

**RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL
sur le Postulat Nicolas Croci Torti et consorts –
Apprentis mal orientés : un bilan sur les raisons et les conséquences est nécessaire (18_POS_026)**

Rappel de l'intervention parlementaire

Le lundi 4 décembre dernier, la chaîne de télévision publique romande RTS1 se faisait l'écho des résultats d'une enquête de l'Office fédéral de la statistique qui dévoilait qu'un quart des apprentis en Suisse résilient leur contrat de formation avant terme. Il semble même que la région lémanique soit la plus touchée avec plus de 35% de contrats résiliés ! Ce qui est d'autant plus inquiétant, c'est que près de la moitié de ces jeunes n'en recommencent pas une autre dans l'année suivante.

Récemment, plusieurs interventions parlementaires ont été déposées, demandant une revalorisation de la formation duale et, dans son programme de législature 2017-2022, la toute première mesure présentée par le Conseil d'Etat est d'ailleurs de « renforcer la formation professionnelle (duale et en école) ainsi que le soutien à la certification des acquis professionnels ».

Dès lors, ce fort taux d'erreurs dans l'orientation soulève un certain nombre de questions à l'heure où le Grand Conseil débattrait prochainement de la révision de la Loi sur l'orientation professionnelle vaudoise. Le présent postulat devrait notamment traiter des points suivants :

- Les motifs réels de cette mauvaise orientation.*
- L'influence de la sphère familiale dans les choix d'un jeune.*
- La formation des enseignants du secondaire I à la transition entre l'école obligatoire et le monde professionnel.*
- Les mesures d'accompagnement de l'orientation professionnelle dans les filières de formation, notamment académique.*
- Le rôle de la Haute Ecole Pédagogique dans la formation à la promotion de la formation duale.*
- Les coûts engendrés par cette mauvaise orientation.*
- La proportion de ces jeunes qui changent de cap pris en charge par différents programmes.*

Cette liste ne se veut bien sûr pas exhaustive et nous laissons au Conseil d'Etat le soin de donner toutes les informations nécessaires à la bonne compréhension de ce phénomène inquiétant.

A la lumière de ces quelques éléments, les soussignés souhaitent que le Conseil d'Etat renseigne le Grand Conseil sur ce phénomène inquiétant qui touche un trop grand nombre de nos jeunes Vaudoises et Vaudois, raison pour laquelle ils déposent le présent postulat.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

*(Signé) Nicolas Croci-Torti
et 38 cosignataires*

Déposé le 16 janvier 2018 et examiné par une commission parlementaire qui s'est réunie le 8 juin 2018 et a recommandé à l'unanimité sa prise en considération, ce postulat a été renvoyé par le Grand Conseil au Conseil d'Etat en séance du 9 octobre 2018.

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT

1. Préambule

Soucieux de la bonne articulation entre l'école obligatoire et le secondaire II, plus particulièrement encore avec la formation professionnelle initiale, le postulat qui fait l'objet du présent rapport présuppose une causalité directe entre les taux de ruptures de contrats qui s'y observent et la qualité de l'orientation conduite en amont. S'il est indéniable qu'un lien de corrélation est susceptible d'exister entre ces deux éléments, il importe cependant de traiter séparément ces deux problématiques. Il s'agit en effet, d'une part, de bien cerner la complexité des causes conduisant aux ruptures de contrat et les différents moyens mis en place pour prévenir celles qui peuvent l'être. D'autre part, il importe de présenter les mesures d'orientation actuellement en vigueur auprès des élèves de la scolarité obligatoire visant à les aider au mieux dans leurs choix de formation.

2. Les ruptures de contrats : une problématique sous la loupe de la politique de valorisation de la formation professionnelle

En Suisse, le taux de rupture des contrats d'apprentissage rapporté aux personnes – environ 21% – constitue une source de préoccupation, plus particulièrement encore au sein de la région lémanique, où ce taux atteint 30%. A noter les résultats intermédiaires du canton de Vaud où ce taux se fixe à 26%. Cette statistique interroge les risques de voir ces jeunes quitter le système de formation sans un diplôme de niveau Secondaire II, alors même que son obtention constitue une protection avérée contre la précarisation sur le marché de l'emploi. De fait, cette préoccupation est pleinement partagée par le Conseil d'Etat qui s'est attelé, dans le cadre de l'actuelle législature 2017-2022 et sur la base d'une démarche participative avec les principaux acteurs de la formation concernés, à renforcer la formation professionnelle en validant notamment, en novembre 2019, une feuille de route composée de onze mesures. L'ensemble de ces mesures est présenté dans le tableau ci-après, au sujet duquel il y a lieu de relever que l'axe 2 est spécifiquement dévolu à la prévention contre les échecs et les ruptures.

Axe 1 : Promouvoir la formation professionnelle	Objectif
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prioriser les missions de l'OCOSP vers des objectifs de certification et d'insertion socioprofessionnelle 2. Nommer des enseignants comme référents en approche du monde professionnel (AMP) dans les 62 établissements du secondaire 1 3. Informer tous les élèves, VG et VP, sur la formation professionnelle <i>(salon des métiers, matériel pédagogique, stages, etc.)</i> 4. Encourager le développement de la mesure LIFT dans les établissements du secondaire 1 5. Revaloriser les AFP comme première démarche certifiante 6. Poursuivre le déploiement des PAI pour les jeunes migrant-e-s 7. Promouvoir la formation professionnelle supérieure <i>(brevