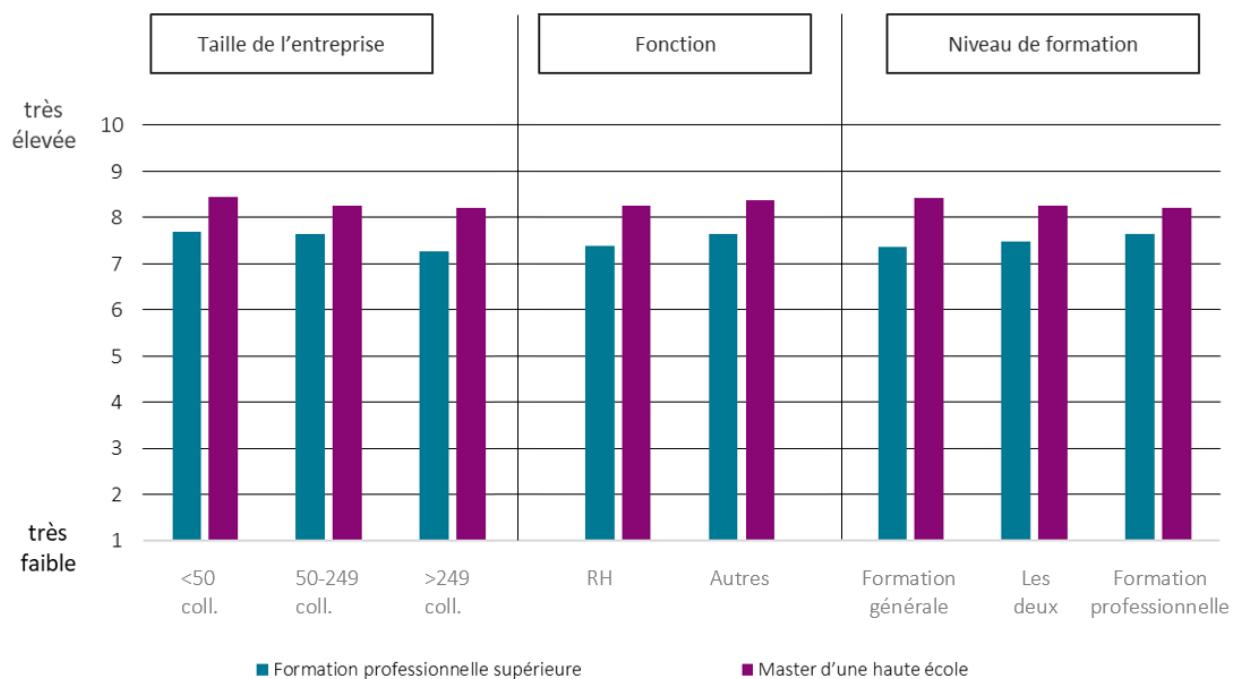
Remarque : le graphique montre la probabilité moyenne d'être convoqué à un entretien d'embauche pour candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale (CFC ou CFC avec MP ; colonnes bleues) et les titulaires d'une maturité gymnasiale (colonnes violettes) selon la taille de l'entreprise (coll.=collaborateurs ; N=955 fonction de la personne interrogée (RH=ressources humaines ; N=1'021) et le niveau de formation de la personne interrogée (N=939).

Tous les employeurs préfèrent donc, pour les postes de jeunes diplômés, les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale plutôt que les titulaires d'une maturité gymnasiale. Mais la préférence pour la formation professionnelle est plus marquée dans les grandes entreprises, ainsi que chez les personnes interrogées travaillant dans les RH ou titulaires d'un diplôme de formation professionnelle.

Hétérogénéité en fonction de la taille de l'entreprise, de la fonction et du niveau de formation pour les postes supérieurs

La Figure 8 révèle le même niveau d'hétérogénéité pour les préférences des employeurs relatives aux candidats à des postes supérieurs. Il convient ici de tenir compte du fait que ces analyses se fondent sur des échantillons relativement petits et qu'ils doivent donc être interprétées avec prudence. L'échantillon pour la Suisse latine étant trop petit, aucune comparaison entre les régions linguistiques ne peut être présentée. En outre, par souci de simplification, nous nous concentrerons sur la comparaison entre les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure et les titulaires d'un master d'une haute école. Ici aussi, cela se confirme, les employeurs privilégiennent les candidats titulaires d'un master d'une haute école (colonnes violettes) plutôt que les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure (colonnes bleues). Cela signifie que les candidats titulaires d'un master d'une haute école ont toujours davantage de chances d'être convoqués à un entretien d'embauche. Nous constatons une préférence un peu plus marquée pour les diplômes d'une haute école par rapport aux diplômes de la formation professionnelle supérieure (différence colonnes bleues et violettes) chez les personnes interrogées de grandes entreprises, des RH et ayant suivi une formation générale. Mais ces différences ne sont considérées comme étant significatives dans les analyses statistiques ultérieures que dans le cas du niveau de formation.

Figure 8 : Hétérogénéité en matière de probabilité d'obtenir un entretien d'embauche pour les candidats à des postes supérieurs



Remarque : le graphique montre la probabilité moyenne d'être convoqué à un entretien d'embauche pour les candidats ayant suivi une formation professionnelle supérieure (EPS ; colonnes bleues) et les titulaires d'un master d'une haute école (université ou haute école spécialisée ; colonnes violettes) selon la taille de l'entreprise (coll.=collaborateurs ; N=575), la fonction de la personne interrogée (RH=ressources humaines ; 603) et le niveau de formation de la personne interrogée (N=565).

Pour les postes supérieurs, nous constatons donc que les employeurs préfèrent toujours les candidats titulaires d'un master d'une haute école plutôt que les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure. Ici, une plus grande familiarité des employeurs avec le système de formation professionnelle ne contribue à contrecarrer ces préférences que si elle est liée à leur propre niveau de formation.

Synthèse et conclusions

La formation d'une personne détermine dans une large mesure son succès sur le marché du travail. Pour la Suisse, des études révèlent que le succès sur le marché du travail des personnes ayant suivi une formation professionnelle est comparable à celui des titulaires d'un diplôme de formation générale ou académique. Pour déterminer s'il existe néanmoins des différences dans les préférences des employeurs, nous avons interrogé les responsables du personnel et de la formation en Suisse sur leurs préférences lors du processus de candidature. Nos résultats pour les entreprises de l'administration publique montrent que les employeurs préfèrent, pour les postes de jeunes diplômés, les candidats ayant suivi une formation professionnelle initiale plutôt que les titulaires d'une maturité gymnasiale. Ce résultat confirme donc que la formation professionnelle initiale prépare mieux les diplômés à l'entrée sur le marché du travail et que les employeurs apprécient cette formation. En revanche, pour les postes supérieurs, les employeurs de l'administration publique préfèrent les candidats titulaires d'un master d'une université ou d'une haute école spécialisée plutôt que les titulaires d'un diplôme de la formation professionnelle supérieure, même s'ils ont aussi suivi une formation continue dans une haute école. Comme nous observons, dans l'administration publique, cette préférence pour les diplômes d'une haute école tant pour le poste de direction informatique que pour celui de direction des ventes, la préférence de ces personnes interrogées pour les diplômes d'une haute école par rapport aux diplômes de la formation professionnelle supérieure est plus marquée que chez les personnes interrogées d'autres secteurs économiques. Les candidats ayant suivi une formation professionnelle supérieure peuvent certes améliorer leur positionnement avec une

formation continue dans une haute école, mais ils restent encore légèrement désavantagés par rapport aux titulaires d'un master d'une haute école. Les analyses d'hétérogénéité indiquent qu'une plus grande familiarité avec la formation professionnelle, notamment liée au propre niveau de formation, pourrait renforcer ce positionnement.

Remerciements

Nous remercions Yousty AG, les associations et les experts de leur soutien lors de l'enquête, la Fondation Hirschmann pour le financement de l'étude et l'ETH Foundation pour sa médiation.

Références

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Une formation professionnelle est souvent un avantage dans les processus de recrutement. *Transfer*, 2022(3), <https://sgab-srfp.ch/fr/une-formation-professionnelle-est-souvent-un-avantage-dans-les-processus-de-recrutement/>.

Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). La formation continue d'une haute école peut être un avantage pour les personnes avec une formation professionnelle supérieure. *ODEC Bulletin*, 2022(4), <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/588879>.

Bibliographie complémentaire

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Does Familiarity with Vocational and Professional Education Shape Employers' Educational Preferences in Hiring Processes? *CES Working Papers No. 10* avril 2022, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540592>.

Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). The Labour Market Positioning of Continuing Education from Universities: Evidence from a Factorial Survey Experiment in Switzerland. *CES Working Papers No. 11* avril 2002, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540593>.

Sritharan, A., Rageth, L., & Renold, U. (2022). Formation professionnelle supérieure ou haute école : quel diplôme les employeurs préfèrent-ils ? *ODEC Bulletin*, 2022(3), <https://www.odec.ch/fr/formation-professionnelle-supérieure-ou-haute-école-quel-diplome-les-employeurs-préfèrent-ils>

Prefazione

Cari lettori e care lettrici,

ci troviamo nel 2023 e la nostra ultima pubblicazione dell'opuscolo informativo dell'ovap era intitolata «Informationen/Informations/Informazione 2019–2020». Il punto focale dell'opuscolo era il progetto «Impiegati di commercio 2022».

E ora è arrivato il momento: con l'inizio dell'anno scolastico 2023-2024, le persone in formazione iniziano la loro formazione commerciale di base secondo la nuova ordinanza della SEFRI sulla formazione professionale di base «Impiegata di commercio/Impiegato di commercio» con attestato federale di capacità (AFC) del 16 agosto 2021. Sì, avete letto bene: l'ordinanza è stata approvata il 16 agosto 2021 ed è entrata in vigore il 1° gennaio 2023.

Tutte le persone coinvolte nella revisione totale dell'ordinanza sulla formazione hanno sulle spalle un processo lungo e intenso. Un processo molto impegnativo e che comporta grandi cambiamenti – affinché i giovani aspiranti impiegati di commercio siano preparati ad affrontare le richieste del mercato del lavoro, in particolare quelle che la digitalizzazione della quotidianità lavorativa porta con sé – ma che è valso la pena affrontare.

Questi cambiamenti chiedono molto alle aziende formatici e ai loro formatori, ai docenti delle scuole professionali e ai formatori dei corsi interaziendali (CI). Ma nonostante tutte le incertezze che tali cambiamenti comportano, possiamo anche rallegrarci del nostro coraggio di affrontarli, poiché andranno a vantaggio di tutti.

Nel 2019 il comitato dell'ovap ha deciso di tornare a pubblicare un opuscolo informativo solo per riferire in termini concreti sull'applicazione della riforma della formazione di base «Impiegata di commercio AFC/Impiegato di commercio AFC» – e ora lo riproponiamo con questo opuscolo. Alle pagine 46–48 troverete quindi informazioni sull'applicazione in azienda, alle pagine 49–51 informazioni sulle sfide della formazione interaziendale e a pagina 52 informazioni sulla procedura di qualificazione.

Il comitato ha inaugurato l'era digitale per l'ovap già nel 2015. Nell'opuscolo informativo 2015–2016, l'allora presidente Thomas-Peter Binder ha annunciato che dal 1° aprile 2016 sarebbe iniziato il processo graduale di digitalizzazione e che l'ovap avrebbe promosso l'apprendimento e il lavoro digitale con Extranet; una moderna piattaforma di comunicazione e di apprendimento. Così, già all'inizio della formazione 2016 era possibile consultare su Extranet la documentazione dell'apprendimento e delle prestazioni, il materiale didattico CI e altri strumenti di attuazione. Extranet è stato ulteriormente sviluppato in modo da consentire che l'intera organizzazione CI e anche la gestione della situazione di apprendimento e di lavoro (SAL) e dell'unità procedurale (UP) potessero svolgersi in un workflow tramite Extranet. È stata anche creata la possibilità di organizzare gli esami finali su Extranet. Inoltre, è stato strutturato un blended learning per i CI. Lo scetticismo e il rifiuto iniziali sono stati spazzati via dalla pandemia e improvvisamente si è ravvisata l'utilità e sono state sperimentate nuove forme di apprendimento. Extranet è stato perfezionato e viene costantemente aggiornato ed è diventato uno strumento di lavoro obbligatorio nell'ovap. Troverete maggiori informazioni a pagina 53.

Oltre all'intenso lavoro svolto sull'ordinanza sulla formazione, sul piano di formazione e sugli strumenti di attuazione, l'ovap o le aziende formatici dell'ovap hanno partecipato a uno studio dell'ETH di Zurigo: «Der soziale Status der Berufsbildung aus Sicht der Unternehmer in der Schweiz» («Lo status sociale della formazione professionale dal punto di vista degli imprenditori svizzeri»). L'obiettivo dello studio consisteva nel ponderare l'apprezzamento dei titoli di formazione professionale rispetto ai titoli di formazione accademica da parte delle aziende nonché dei responsabili del personale e della formazione in Svizzera. L'attiva partecipazione delle aziende delle amministrazioni pubbliche a questi sondaggi ha reso possibile una valutazione specifica del ramo. Dal punto di vista del comitato, si tratta di un importante

indicatore per l'ovap, che si impegna per la formazione commerciale di base nell'amministrazione pubblica. Osservando i dati statistici alle pagine 67 e 69, noterete che l'ovap consente di conseguire un attestato AFC a circa 4'978 persone in formazione e 303 stagiaires. Siamo quindi lieti di pubblicare nella presente edizione l'articolo della dr.ssa Ladina Rageth.

Concludo questa prefazione con un giro di ringraziamenti.

Un grazie particolare spetta alle aziende formatorie nell'amministrazione pubblica e ai loro formatori. Infatti, senza di loro non ci sarebbe la possibilità di concludere una formazione commerciale di base nel nostro ramo: grazie per accettare la sfida di formare impiegati di commercio in modo adeguato alle esigenze del mercato del lavoro.

Un ringraziamento va anche ai responsabili delle organizzazioni locali e regionali (OLR) dell'ovap, che organizzano e conducono in loco i corsi interaziendali dell'ovap e assistono le persone in formazione e le aziende formatorie anche in altre questioni legate all'attuazione. Inoltre, organizzano e gestiscono gli esami aziendali finali. Un grande grazie anche per questo.

Infine, esprimo il mio ringraziamento per il lavoro prestato a tutti i membri della commissione, alle filiali e al Segretariato svizzero nonché ai miei colleghi del comitato.

Cordiali saluti



Brigitte Schweizer

Presidente ovap

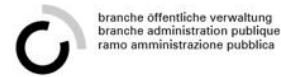
Formazione aziendale

Le aziende formatorie con i loro formatori sono **il luogo di formazione**, infatti:

- mettono a disposizione posti di formazione
- stipulano un contratto di formazione con le persone in formazione
- si impegnano a offrire una formazione a regola d'arte e orientata al mercato del lavoro

Ciò significa che formano le persone in formazione in base alle competenze operative indicate nel profilo di qualificazione.

Piano di formazione – Panoramica delle competenze operative

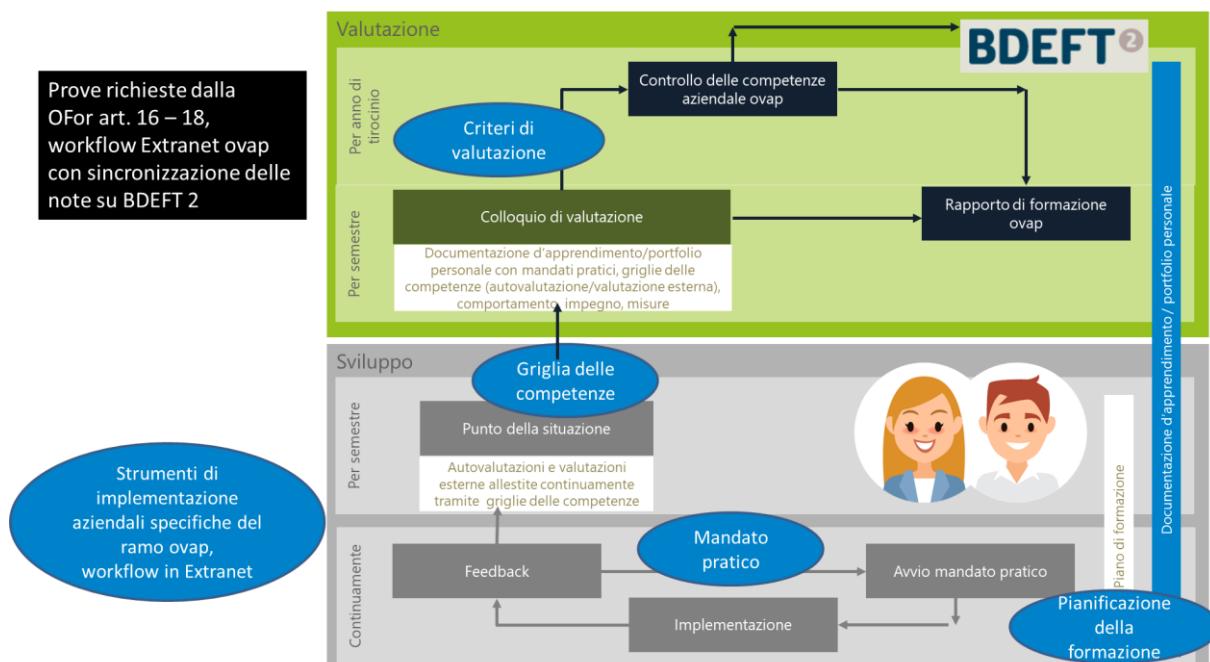


| ↓ Campi di competenze operative | | Competenze operative → | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|--|--|
| a | Forme lavorative e organizzative agili | a1: Verificare e continuare lo sviluppo di competenze commerciali | a2: Sviluppare e utilizzare reti nel settore commerciale | a3: Accettare ed elaborare incarichi | a4: Agire nella società in qualità di persona responsabile | a5: Integrare temi politici e consapevolezza culturale nelle azioni | |
| b | Interazione in un campo lavorativo interconnesso | b1: Collaborare e comunicare all'interno di vari team per l'elaborazione di incarichi commerciali | b2: Coordinare interfacce nei processi aziendali | b3: Partecipare a discussioni tecniche di natura economica | b4: Svolgere compiti di gestione di progetto commerciali ed elaborare sottoprogetti | b5: Contribuire all'organizzazione di processi di cambiamento all'interno dell'azienda | |
| c | Coordinamento dei processi lavorativi imprenditoriali | c1: Pianificare, coordinare e ottimizzare compiti e risorse nel settore lavorativo commerciale | c2: Coordinare e attuare processi commerciali di supporto | c3: Documentare, coordinare e attuare processi aziendali | c4: Realizzare attività di marketing e di comunicazione | c5: Seguire e controllare processi finanziari | c6: Elaborare compiti nell'ambito della contabilità finanziaria (opzione «finanze») |
| d | Creazione di relazioni con i clienti o i fornitori | d1: Accogliere le richieste dei clienti o dei fornitori | d2: Condurre colloqui informativi e di consulenza con i clienti o i fornitori | d3: Condurre colloqui di vendita e trattative con i clienti o i fornitori | d4: Curare le relazioni con i clienti o i fornitori | d5: Gestire consulenze, vendite e trattative complesse con i clienti o i fornitori nella lingua nazionale (opzione «comunicazione nella lingua nazionale») | d6: Gestire consulenze, vendite e trattative complesse con i clienti o i fornitori nella lingua straniera (opzione «comunicazione nella lingua straniera») |
| e | Utilizzo delle tecnologie del mondo del lavoro digitale | e1: Utilizzare applicazioni nel settore commerciale | e2: Ricercare e valutare informazioni in ambito economico e commerciale | e3: Analizzare e preparare statistiche e dati riferiti all'azienda e al mercato | e4: Preparare a livello multimediale contenuti riferiti all'azienda | e5: Installare e gestire tecnologie in ambito commerciale (opzione «tecnologia») | e6: Analizzare in azienda grandi quantità di dati riferiti agli incarichi (opzione «tecnologia») |

17

Una persona ha raggiunto la competenza operativa se è in grado di eseguire compiti e attività professionali di propria iniziativa e in maniera orientata ai risultati, corretta e flessibile. Segreteria dello Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione (SEFRI)

Il ramo di formazione e d'esame ovap fornisce supporto alle aziende formatorie e ai loro formatori in azienda in questo processo, mettendo a loro disposizione gli strumenti di attuazione in un workflow in Extranet e svolgendo corsi per i formatori.



I formatori responsabili nelle aziende formatorie creano una pianificazione della formazione in azienda personale per ogni persona in formazione. Extranet presenta loro una proposta standard, dove i mandati pratici e le griglie delle competenze a essi collegate sono già assegnati ai semestri. La pianificazione della formazione standard tiene conto dei programmi d'insegnamento delle scuole professionali e dei corsi interaziendali. La proposta è fornita a titolo esemplare. Tutti sappiamo che nella pratica possono verificarsi degli scostamenti dovuti alle peculiarità dell'azienda. Quindi è possibile che i formatori possano assegnare i mandati pratici e le griglie delle competenze a un altro semestre. Inoltre, a ogni semestre assegnano un servizio/ufficio di formazione. Pertanto, assegnano i mandati pratici e le griglie delle competenze a un servizio/ufficio, dove è possibile elaborare i mandati pratici e sviluppare le relative competenze operative in base alle attività e ai compiti da svolgere.

Le griglie delle competenze sono corredate di domande chiave e criteri che permettono ai formatori e alle persone in formazione di stabilire come procede lo sviluppo delle competenze attraverso una valutazione esterna o un'autovalutazione. Tale valutazione costituisce una base importante per il colloquio di qualificazione che si tiene alla fine di ogni semestre.

Dal colloquio di qualificazione risulta il controllo delle competenze aziendale, a cui viene assegnata una nota finale aziendale. Vengono valutati i criteri di valutazione seguenti:

- **Competenze operative acquisite:** La persona in formazione ha sviluppato le competenze operative previste per il semestre corrispondente? (Focus: situazioni di apprendimento trattate e mandati pratici)
- **Riflessione sui punti forti e punti deboli:** La persona in formazione è in grado di riflettere sui propri punti forti e punti deboli con l'ausilio della griglia delle competenze? (Focus: situazioni di apprendimento trattate e domande chiave della griglia delle competenze)
- **Conoscenze acquisite:** La persona in formazione ha acquisito delle conoscenze importanti dai mandati pratici? (Focus: tutte le situazioni di apprendimento trattate)

- **Mostrare motivazione e iniziativa personale:** La persona in formazione mostra motivazione e iniziativa personale per l'acquisizione individuale delle competenze? (Focus: tutte le situazioni di apprendimento trattate)
- **Collaborazione attiva interna ed esterna:** La persona in formazione contribuisce in modo attivo alla collaborazione interna ed esterna? (Focus: tutte le situazioni di apprendimento trattate)

Extranet vi guida attraverso l'intero **processo di valutazione** dei sei controlli delle competenze aziendali. Aiuta inoltre le persone coinvolte nel processo a orientarsi (quali mandati pratici sono già stati completati e in quali griglie delle competenze è già stata effettuata l'autovalutazione e la valutazione da parte di terzi). Extranet mostra anche il confronto dell'autovalutazione e della valutazione esterna, permettendo in questo modo ai formatori di fare la valutazione finale e di comunicare alle persone in formazione la nota del controllo delle competenze aziendale. La nota è sincronizzata automaticamente su BDEFT2.

Le persone in formazione gestiscono autonomamente la propria documentazione dell'apprendimento nel cosiddetto **portfolio personale**, anch'esso gestito tramite **Extranet**. Le persone in formazione documentano le loro esperienze professionali sulla base dei compiti parziali dei mandati pratici e registrano importanti conoscenze scaturite dalle riflessioni nonché possibili misure di ottimizzazione.

Il portfolio personale offre la possibilità di gestire il proprio libro di lavoro e di apprendimento personale, il che significa che le persone in formazione possono documentare i lavori più svariati e in questo modo creare degli ausili per il lavoro quotidiano. Nel portfolio è possibile registrare anche le conoscenze acquisite nei corsi interaziendali.

Nel portfolio personale, le persone in formazione possono documentare altre attività professionali o competenze acquisite nella vita privata. In ultima analisi, il portfolio personale è la base del lavoro di approfondimento nella scuola professionale, nel quale le persone in formazione presentano le proprie competenze come membro della società, come professionista e come impiegati di commercio AFC nel ramo Amministrazione pubblica.

Il **portfolio personale** rappresenta la base per il **lavoro di approfondimento** che viene presentato nel contesto degli esami finali alla scuola professionale e sul quale i periti d'esame pongono delle domande. La risposta a tali domande confluiscce nella nota del campo di qualificazione «Conoscenze professionali e cultura generale, posizione 1; CCO A».

(vedere la procedura di qualificazione, pagina 42.)

Martina Oertli

Direttrice ovap e capoprogetto «OrFo 2023, ovap»

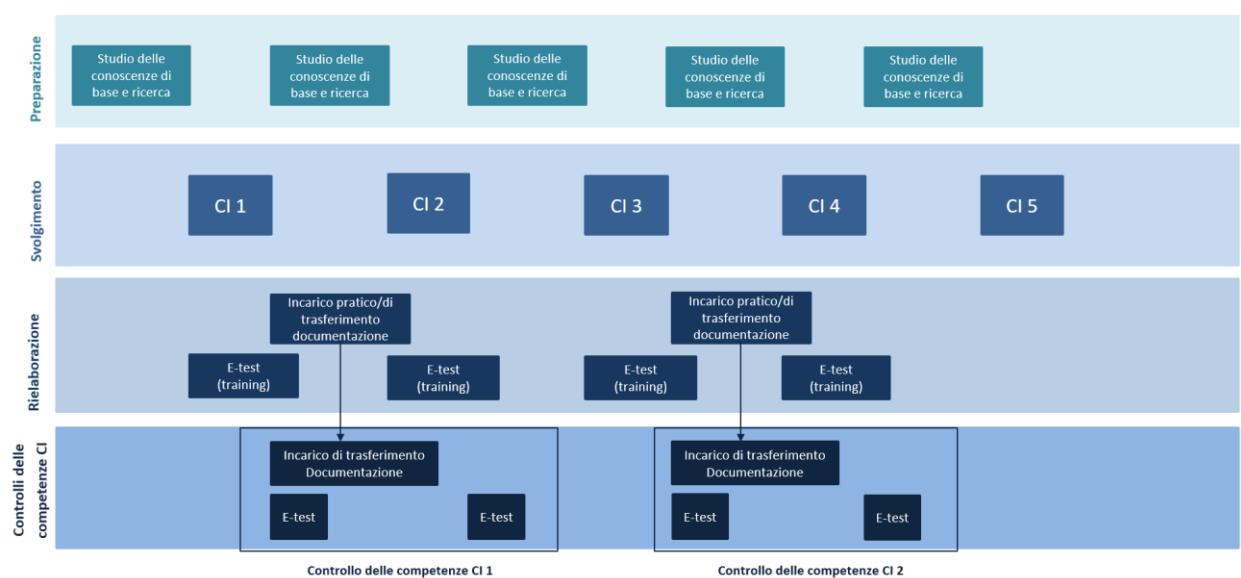
Corsi interaziendali a partire da agosto 2023

I corsi interaziendali si svolgono nella forma del blended learning. Tale modalità consente di armonizzare la formazione tra azienda e i corsi interaziendali in modo estremamente pratico.

I contenuti obbligatori per i corsi interaziendali (CI) sono orientati sia alle competenze operative, sia alle situazioni d'apprendimento specifiche del ramo:

| Semestre/ = Blocco CI | CO | Contenuti CI - situazioni d'apprendimento specifiche del ramo | Durata in giorni CI |
|--------------------------|----|--|---|
| 1 | | Introduzione sullo svolgimento del tirocinio | 4 presenze 1 blended learning Totale 5 giorni |
| | e2 | 2 Agire in conformità alle leggi e direttive | |
| | d1 | 4 Fornire informazioni | |
| | e1 | 5 Gestire iscrizioni nel registro, database registro e clienti | |
| | c1 | 14 Prenotare, amministrare e affittare locali e infrastruttura | |
| 2 | b2 | 6 Verificare le richieste pervenute sotto il profilo della competenza e della completezza | 3 presenze 1 blended learning Totale 4 giorni |
| | c2 | 7 Rilasciare apostille, autenticazioni, autorizzazioni, permessi e documenti d'identità | |
| | c5 | 10 Fatturare emolumenti, tasse, rimborsi, multe e tenere la contabilità dei debitori e dei creditori | |
| | e3 | 11 Organizzare elezioni e votazioni | |
| | | Stato della formazione aziendale: mandati pratici, griglia delle competenze, controllo delle competenze CI | |
| 3 | b4 | 8 Redigere decreti e decisioni | 1 presenza 1 blended learning Totale 2 giorni |
| | b2 | 9 Verificare i rimedi giuridici ricevuti | |
| | c2 | 12 Redigere note e verbali | |
| 4 | c3 | 13 Redigere documentazione, rapporti e pubblicazioni | 2 presenze 1 blended learning Totale 3 giorni |
| | a5 | 3 Impiegare le conoscenze del ramo e del mercato | |
| | b1 | 1 Operare con abilità nella propria azienda e nella propria funzione | |
| 5 | | Stato della formazione aziendale: mandati pratici, griglia delle competenze, controllo delle competenze CI | 1 presenze 1 blended learning Totale 2 giorni |
| Total | | Concetto di blended learning CI in generale Di cui insegnamento in presenza Di cui apprendimento autonomo, blended learning (accompagnato dalla persona di contatto nell'ORF) | 16 giorni 11 giorni 5 giorni |

Panoramica degli strumenti didattici



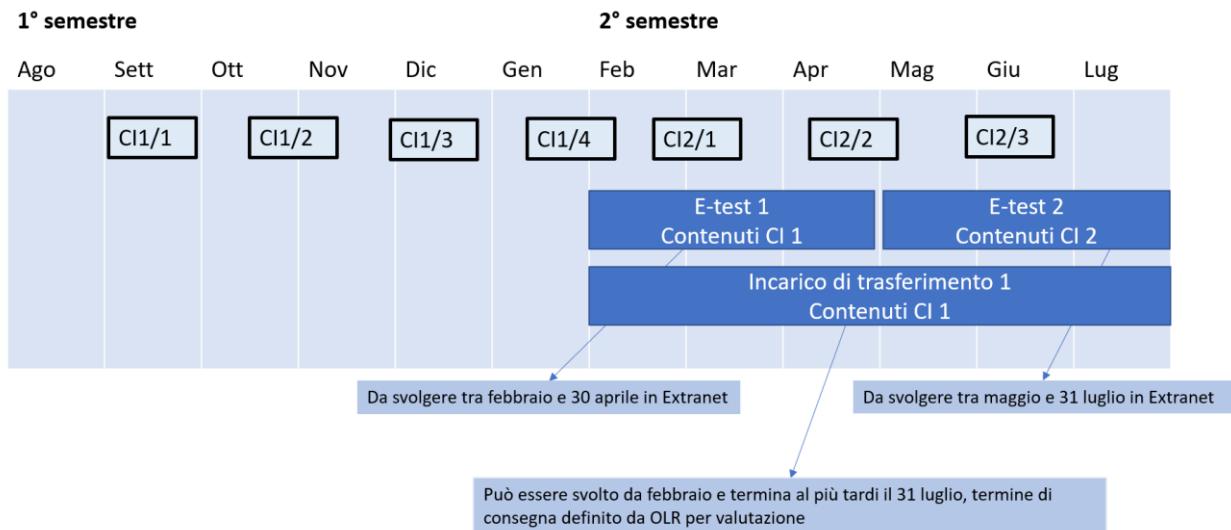
Le persone in formazione preparano le giornate in presenza sulla base di compiti specifici. Nell'ambito di questa preparazione, acquisiscono conoscenze di base attraverso il lavoro individuale e svolgono delle ricerche nell'azienda formatrice. Queste ultime vengono ulteriormente elaborate durante le lezioni in presenza. In questo modo, i luoghi di formazione azienda e CI convergono, rafforzando il riferimento alla pratica nelle giornate in presenza.

Alle giornate in presenza seguono incarichi di trasferimento e test di simulazione online. Con gli incarichi di trasferimento, alle persone in formazione viene chiesto di implementare concretamente un determinato procedimento in azienda e successivamente di documentare e fornire le proprie riflessioni scritte sulle attività svolte. In questo modo, collegano quanto appreso creando un ulteriore riferimento alla pratica. I test di simulazione online completano l'elaborazione successiva dei CI. In questi test di simulazione, che servono come preparazione agli e-test nell'ambito dei controlli delle competenze CI, vengono verificate in situazioni pratiche sia le conoscenze di base, sia le competenze operative delle persone in formazione.

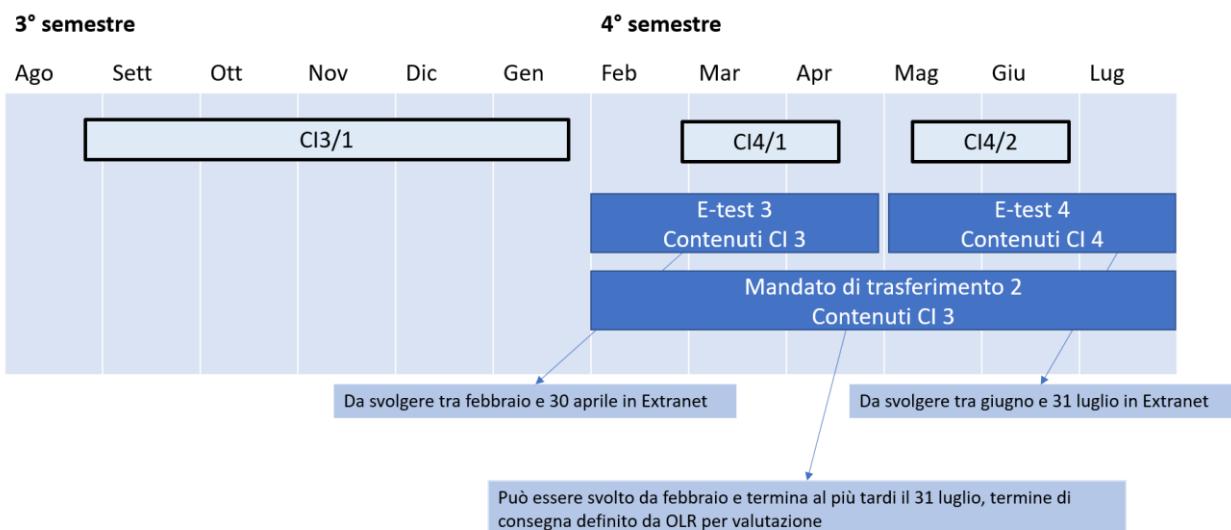
Gli e-test, così come tutti i materiali didattici e di insegnamento per i CI, sono disponibili in Extranet. Naturalmente, le persone in formazione non vengono lasciate sole durante la fase di studio autodidattico e le attività di preparazione. Le organizzazioni locali e regionali (OLR) con i loro formatori CI garantiscono la possibilità di contatto per eventuali domande e assistenza nella preparazione e nella rielaborazione dei CI. Le attività di preparazione per i CI sono molto importanti perché senza di esse le persone in formazione rischierebbero di non riuscire a tenere il passo nel CI. Per questo motivo, le aziende formatrici danno il tempo necessario per prepararsi in azienda. Nelle direttive per i CI del ramo di formazione e d'esame ovap sono definiti i tempi per la preparazione e la rielaborazione per i corsi interaziendali. Vengono indicati i tempi minimi necessari da mettere a disposizione dalle aziende formatrici per lo studio autodidattico delle persone in formazione.

Controlli delle competenze CI

Il controllo delle competenze CI 1 consiste nell'incarico di trasferimento 1, basato sui contenuti del blocco CI 1, nell'e-test 1, anch'esso riferito ai contenuti del blocco CI 1 nonché nell'e-test 2, che si riferisce ai contenuti del blocco CI 2.



Il controllo delle competenze CI 2 consiste nell'incarico di trasferimento 2, basato sui contenuti del blocco CI 3, nell'e-test 3, anch'esso riferito ai contenuti del blocco CI 3 nonché nell'e-test 4, che si riferisce ai contenuti del blocco CI 4.



Martina Oertli

Direttrice ovap e capoprogetto «OrFo 2023, ovap»

Procedura di qualificazione

La procedura di qualificazione è composta da tre ambiti:

Note dei luoghi di formazione

- Valore medio dei due controlli delle competenze Cl
- Valore medio dei sei controlli delle competenze aziendali
- Valore medio dei sei giudizi semestrali della scuola professionale

Viene anche valutato il **lavoro di approfondimento** presso la scuola professionale. La base è costituita dal portfolio personale:

- Presentazione (7–8 minuti)
- Domande di concretizzazione e di comprensione sul lavoro di approfondimento (7–8 minuti)

Esame finale in azienda: caso pratico specifico del ramo

- Caso pratico orale con elementi scritti facoltativi
- Situazione di partenza = descrizione di una situazione lavorativa specifica del ramo
- Successivamente cinque compiti basati sulla situazione di partenza, uno per CCO (metodi: simulazione di una situazione, caso pratico, analisi degli errori, situazione critica per il successo, analisi di un colloquio, gioco di ruolo o colloquio professionale)

Durata: 50 minuti

Esame finale scuola professionale: conoscenze professionali e cultura generale

- Focus: conoscenze di base e abilità necessarie per tutti i rami (orale e scritto)
- Struttura:

| Posizione 1: CCO A (orale) | Posizione 2: CCO B (scritto) | Posizione 3: CCO C (scritto) | Posizione 4: CCO D (orale) | Posizione 5: CCO E (scritto) |
|---|--|---|--|---|
| 0.5 ore Presentazione e utilizzo attivo compreso lingua nazionale orale (10 minuti preparazione) | 1.25 ore Simulazione: caso pratico compreso lingua nazionale scritto | 1.25 ore Simulazione : 5 simulazioni pratiche compreso seconda lingua nazionale o inglese (scritto) | 0.5 ore Simulazione : gioco di ruolo e due situazioni critiche comunicative compreso seconda lingua nazionale o inglese (orale) | 1.25 ore Simulazione : caso pratico |

- Durata: complessivamente 4.75 ore

Martina Oertli

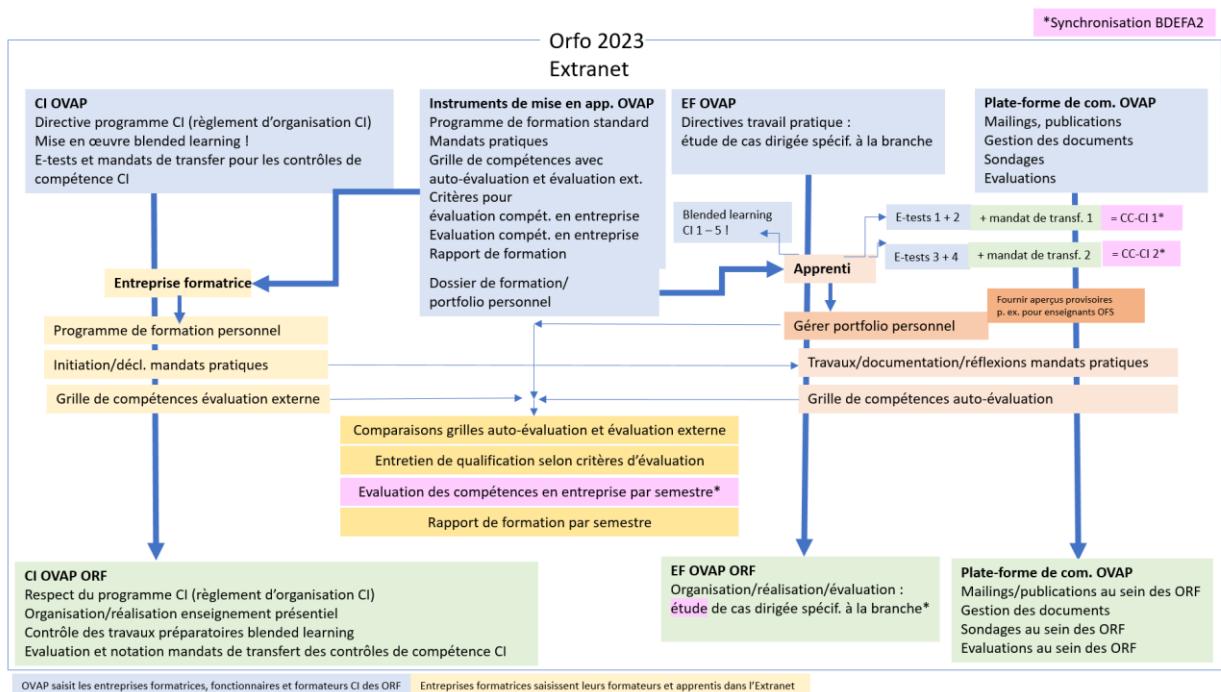
Direttrice ovap e capoprogetto «OrFo 2023, ovap»

Extranet

Con l'inizio della formazione 2023, tutti i mezzi ausiliari e la documentazione in materia di formazione di tipo aziendale e interaziendale saranno a disposizione su Extranet, la piattaforma di comunicazione e di apprendimento dell'ovap. La formazione in azienda sarà supportata in un workflow su Extranet dalla pianificazione della formazione in azienda fino al controllo delle competenze aziendali (inclusa la sincronizzazione delle note). Anche l'organizzazione dei corsi interaziendali avverrà tramite Extranet, con i controlli delle competenze interaziendali che si svolgeranno anch'esse su Extranet. Lo stesso vale per l'organizzazione dell'esame finale. I responsabili avranno quindi sempre a disposizione le relative informazioni in base al loro ambito di competenza (profilo).

Dovrà essere preso in considerazione in quale funzione e ruolo si trovano i singoli utenti affinché i relativi dati siano o non siano messi a disposizione per garantirne la protezione.

I dati delle persone in formazione che sono a disposizione delle aziende formatorie, in virtù dei contratti di tirocinio stipulati, saranno registrati dalle stesse. È indispensabile che le persone in formazione possiedano un indirizzo e-mail personale. Da ultimo ma non meno importante, ogni utente è responsabile dei dati personali del proprio profilo.



Martina Oertli

Direttrice ovap e capoprogetto «OrFo 2023, ovap»

Processi di reclutamento nell'amministrazione pubblica: i datori di lavoro preferiscono titoli di formazione professionale o titoli di cultura generale?

Dr.ssa Ladina Rageth, Prof. Ursula Renold e Aranya Sritharan
Cattedra per sistemi di formazione, ETH Zurigo

Lo status sociale della formazione professionale dal punto di vista delle aziende in Svizzera riveste un duplice significato: influisce sia sull'offerta di posti di tirocinio, sia sulle possibilità di carriera professionale delle persone in possesso di un titolo di formazione professionale. Per l'amministrazione pubblica le sfide sono rappresentate in particolare dalla crescente accademizzazione e digitalizzazione. Di solito queste tendenze favoriscono la preferenza per i titoli di cultura generale. In questo contesto, lo studio alla base del presente contributo analizza lo status sociale della formazione professionale dal punto di vista delle aziende in Svizzera. Con status sociale della formazione professionale intendiamo l'apprezzamento dei titoli di formazione professionale rispetto ad altri titoli di studio. Ci concentriamo sulla percezione da parte delle aziende nonché dei responsabili del personale e della formazione in Svizzera.

Nel processo di candidatura, i datori di lavoro decidono in merito all'accesso di una persona a una posizione professionale. Nella prima fase di reclutamento possono avvalersi soltanto di quelle informazioni contenute nel dossier di candidatura. In particolare, la formazione di una persona fornisce utili informazioni sulle sue conoscenze e capacità e sulla sua idoneità a ricoprire la posizione aperta. Poiché sono i datori di lavoro a decidere del successo sul mercato del lavoro di un candidato, è importante conoscere le loro preferenze. Le presenti considerazioni aiutano a riconoscere quando e perché il percorso formativo professionale e il percorso formativo di cultura generale o accademico in Svizzera possono portare a risultati diversi con più o meno successo sul mercato del lavoro. Le preferenze dei datori di lavoro possono anche variare, da un lato in base alle loro caratteristiche personali e dall'altro alle caratteristiche della loro azienda. Per analizzare le preferenze dei datori di lavoro in relazione al titolo di studio nel processo di reclutamento e i fattori determinanti di tali preferenze, abbiamo svolto un sondaggio sperimentale presso le aziende in Svizzera.

Struttura del sondaggio sperimentale

Il presente contributo analizza i dati di un esperimento condotto nell'ambito di un sondaggio online tra i datori di lavoro in Svizzera. In questo genere di esperimenti, ai partecipanti al sondaggio viene presentata una situazione ipotetica ma il più possibile attinente alla realtà e viene loro richiesto di prendere delle decisioni. Nel presente studio, la situazione corrispondeva alla prima fase in un processo di candidatura, in cui si decide chi viene invitato a un colloquio di lavoro. Abbiamo presentato agli intervistati dei curriculum vitae ipotetici di candidati fintizi, chiedendo loro di valutarli in relazione a due offerte di lavoro, anch'esse ipotetiche. È stato loro richiesto di valutare i profili di candidatura in relazione alla probabilità che la loro azienda invitasse tali candidati a un colloquio di lavoro e quale salario raccomanderebbero per loro in caso di assunzione.

Per raggiungere il maggior numero possibile di intervistati, abbiamo utilizzato quattro offerte di lavoro che ricorrono in diversi rami economici: due posizioni commerciali e due in ambito informatico. Da un lato si trattava di due posizioni entry-level («Assistenza amministrativa» e «Collaborazione IT»), dall'altro di due posizioni più alte («Direzione vendite» e «Direzione IT»). Per i partecipanti al sondaggio dell'amministrazione pubblica, questa posizione è stata chiamata «Direzione unità organizzativa», che a livello funzionale svolge gli stessi compiti della Direzione vendite. Le descrizioni delle posizioni illustrate erano fintizie, ma erano state sviluppate sul modello di offerte di lavoro reali. Inoltre, per l'elaborazione dei curriculum vitae fintizi e delle offerte di lavoro ipotetiche, si è fatto ricorso ad esperti di reclutamento di diversi rami economici.

I profili di candidatura variavano in termini di caratteristiche di base come genere, età, nazionalità, formazione, esperienza professionale e attività di volontariato. Contenevano inoltre informazioni sulla disponibilità, sulle note finali e sulle conoscenze linguistiche dei candidati. Ai fini di tale analisi riveste particolare interesse la formazione dei candidati. Per le posizioni entry-level distinguiamo quindi quale titolo di livello secondario II è contenuto nei profili di candidatura: un titolo della *formazione professionale di base* – un attestato federale di capacità (AFC) come impiegato di commercio o come informatico con o senza maturità professionale – o una *formazione di cultura generale*, ovvero una maturità liceale. La Figura 1 seguente mostra a titolo di esempio due profili di candidatura per la posizione entry-level «Assistenza amministrativa».

Figura 1: Esempi di profili di candidatura per posizione entry-level «Assistenza amministrativa» per formazione di cultura generale (lato sinistro) e formazione professionale di base (lato destro)

| Esempio di profilo di candidatura con formazione di cultura generale | Esempio di profilo di candidatura con formazione professionale di base |
|---|--|
| Tra le candidature si trovano le persone qualificate seguenti. Tutte vi hanno inviato una candidatura scritta corredata di lettera motivazionale, hanno conseguito il titolo con un punteggio superiore alla media, hanno conseguito il titolo in Svizzera, sono disponibili nella data richiesta e vivono nella regione dove si trova la vostra azienda. | |
| Caratteristiche personali Età: 22 anni Nazionalità: svizzera | Caratteristiche personali Età: 20 anni Nazionalità: svizzera |
| Formazione Maturità liceale con ambito principale Economia e Diritto | Formazione Attestato federale di capacità (AFC) Impiegata di commercio |
| Esperienza professionale dall'attestato della formazione (inclusi tirocini, programmi per tirocinanti, ecc.) 3 anni in incarichi di amministrazione nel ramo economico dell'azienda | Esperienza professionale dall'attestato della formazione (inclusi tirocini, programmi per tirocinanti, ecc.) 1 anno in incarichi di amministrazione in un altro ramo economico |
| Conoscenze linguistiche Tedesco: lingua madre Francese: fluente Inglese: fluente | Conoscenze linguistiche Tedesco: lingua madre Francese: fluente Inglese: fluente |
| Attività di volontariato Nessuna | Attività di volontariato Volontariato negli aiuti di prossimità |

Nota: esempi per i profili di candidatura fintizi per posizione entry-level utilizzati nel sondaggio sperimentale.

Per le posizioni più alte, i profili di candidatura contengono un grado di formazione terziaria, vale a dire o un *diploma di formazione professionale superiore* – un esame professionale superiore (EPS) per il diploma federale di Capo delle vendite o diploma federale di ICT-Manager – o un *master di una scuola universitaria* – master universitario o di scuola universitaria professionale in economia aziendale o in informatica di gestione. I candidati con un diploma di formazione professionale superiore possono inoltre essere in possesso di un *titolo di formazione continua* – un Master of Advanced Studies (MAS) in Information System Management o in Marketing Management. La Figura 2 seguente mostra due esempi di profili di candidatura per la posizione superiore «Direzione IT».

Figura 2: Esempi di profili di candidatura per la posizione superiore «Direzione IT» per diploma di una scuola universitaria (lato sinistro) e diploma di formazione professionale superiore (lato destro)

| Esempio di profilo di candidatura con diploma di una scuola universitaria | Esempio di profilo di candidatura con diploma di formazione professionale superiore |
|--|---|
| <p>Tra le candidature si trovano le persone qualificate seguenti. Tutte vi hanno inviato una candidatura scritta corredata di lettera motivazionale, hanno conseguito il titolo con un punteggio superiore alla media, hanno conseguito il titolo in Svizzera, sono disponibili nella data richiesta e vivono nella regione dove si trova la vostra azienda.</p> | |
| <p>Il curriculum vitae del candidato 1 contiene le informazioni seguenti:</p> <p>Caratteristiche personali Età: 32 anni Nazionalità: svizzera</p> | <p>Il curriculum vitae del candidato 2 contiene le informazioni seguenti:</p> <p>Caratteristiche personali Età: 34 anni Nazionalità: svizzera</p> |
| <p>Formazione Master di una scuola universitaria professionale (FH) in informatica di gestione Maturità liceale con ambito principale Fisica e Matematica applicata</p> | <p>Formazione Diploma federale ICT-Manager (esame professionale superiore) Attestato federale di capacità (AFC) Informatico</p> |
| <p>Esperienza professionale 8 anni nel relativo profilo professionale</p> | <p>Esperienza professionale 4 anni nel relativo profilo professionale 6 anni in un altro profilo professionale</p> |
| <p>Conoscenze linguistiche Tedesco: lingua madre Francese: fluente Inglese: buona padronanza</p> | <p>Conoscenze linguistiche Tedesco: lingua madre Francese: fluente Inglese: buona padronanza</p> |
| <p>Attività di volontariato Nessuna</p> | <p>Attività di volontariato Volontariato negli aiuti di prossimità</p> |

Nota: esempi per i profili di candidatura fittizi per posizione superiore utilizzati nel sondaggio sperimentale.

I profili di candidatura sono stati assegnati ai partecipanti in base al principio di casualità. La variazione casuale di queste caratteristiche tra i partecipanti al sondaggio assicura che le differenze nelle valutazioni dei profili di candidatura si possano ricondurre a tali caratteristiche e non ad altri fattori. Inoltre abbiamo garantito che tutti i profili di candidatura provenissero da persone qualificate per la relativa posizione.

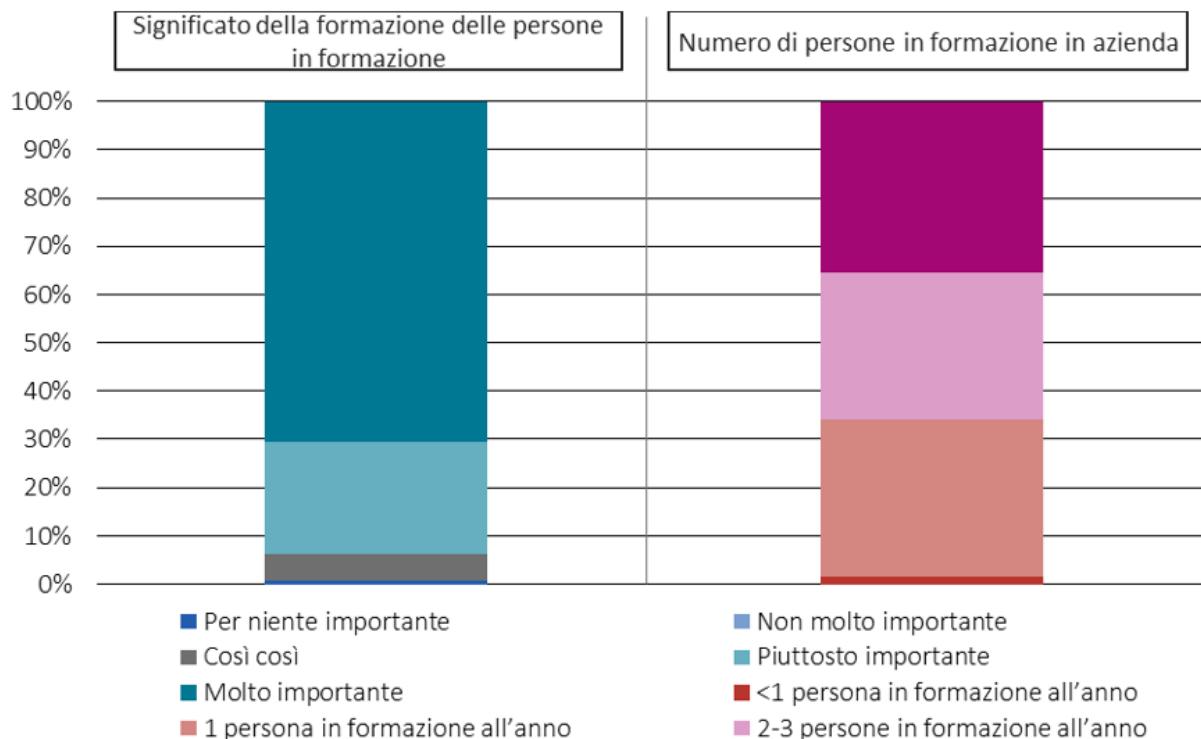
Campione del sondaggio sperimentale

Grazie a una collaborazione con la piattaforma di posti di tirocinio Yousty.ch e singole organizzazioni (compreso il ramo «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica»), abbiamo potuto inviare il sondaggio a più di 46'000 indirizzi di contatto di responsabili del personale e della formazione in aziende in Svizzera. In totale hanno partecipato al sondaggio 2'384 datori di lavori con esperienze di reclutamento. Il presente contributo si concentra sui 257 intervistati che hanno indicato di lavorare nel ramo economico «Amministrazione pubblica, difesa, assicurazioni sociali». Dato che ogni persona intervistata ha valutato quattro profili di candidatura per posizione, ne è risultato un campione di un massimo di 1'028 risposte. Poiché non tutte le persone intervistate hanno valutato quattro profili di candidatura e hanno risposto a tutte le domande, in alcune analisi il campione è più ridotto.

Come mostra la Figura 3, le persone intervistate dell'amministrazione pubblica mostrano in linea generale un atteggiamento molto positivo nei confronti della formazione professionale di base. Ritengono, ad esempio, che la formazione delle persone in formazione per la loro azienda sia molto importante (70,6%) o piuttosto importante (23,1%). Solo il 5,5% delle persone intervistate ritiene che ciò sia vero soltanto in parte, e lo 0,8% ritiene che la formazione delle persone in formazione non sia importante. La Figura 3

mostra, inoltre, che le aziende dell'amministrazione pubblica rappresentate dalle persone intervistate sono in prevalenza aziende formatrici. Il 35,5% delle aziende ha più di tre persone in formazione all'anno, il 30,4% dalle due alle tre persone in formazione all'anno e il 32,6% ha una persona in formazione all'anno. Soltanto l'1,6% delle aziende ha meno di una persona in formazione all'anno.

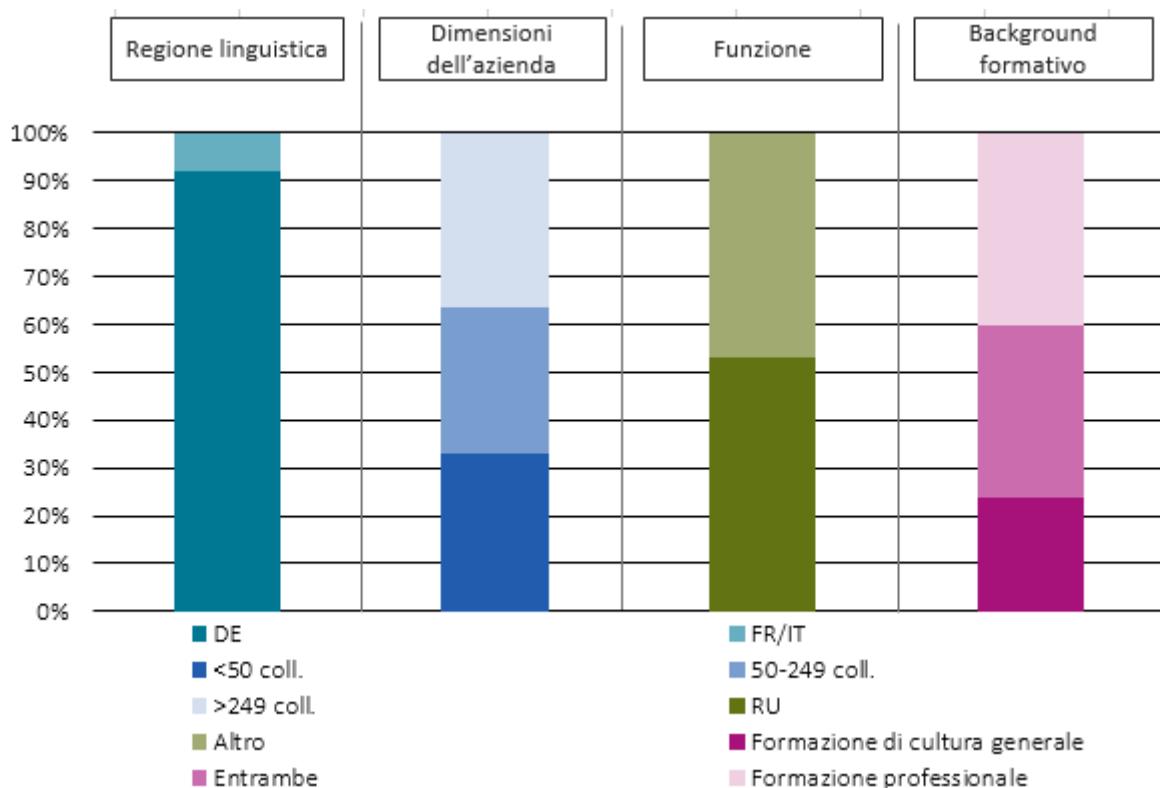
Figura 3: Rilevanza della formazione in azienda delle persone in formazione



Nota: sul lato sinistro il grafico mostra le percentuali di persone intervistate che ritengono che per la loro azienda la formazione delle persone in formazione non sia per niente importante, non molto importante, così così, piuttosto importante o molto importante (N=951); sul lato destro mostra la percentuale di persone intervistate la cui azienda forma ogni anno <1 persona in formazione, 1 persona in formazione, 2-3 persone in formazione, >3 persone in formazione (N=998).

I datori di lavoro dell'amministrazione pubblica intervistati provengono da diverse *regioni linguistiche*, con la Svizzera tedesca ampiamente sovrarappresentata, come mostra la Figura 4. Il 91,9% delle persone intervistate sono nella Svizzera tedesca, mentre solo l'8,1% proviene dalla Svizzera latina. Per quanto riguarda le *dimensioni dell'azienda*, il campione è un po' più equilibrato: il 32,9% delle aziende ha meno di 50 collaboratori, il 30,7% tra i 50 e i 249 collaboratori e il 36,4% più di 249 collaboratori. Benché tutte le persone intervistate abbiano esperienza di reclutamento, non tutte operano nelle *risorse umane* (RU), ma a volte anche in altre funzioni come direttore, caporeparto o formatore. La figura mostra che un po' più della metà (53,1%) opera nelle RU, mentre il restante 46,9% ricopre un'altra funzione in azienda. Per quanto riguarda il *background formativo*, distinguiamo tra tre gruppi di persone intervistate: quelle con solo una formazione di cultura generale (liceo, scuola media specializzata o scuola universitaria; 23,9%), quelle con solo una formazione professionale (formazione professionale di base o formazione professionale superiore; 40,2%) e quelle con un percorso formativo misto (36,0%).

Figura 4: Caratterizzazione delle persone intervistate secondo regione linguistica, dimensioni dell'azienda, funzione e background formativo



Nota: il grafico mostra la percentuale delle persone intervistate secondo regione linguistica (FR/IT = Svizzera latina; DE = Svizzera tedesca; N=1'021), dimensioni dell'azienda (coll. = collaboratori; N=955), funzione della persona intervistata (RU = risorse umane; N=1'021) e background formativo della persona intervistata (N=939).

Nel presente contributo ora verifichiamo se per le posizioni entry-level le persone intervistate preferiscono i candidati con una formazione professionale di base – un attestato federale di capacità (AFC) con o senza maturità professionale³ – o quelle con una *maturità liceale*. Per le posizioni più alte, esaminiamo le preferenze per i candidati con una *formazione professionale superiore* (EPS), quelle con una formazione professionale superiore e una *formazione continua* (MAS) o quelle con un *master di una scuola universitaria*. Inoltre, verifichiamo se il reddito raccomandato differisce a seconda della formazione dei candidati. Infine, presentiamo risultati sull'eterogeneità di queste valutazioni, come se caratteristiche selezionate delle persone intervistate (ad esempio il proprio background formativo) o dell'azienda (ad esempio il numero di collaboratori) influissero sulle preferenze.

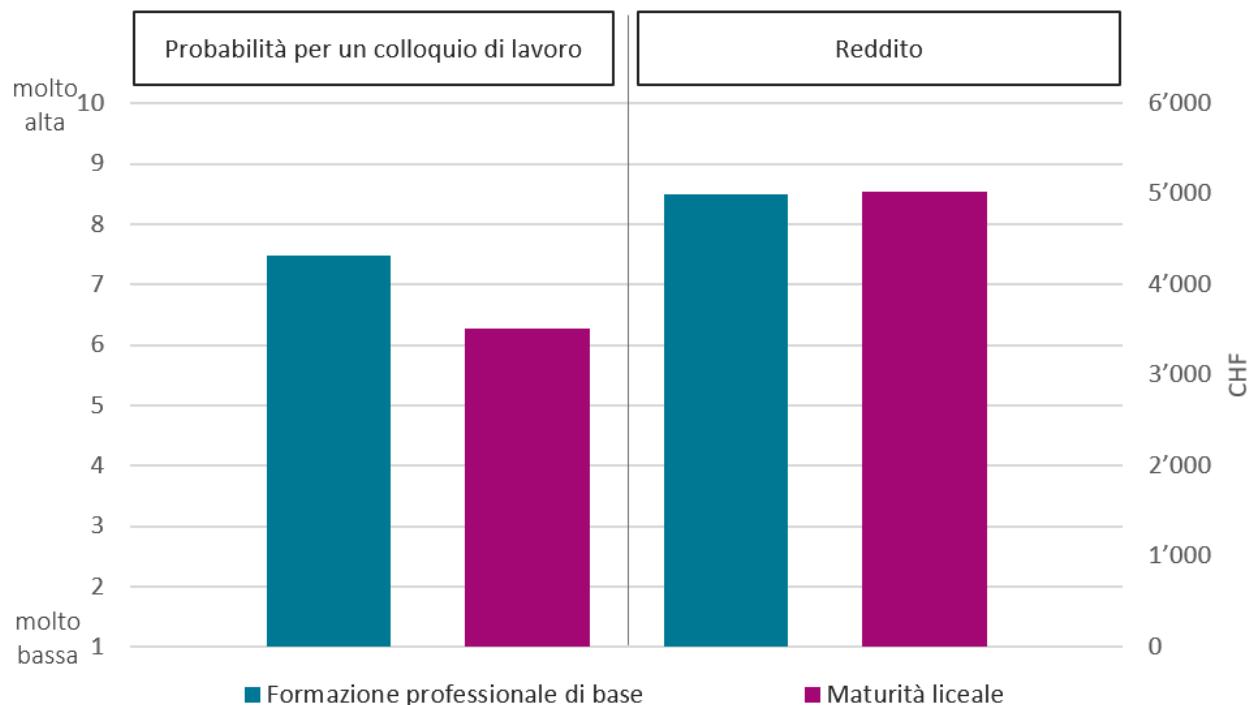
Per le posizioni entry-level i datori di lavoro preferiscono i candidati con una formazione professionale
La Figura 5 mostra le preferenze dei datori di lavoro nella valutazione di profili di candidatura per entrambe le posizioni entry-level esaminate. Qui, il lato e l'asse a sinistra del grafico mostra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro, separatamente per i candidati con una formazione professionale di base (colonna blu) e quelli con una maturità liceale (colonna viola). Risulta che i candidati con una formazione professionale di base in media vengono invitati più spesso per un colloquio di lavoro (media di 7,48 su una scala da 1 «molto bassa» a 10 «molto alta») rispetto a quelli con una maturità liceale (media di 6,26).

Sul lato e sull'asse a destra, il grafico mostra la risposta dei datori di lavori alla domanda su quale reddito raccomanderebbero in media per i candidati. Qui troviamo un reddito leggermente superiore per i

³ Per questa analisi riuniamo i candidati con un AFC e quelli con un AFC e una maturità professionale, così che i risultati non cambino quando si esaminano i due gruppi separatamente.

candidati con una maturità liceale (media di CHF 5'019.-) rispetto a quelli con una formazione professionale di base (media di CHF 4'997.-).

Figura 5: Probabilità dell'invito a un colloquio di lavoro e reddito raccomandato per i candidati per posizioni entry-level



Nota: il grafico mostra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro (lato e asse a sinistra; N=1'021) o il reddito medio raccomandato (reddito lordo mensile in CHF con un grado di occupazione del 100%) in caso di assunzione (lato e asse a destra; N=905) per i candidati con una formazione professionale di base (AFC o AFC con MP; colonne blu) e quelli con una maturità liceale (colonne viola).

Ulteriori analisi statistiche, in cui effettuiamo controlli in relazione ad altre caratteristiche dei candidati, delle persone intervistate e dell'impostazione del sondaggio, confermano questi risultati per la probabilità di essere invitati a un colloquio di lavoro. Per quanto concerne il reddito, non riscontriamo alcuna differenza corroborata da dati statistici.

Se si osservano singolarmente entrambe le posizioni entry-level, non risultano tuttavia differenze: sia per l'«Assistenza amministrativa» che per la «Collaborazione IT», i datori di lavoro hanno una preferenza per i candidati con una formazione professionale di base, per quanto nell'IT questa preferenza sia un po' più marcata. Inoltre, a tale riguardo, l'amministrazione pubblica non si distingue da altri rami economici in cui per entrambe le posizioni viene ugualmente osservata una preferenza per una formazione professionale di base (vedere Rageth & Sritharan, 2022).

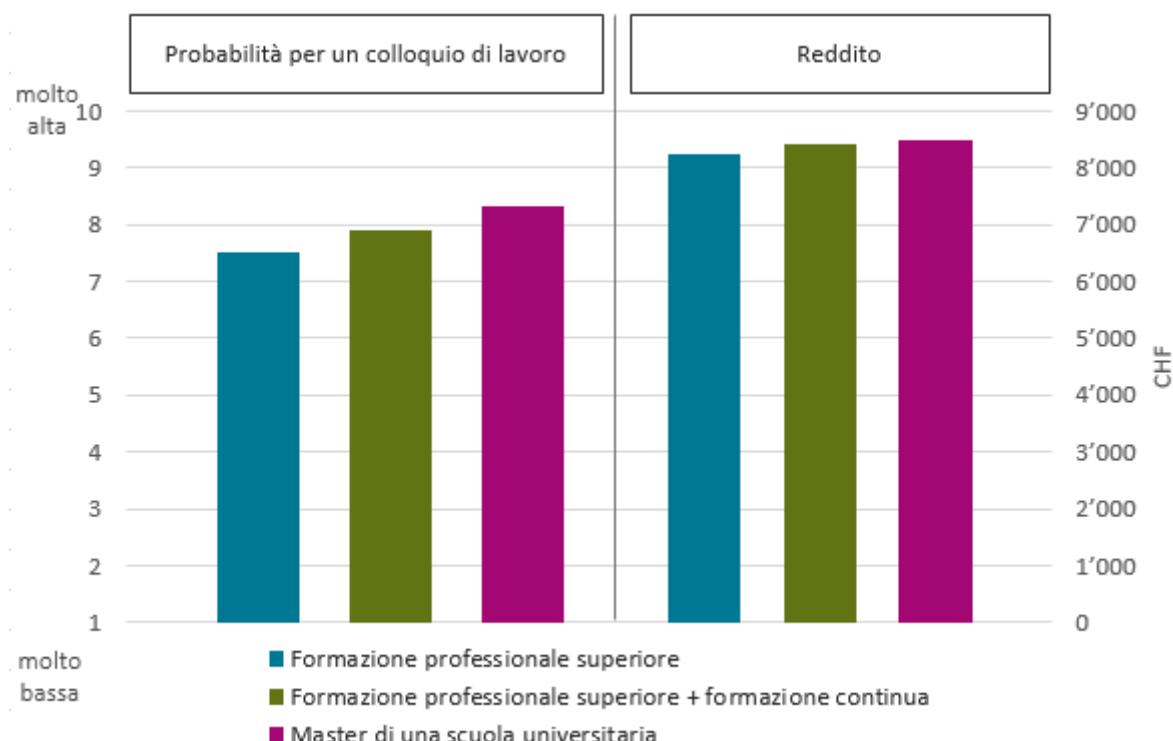
Anche se per il colloquio di lavoro i datori di lavoro dell'amministrazione pubblica preferiscono i candidati con una formazione professionale di base, in caso di assunzione tali candidati non ricevono un salario più alto rispetto a quelli con una maturità liceale.

Per le posizioni più alte i datori di lavoro preferiscono i candidati con un diploma di una scuola universitaria

La Figura 6 presenta ugualmente le preferenze dei datori di lavoro per le posizioni più alte con riferimento alla formazione dei candidati. Il lato sinistro mostra nuovamente la probabilità di essere invitati a un colloquio di lavoro, mentre il lato destro mostra il reddito raccomandato in caso di assunzione. Qui risulta subito evidente che nelle posizioni più alte si vede un quadro un po' diverso rispetto alle posizioni entry-

level. I candidati con un master di una scuola universitaria (titolo di un'università o di una scuola universitaria professionale; colonne viola) hanno in media una maggiore probabilità di essere invitati a un colloquio di selezione (media di 8,31) rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore sotto forma di un EPS (colonne blu; media di 7,50) e a quelli con un diploma di formazione professionale superiore con una formazione continua complementare sotto forma di un MAS (colonne verdi; 7,89). Inoltre, per i candidati con un master di una scuola universitaria viene raccomandato un reddito più alto (media di CHF 8'480.–) rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore (media di CHF 8'271.–) e in misura ridotta anche rispetto a quelli con una formazione continua complementare (media di CHF 8'424.–).

Figura 6: Probabilità per invito a colloquio di lavoro e reddito raccomandato per i candidati per posizioni più alte



Nota: il grafico mostra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro (lato e asse a sinistra; N=793) o il reddito medio raccomandato (reddito lordo mensile in CHF con un grado di occupazione al 100%) in caso di assunzione (lato e asse a destra; N=703) per i candidati con una formazione professionale superiore (esame professionale superiore EPS; colonne blu), per quelli con una formazione professionale superiore e una formazione continua (EPS + Master of Advanced Studies MAS; colonne verdi) e per quelli con un master di una scuola universitaria (università o scuola universitaria professionale; colonne viola).

Le altre analisi statistiche confermano questi risultati in relazione sia alla probabilità per un colloquio di lavoro sia al reddito. Tuttavia, nel caso del reddito, i candidati con un master di una scuola universitaria ricevono un reddito più alto corroborato da dati statistici rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore, ma non rispetto a quelli con un MAS complementare. Inoltre, otteniamo gli stessi risultati quando osserviamo le due posizioni separatamente. Tuttavia, gli stessi non sono significativi per l'invito al colloquio di lavoro per «Direzione IT», forse a causa del numero ridotto di osservazioni.

Nei risultati relativi alle posizioni più alte, l'amministrazione pubblica si differenzia dagli altri rami economici: se si osservano tutti i rami economici insieme, per la posizione di Capo delle vendite i datori di lavoro preferiscono i candidati con un diploma di formazione professionale superiore, mentre per la posizione di «Direzione IT» preferiscono quelli con un master di una scuola universitaria (vedere Rageth & Sritharan, 2022). Tuttavia, in tutti i rami economici risulta che un MAS nei candidati con un diploma di

formazione professionale superiore offre migliori opportunità per un colloquio di lavoro o un salario più alto (vedere Rageth, Sritharan & Renold, 2022).

Per le posizioni più alte, presso le aziende dell'amministrazione pubblica riscontriamo quindi una chiara preferenza per i candidati con un master di una scuola universitaria. Da un lato, i candidati vengono invitati a un colloquio di lavoro più spesso e, dall'altro, ricevono anche un salario più alto in caso di assunzione. Tuttavia, i candidati con una formazione professionale superiore possono migliorare le loro opportunità per un colloquio di lavoro e il loro stipendio con un titolo di formazione continua complementare.

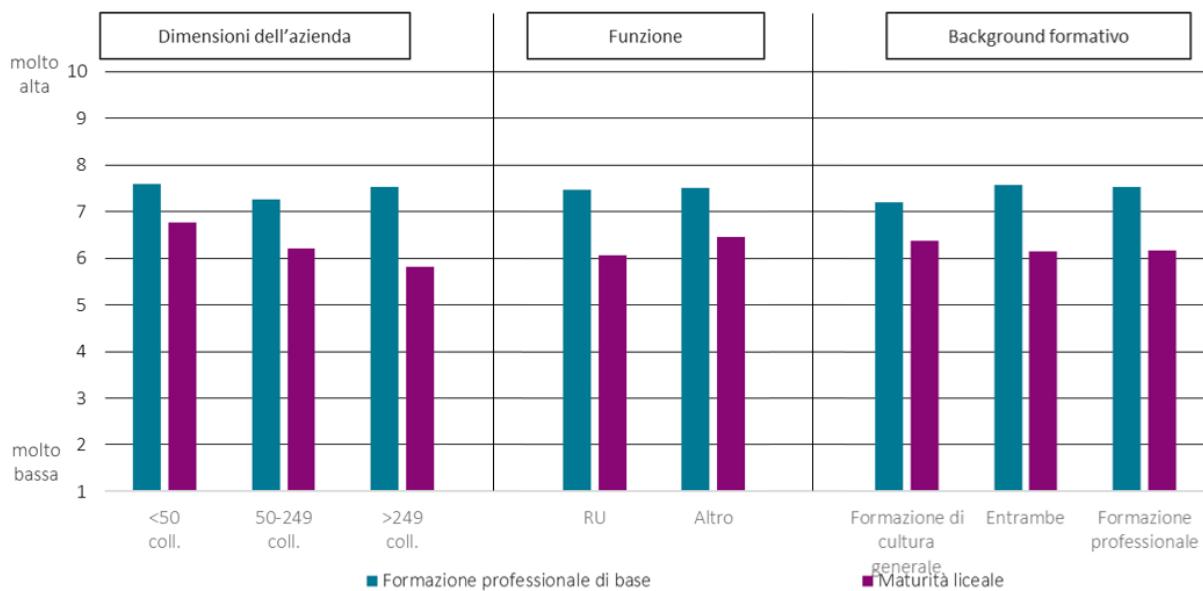
Eterogeneità secondo dimensioni dell'azienda, funzione e background formativo per posizioni entry-level

Nelle preferenze dei datori di lavoro nel processo di reclutamento osservate ora si pone la questione se queste valgono nella stessa misura per tutti i datori di lavoro e tutte le aziende o se si differenziano in base a determinate caratteristiche. La Figura 7 mostra, perciò, separatamente le valutazioni per persone intervistate di aziende di dimensioni diverse, persone intervistate nelle RU e in altre posizioni e persone intervistate con una formazione di cultura generale (incluse le scuole universitarie), una formazione professionale (inclusa la formazione professionale superiore) o un percorso formativo misto. A causa dei campioni troppo ridotti per la Svizzera latina, non possiamo procedere a un confronto per regioni linguistiche. Inoltre, ci concentriamo sui risultati in relazione alla probabilità di essere invitati a un colloquio di lavoro.

Nel complesso, riscontriamo che tutti i datori di lavoro hanno una preferenza per i candidati con una formazione professionale di base (colonne blu) rispetto a quelli con una maturità liceale (colonne viola). Tuttavia, tale preferenza – e pertanto la differenza tra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro tra le due formazioni (differenza colonne blu e viola) – è più marcata nelle grandi aziende rispetto alle aziende con meno di 250 collaboratori. Riscontriamo, inoltre, una preferenza un po' più spiccata per i candidati con una formazione professionale di base per quelle persone intervistate impiegate personalmente nelle RU (a differenza, ad esempio, di direttori o capireparto), e per quelle che hanno completato una formazione professionale di base o una formazione professionale superiore. Questi risultati potrebbero indicare che la propria familiarità con il sistema di formazione professionale e le conoscenze al riguardo potrebbero influire su come i loro titoli vengono valutati nel processo di reclutamento (vedere anche Rageth & Sritharan, 2022).

Nella gran parte dei casi, nelle altre analisi statistiche queste differenze tra i gruppi non sono significative, ad eccezione delle grandi aziende, ma ciò potrebbe anche dipendere dal numero ridotto di osservazioni per gruppo.

Figura 7: Eterogeneità nella probabilità di un colloquio di lavoro per i candidati per posizioni entry-level

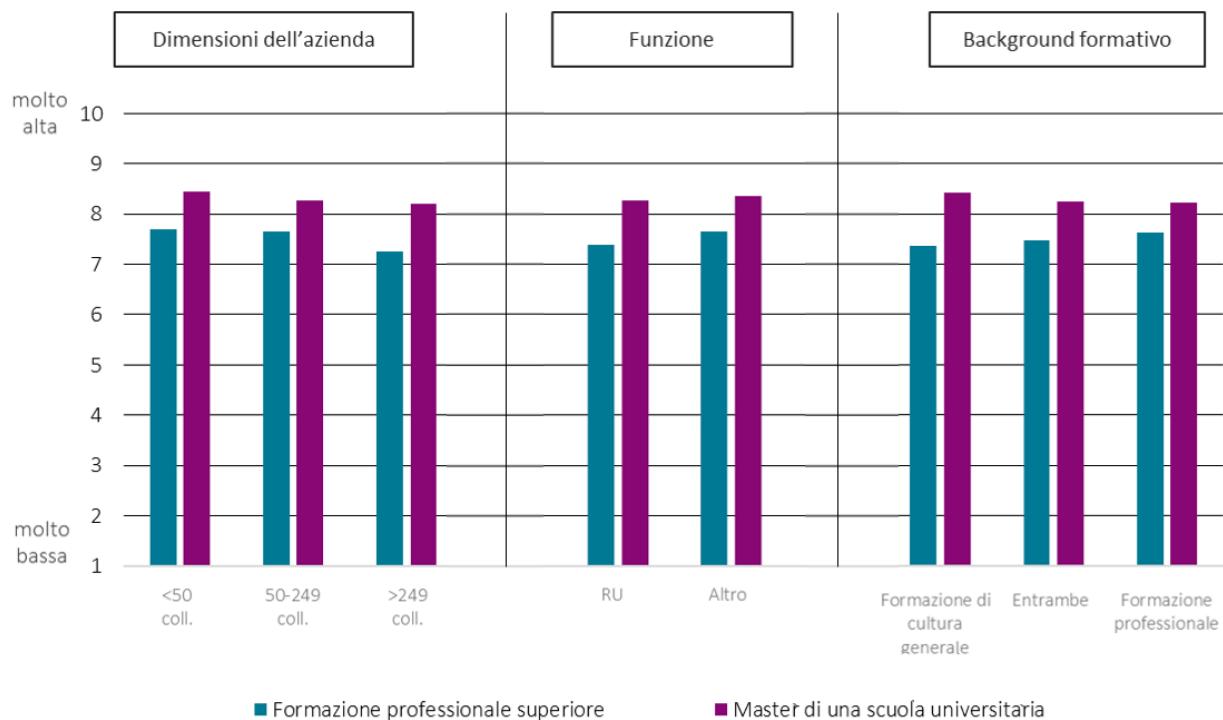


Nota: il grafico mostra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro per i candidati con una formazione professionale di base (AFC o AFC con MP; colonne blu) e quelli con una maturità liceale (colonne viola) secondo le dimensioni dell'azienda (coll. = collaboratori; N=955), funzione della persona intervistata (RU = risorse umane; N=1'021) e background formativo della persona intervistata (N=939).

Per posizioni entry-level i candidati con una formazione professionale di base vengono preferiti da tutti i datori di lavoro rispetto a quelli con una maturità liceale. Tuttavia, si presentano preferenze più marcate per la formazione professionale nelle grandi aziende e anche nelle persone intervistate che lavorano nelle RU e in quelle con un titolo di formazione professionale.

Eterogeneità secondo dimensioni dell'azienda, funzione e background formativo per posizioni più alte
La Figura 8 ora mostra la stessa analisi dell'eterogeneità per le preferenze dei datori di lavoro in relazione ai candidati per posizioni più alte. Occorre tenere conto che tali analisi si basano su campioni abbastanza ridotti e vanno quindi interpretate con attenzione. A causa dei campioni troppi piccoli per la Svizzera latina, non viene mostrato il confronto per regione linguistica. Inoltre, a fini di semplificazione, ci concentriamo sul confronto di quelli con una formazione professionale superiore rispetto a quelli con un master di una scuola universitaria. Anche qui si conferma totalmente che i datori di lavoro hanno una preferenza per i candidati con un master di una scuola universitaria (colonne viola) rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore (colonne blu). Ciò significa che i candidati con un master di una scuola universitaria hanno costantemente migliori opportunità di essere invitati a un colloquio di lavoro. Abbiamo riscontrato una preferenza un po' più marcata per i titoli di una scuola universitaria rispetto ai titoli della formazione professionale superiore (differenza tra colonne blu e colonne viola) nelle persone intervistate in grandi aziende, nelle RU e con una formazione di cultura generale come background formativo. Tuttavia, nelle altre analisi statistiche queste differenze possono essere confermate come significative solo nel caso del background formativo.

Figura 8: Eterogeneità nella probabilità di essere invitati a un colloquio di lavoro per i candidati per posizioni più alte



Nota: il grafico mostra la probabilità media di essere invitati a un colloquio di lavoro per i candidati con un diploma di formazione professionale superiore (EPS; colonne blu) e quelli con un master di una scuola universitaria (università o scuola universitaria professionale; colonne viola) secondo le dimensioni dell’azienda (coll. = collaboratori; N=575), funzione della persona intervistata (RU = risorse umane; 603) e background formativo della persona intervistata (N=565).

Nelle posizioni più alte riscontriamo costantemente una preferenza per i candidati con master di una scuola universitaria rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore. Una maggiore familiarità dei datori di lavoro con il sistema di formazione professionale può contribuire a contrastare tali preferenze solo attraverso il proprio background formativo.

Sintesi e conclusioni

La formazione di una persona determina in modo sostanziale il suo successo sul mercato del lavoro. Per la Svizzera, gli studi dimostrano che il successo sul mercato del lavoro delle persone con una formazione professionale e di quelle con un titolo di formazione generale o accademica è equiparabile. Per stabilire se ciononostante sussistono delle differenze nelle preferenze dei datori di lavoro, abbiamo intervistato responsabili del personale e della formazione in Svizzera riguardo le loro preferenze nel processo di candidatura. I nostri risultati per le aziende dell’amministrazione pubblica mostrano che per posizioni entry-level i datori di lavoro preferiscono i candidati con una formazione professionale di base rispetto a quelli con una maturità liceale. Questo risultato conferma, quindi, che la formazione professionale di base prepara meglio i diplomati all’accesso al mercato del lavoro e che i datori di lavoro apprezzano questa formazione. Invece, per le posizioni più alte i datori di lavoro dell’amministrazione pubblica preferiscono i candidati con un master di un’università o di una scuola universitaria professionale rispetto a quelli con un diploma di formazione professionale superiore, anche se hanno seguito una formazione continua complementare presso una scuola universitaria. Dato che nell’amministrazione pubblica osserviamo questa preferenza per i titoli di una scuola universitaria sia per la posizione «Direzione IT» che per quella «Direzione vendite», questa tipologia di persone intervistate esprime una preferenza più marcata per i titoli di una scuola universitaria rispetto ai titoli della formazione professionale superiore in confronto alle persone intervistate di altri rami economici. Benché i candidati con una formazione professionale superiore possano migliorare il proprio posizionamento con una formazione continua presso una scuola

universitaria, risultano ancora piuttosto svantaggiati rispetto a quelli con un master di una scuola universitaria. Le analisi delle eterogeneità indicano che una maggiore familiarità con la formazione professionale basata, in particolare, sul proprio background formativo potrebbe rafforzare il loro posizionamento.

Ringraziamenti

Ringraziamo Yousty AG, le associazioni e gli esperti per il sostegno nel sondaggio, la Fondazione Hirschmann per il finanziamento dello studio nonché l'ETH Foundation per l'intermediazione.

Riferimenti

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Ein Berufsbildungshintergrund ist in Bewerbungsprozessen oft von Vorteil. *Transfer*, 2022(3), <https://sgab-srfp.ch/ein-berufsbildungshintergrund-ist-in-bewerbungsprozessen-oft-von-vorteil/>.

Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). Hochschulweiterbildung kann für Personen mit höherer Berufsbildung ein Vorteil sein. *Bollettino dell'ODEC*, 2022(4), <https://www.research-collection.ethz.ch/handle/20.500.11850/584366>.

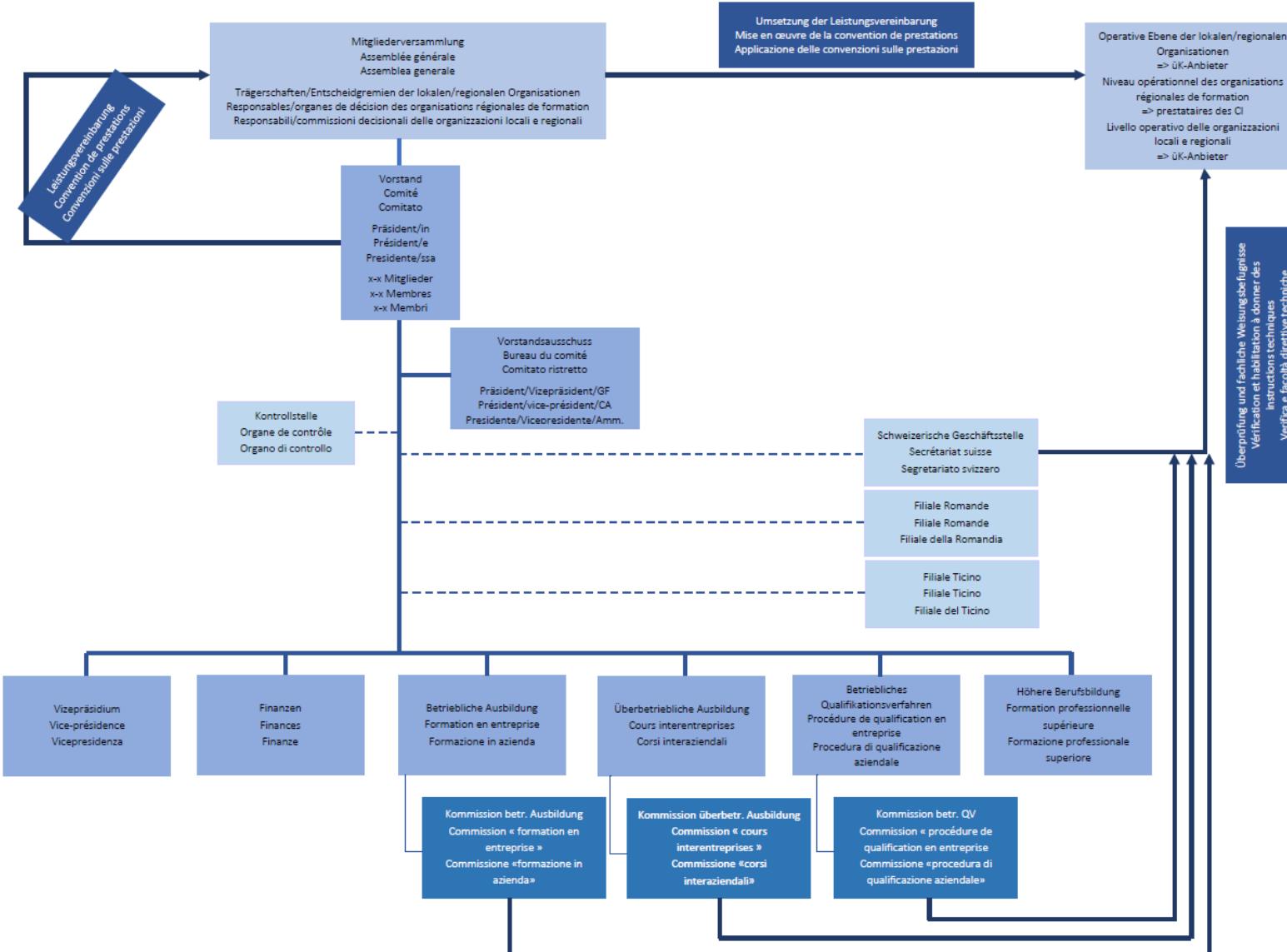
Bibliografia di approfondimento

Rageth, L., & Sritharan, A. (2022). Does Familiarity with Vocational and Professional Education Shape Employers' Educational Preferences in Hiring Processes? *CES Working Papers No. 10* aprile 2022, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540592>.

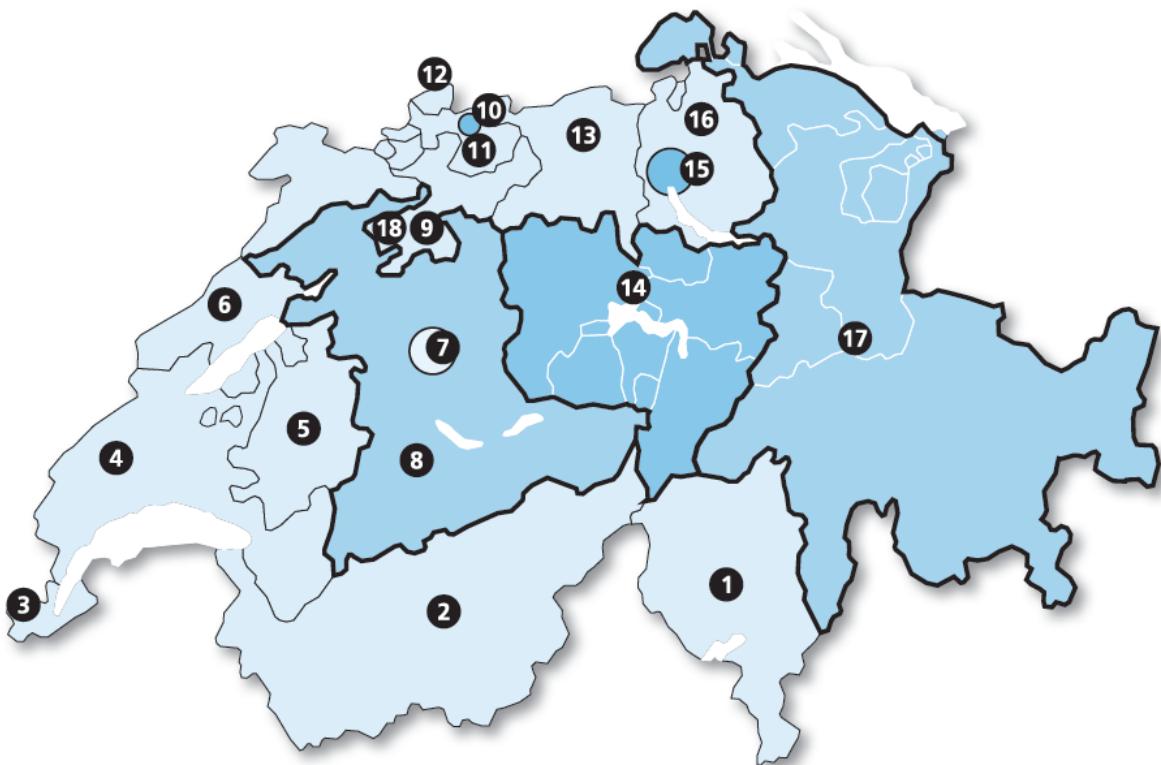
Rageth, L., Renold, U., & Sritharan, A. (2022). The Labour Market Positioning of Continuing Education from Universities: Evidence from a Factorial Survey Experiment in Switzerland. *CES Working Papers No. 11* aprile 2022, <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000540593>.

Sritharan, A., Rageth, L., & Renold, U. (2022). Höhere Berufsbildung oder Hochschule: Welche Abschlusspräferenzen haben Arbeitgebende? *Bollettino dell'ODEC*, 2022(3), <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000568408>.

Organigramm/Organigramme/Organigramma



Mitglieder/Membres/Membri



- 1 Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino
- 2 ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/Canton et communes du Valais
- 3 ORF Etat de Genève
- 4 ORF-VD, Organisation régionale de formation
- 5 Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/Canton et communes de Fribourg
- 6 ORF-NE, Organisation régionale de formation
- 7 Kanton Bern/Canton de Berne
- 8 Verband Bernischer Gemeinden
- 9 Kantonale Verwaltung Solothurn
- 10 Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft
- 11 Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL)
- 12 Fachstelle ovap Basel-Stadt
- 13 Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau
- 14 Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG)
- 15 Fachstelle Kanton Zürich
- 16 Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV)
- 17 Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR)
- 18 Verband des Gemeindepersonals des Kantons Solothurn VGSo

Statistiken/Statistiques/Statistiche

Anzahl Lernende

Nombre d'apprenti-e-s

Personne in formazione

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| Generation Génération Generazione | Anzahl Lernende bei Lehrbeginn Nombre d'apprenti-e-s au début d'apprentissage Numero delle persone in formazione all'inizio del tirocinio | Anzahl betreute Lehrverhältnisse gesamt Nombre de contrats d'apprentissage total Numero totale dei contratti di tirocinio |
|---|---|---|
| 2014/2017 | 1866 | 5439 |
| 2015/2018 | 1820 | 5285 |
| 2016/2019 | 1835 | 5348 |
| 2017/2020 | 1824 | 5188 |
| 2018/2021 | 1725 | 5119 |
| 2019/2022 | 1792 | 5072 |
| 2020/2023 | 1792 | 5086 |
| 2021/2024 | 1738 | 5068 |
| 2022/2025 | 1673 | 4978 |

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| lokale/regionale Organisation Organisation régionale de formation Organizzazione locale e regionale | Anzahl betreute Lehrverhältnisse 2022 Nombre de contrats d'apprentissage 2022 Numero totale dei contratti 2022 | Anzahl betreute Lehrverhältnisse 2021 Nombre de contrats d'apprentissage 2021 Numero totale dei contratti 2021 |
|---|--|--|
| Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino | 138 | 146 |
| ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/ Canton et communes du Valais | 150 | 161 |
| ORF Etat de Genève | 269 | 283 |
| ORF-VD, Organisation régionale de formation | 639 | 638 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/ Canton et communes de fribourg | 247 | 246 |
| ORF-NE, Organisation régionale de formation | 150 | 144 |
| Kanton Bern/Canton de Berne | 217 | 228 |
| Verband Bernischer Gemeinden | 456 | 474 |
| Kantonale Verwaltung Solothurn | 70 | 67 |
| Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft | 38 | 32 |
| Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Gemeindefachverband Basel-Landschaft) | 71 | 77 |
| Fachstelle ovap Basel-Stadt | 66 | 71 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau | 515 | 514 |
| Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG) | 479 | 481 |
| Fachstelle Kanton Zürich | 124 | 125 |
| Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV) | 489 | 486 |
| Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR) | 766 | 798 |
| Verband des Gemeindepersonals Des Kantons Solothurn VGSo | 94 | 97 |
| Total/Total/Totale | 4978 | 5068 |

Anzahl Lehrbetriebe**Nombre d'entreprises formatrices****Numero delle aziende formatrice**

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| Entwicklung Anzahl Lehrbetriebe Evolution du nombre d'entreprises formatrices Evoluzione numero delle aziende formatrice | Kantone Cantons Cantoni | Kreise/Bezirke Districts Distretti | Gemeinden Communes Comuni | Total Au total Totale |
|--|-------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|
| 2014 | 573 | 2 | 1230 | 1826 |
| 2015 | 646 | 51 | 1215 | 1912 |
| 2016 | 637 | 34 | 1180 | 1851 |
| 2017 | 661 | 34 | 1171 | 1854 |
| 2018 | 672 | 23 | 1088 | 1783 |
| 2019 | 608 | 18 | 1202 | 1828 |
| 2020 | 637 | 18 | 1201 | 1856 |
| 2021 | 566 | 51 | 1241 | 1858 |
| 2022 | 544 | 71 | 1168 | 1783 |

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| lokale/regionale Organisation Organisation régionale de formation Organizzazione locale e regionale | Anzahl Lehrbetriebe 2022 Nombre d'entreprises formatrices 2022 Numero delle aziende formatrice 2022 | Anzahl Lehrbetriebe 2021 Nombre d'entreprises formatrices 2021 Numero delle aziende formatrice 2021 |
|---|---|---|
| Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino | 31 | 41 |
| ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/ Canton et communes du Valais | 89 | 105 |
| ORF Etat de Genève | 126 | 138 |
| ORF-VD, Organisation régionale de formation | 253 | 250 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/ Canton et communes de fribourg | 135 | 143 |
| ORF-NE, Organisation régionale de formation | 29 | 26 |
| Kanton Bern/Canton de Berne | 76 | 74 |
| Verband Bernischer Gemeinden | 233 | 232 |
| Kantonale Verwaltung Solothurn | 21 | 19 |
| Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft | 8 | 7 |
| Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL) | 27 | 31 |
| Fachstelle ovap Basel-Stadt | 1 | 1 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau | 179 | 219 |
| Verein Verwaltungsweltbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG) | 173 | 158 |
| Fachstelle Kanton Zürich | 1 | 1 |
| Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV) | 143 | 143 |
| Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR) | 215 | 224 |
| Verband des Gemeindepersonals Des Kantons Solothurn VGSo | 43 | 46 |
| Total/Total/Totale | 1783 | 1858 |

Anzahl Praktikantinnen/Praktikanten HMS 3+1**Nombre de stagiaires EC 3+1****Numero degli stagiaires SMC 3+1**

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| Langzeitpraktikum HMS 3+1 Stage de longe durée EC 3+1 Stage aziendale di lunga durata SMC 3+1 | Anzahl Praktikantinnen/Praktikanten bei Praktikumsbeginn Nombre de stagiaires au début du stage Numero degli stagiaires all'inizio dello stage |
|---|--|
| 2013/2014 | 89 |
| 2014/2015 | 368 |
| 2015/2016 | 323 |
| 2016/2017 | 361 |
| 2017/2018 | 347 |
| 2018/2019 | 352 |
| 2019/2020 | 360 |
| 2020/2021 | 365 |
| 2021/2022 | 334 |
| 2022/2023 | 303 |

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| lokale/regionale Organisation Organisation régionale de formation Organizzazione locale e regionale | Anzahl Praktikantinnen/ Praktikanten 2022 Nombre de stagiaires 2022 Numero degli stagiaires 2022 | Anzahl Praktikantinnen/ Praktikanten 2021 Nombre de stagiaires 2021 Numero degli stagiaires 2021 |
|---|---|---|
| Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino | 53 | 52 |
| ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/ Canton et communes du Valais | 48 | 60 |
| ORF Etat de Genève | 34 | 27 |
| ORF-VD, Organisation régionale de formation | 69 | 77 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/ Canton et communes de fribourg | 38 | 40 |
| ORF-NE, Organisation régionale de formation | 20 | 24 |
| Kanton Bern/Canton de Berne | 10 | 13 |
| Verband Bernischer Gemeinden | 0 | 0 |
| Kantonale Verwaltung Solothurn | 0 | 0 |
| Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft | 5 | 4 |
| Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL) | 3 | 2 |
| Fachstelle ovap Basel-Stadt | 16 | 14 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau | 6 | 16 |
| Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG) | 1 | 1 |
| Fachstelle Kanton Zürich | 0 | 0 |
| Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV) | 0 | 0 |
| Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR) | 0 | 4 |
| Verband des Gemeindepersonals Des Kantons Solothurn VGSo | 0 | 0 |
| Total/Total/Totale | 303 | 334 |

Anzahl Praktikumsbetriebe HMS 3+1**Nombre d'entreprises formatrices pour stagiaires EC 3+1****Numero aziende di tirocinio per stagiaires SMC 3+1**

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| Entwicklung Anzahl Lehrbetriebe Evolution du nombre d'entreprises formatrices Evoluzione numero delle aziende formatrice | Kantone Cantons Cantoni | Kreise/Bezirke Districts Distretti | Gemeinden Communes Comuni | Total Au total Totale |
|--|-------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------|
| 2013/2014 | 47 | - | 22 | 69 |
| 2014/2015 | 154 | 4 | 50 | 208 |
| 2015/2016 | 136 | - | 51 | 187 |
| 2016/2017 | 138 | 2 | 41 | 181 |
| 2017/2018 | 158 | - | 53 | 211 |
| 2018/2019 | 144 | - | 55 | 199 |
| 2019/2020 | 131 | - | 49 | 180 |
| 2020/2021 | 134 | - | 48 | 182 |
| 2021/2022 | 132 | - | 50 | 182 |
| 2022/2023 | 84 | - | 40 | 124 |

Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022

| lokale/regionale Organisation Organisation régionale de formation Organizzazione locale e regionale | Anzahl Praktikumsbetriebe 2022 Nombre d'entreprises formatrices pour stagiaires 2022 Numero aziende di tirocinio per stagiaires 2022 | Anzahl Praktikumsbetriebe 2021 Nombre d'entreprises formatrices pour stagiaires 2021 Numero aziende di tirocinio per stagiaires 2021 |
|---|--|--|
| Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino | 11 | 13 |
| ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/ Canton et communes du Valais | 33 | 40 |
| ORF Etat de Genève | 21 | 24 |
| ORF-VD, Organisation régionale de formation | 8 | 40 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/ Canton et communes de fribourg | 29 | 33 |
| ORF-NE, Organisation régionale de formation | 6 | 6 |
| Kanton Bern/Canton de Berne | 4 | 5 |
| Verband Bernischer Gemeinden | 0 | 0 |
| Kantonale Verwaltung Solothurn | 0 | 0 |
| Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft | 5 | 4 |
| Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL) | 3 | 0 |
| Fachstelle ovap Basel-Stadt | 1 | 1 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau | 2 | 15 |
| Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG) | 1 | 1 |
| Fachstelle Kanton Zürich | 0 | 0 |
| Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV) | 0 | 0 |
| Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR) | 0 | 0 |
| Verband des Gemeindepersonals Des Kantons Solothurn VGSo | 0 | 0 |
| Total/Total/Totale | 124 | 182 |

**Anzahl Prüfungsexpertinnen/Prüfungsexperten – Fachreferentinnen/Fachreferenten – üK-Leiterinnen/üK-Leiter 2022
im Einsatz**
Nombre d'expert-e-s – Intervenant-e-s – formateurs/formatrices CI effectivement employés 2022
Numero delle periti/perite – relatori/relatrici – formatori/formatrici CI attivi 2022

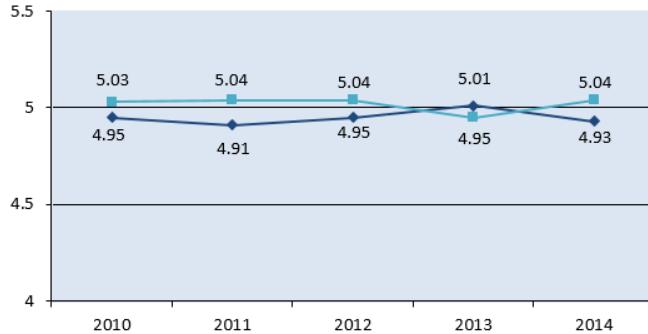
| lokale/regionale Organisation Organisation régionale de formation Organizzazione locale e regionale | Stand November 2022/Etat novembre 2022/Stato novembre 2022 | | |
|---|---|---|--|
| | Prüfungsexpertinnen/ Prüfungsexperten AP 2022 Expert-e-s EF 2022 Periti/perite esame finale 2022 | Fachreferentinnen/ Fachreferenten Intervenant-e-s Relatori/relatrici | üK-Leiterinnen/ üK-Leiter formateurs/ formatrices CI formatori/ formatrici CI |
| Amministrazione cantonale e Comuni del Cantone Ticino | 67 | 14 | 1 |
| ovap-vs Kanton und Gemeinden Wallis/ Canton et communes du Valais | 57 | 26 | 9 |
| ORF Etat de Genève | 44 | 26 | 1 |
| ORF-VD, Organisation régionale de formation | 54 | 62 | 1 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Fribourg/ Canton et communes de fribourg | 48 | 34 | 1 |
| ORF-NE, Organisation régionale de formation | 50 | 18 | 2 |
| Kanton Bern/Canton de Berne | 94 | 41 | 14 |
| Verband Bernischer Gemeinden | 76 | 40 | 14 |
| Kantonale Verwaltung Solothurn | 20 | 11 | 2 |
| Kantonale Verwaltung Basel-Landschaft | 11 | 13 | 2 |
| Gemeinden Kanton Basel-Landschaft (Verband der Gemeindeverwalterinnen und -verwalter des Kantons BL) | 15 | 25 | 2 |
| Fachstelle ovap Basel-Stadt | 31 | 15 | 2 |
| Kantonale Verwaltung und Gemeinden Kanton Aargau | 90 | 69 | 14 |
| Verein Verwaltungsweiterbildung Zentralschweiz, VWBZ (LU, SZ, NW, OW, UR, ZG) | 125 | 24 | 11 |
| Fachstelle Kanton Zürich | 15 | 10 | 2 |
| Gemeinden Kanton Zürich (Verein Zürcher Gemeindeschreiber und Verwaltungsfachleute VZGV) | 34 | 75 | 26 |
| Fachstelle Ostschweiz (TG, SG, SH, AI, AR, GL, GR) | 169 | 112 | 29 |
| Verband des Gemeindepersonals Des Kantons Solothurn VGSo | 25 | 17 | 1 |
| Total/Total/Totale | 1025 | 632 | 134 |

Entwicklung der Durchschnittsnoten der Abschlussprüfungen betrieblicher Teil
Evolution des moyennes des notes des examens finaux, partie entreprise
Evoluzione della media delle note degli esami finali, parte aziendale

Lehrabschlussprüfung mündlich nach Reglement 2003

L'examen de fin d'apprentissage oral selon règlement 2003

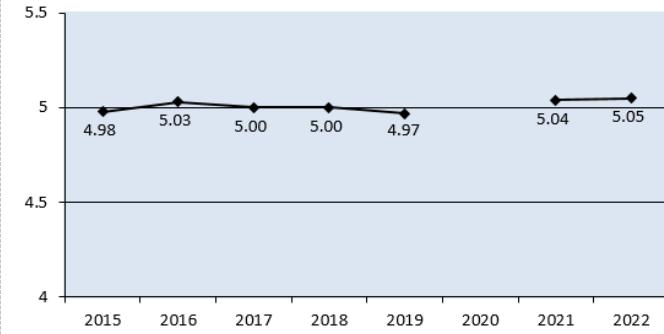
L'esame finale di tirocinio orale secondo regolamento 2003



Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» nach BiVo 2012

L'examen final « Pratique professionnelle – oral » selon Orfo 2012

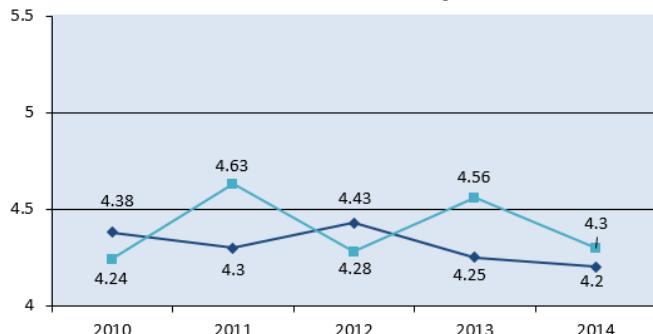
L'esame finale «Pratica professionale – orale» secondo OFor 2012



Lehrabschlussprüfung schriftlich nach Reglement 2003

L'examen de fin d'apprentissage écrit selon règlement 2003

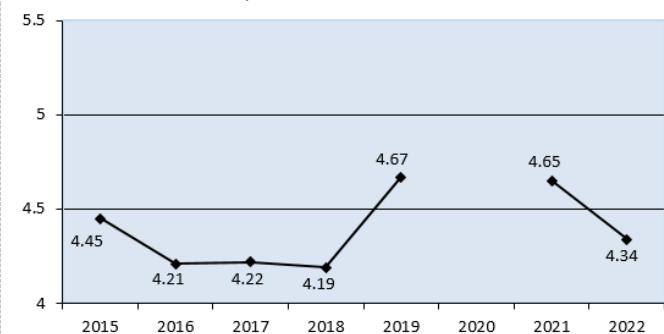
L'esame finale di tirocinio scritto secondo regolamento 2003



Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich» nach BiVo 2012

L'examen final « Pratique professionnelle – écrit » selon Orfo 2012

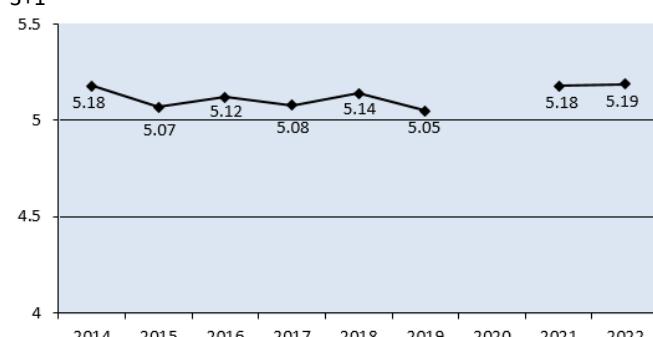
L'esame finale «Pratica professionale – scritto» secondo OFor 2012



Abschlussprüfung «Berufspraxis mündlich» der Praktikantinnen und Praktikanten HMS 3+1

L'examen final « Pratique professionnelle – oral » des stagiaires EC 3+1

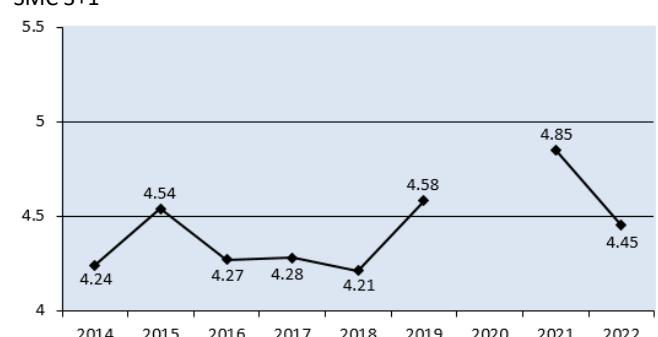
L'esame finale «Pratica professionale – orale» degli stagiai SMC 3+1



Abschlussprüfung «Berufspraxis schriftlich» der Praktikantinnen und Praktikanten HMS 3+1

L'examen final « Pratique professionnelle – écrit » des stagiaires EC 3+1

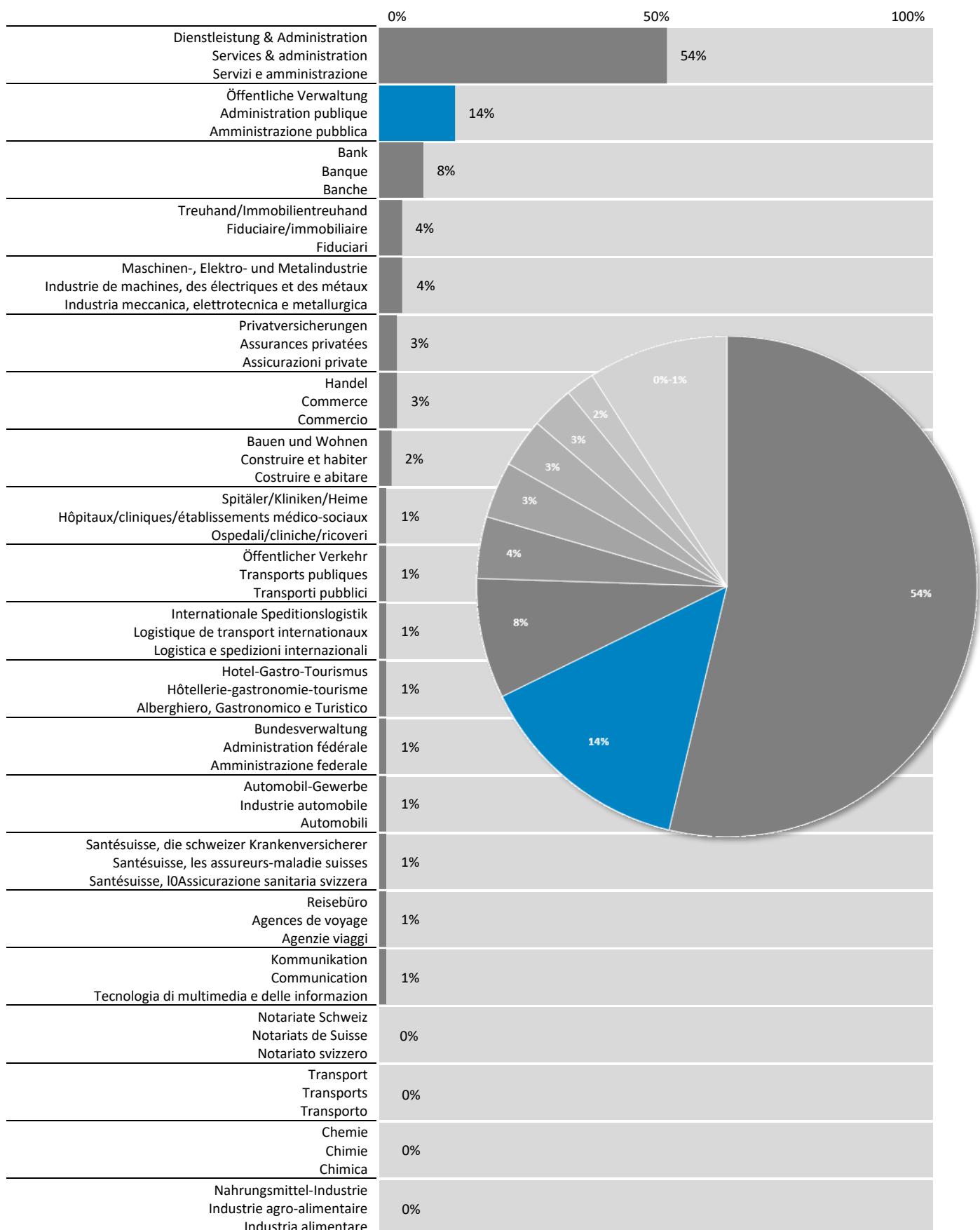
L'esame finale «Pratica professionale – scritto» degli stagiai SMC 3+1



Bestand der Lehrverträge 2021 (Quelle: Bundesamt für Statistik)

Nombre de contrats d'apprentissage en cours 2021 (Source : Office fédéral de la statistique)

Numero totale dei contratti di tirocinio 2021 (Fonte: Ufficio federale di statistica)



Herausgeber/Editeur/A cura di

Branche «Öffentliche Verwaltung/Administration publique/Amministrazione pubblica»

| | |
|--------------------------------|--|
| Digitale Version (PDF) | www.ov-ap.ch/de-ch/Publikationen |
| Version digitale (PDF) | www.ov-ap.ch/fr-ch/Publications |
| Versione digitale (PDF) | www.ov-ap.ch/it-ch/Pubblicazioni |



branche öffentliche verwaltung
branche administration publique
ramo amministrazione pubblica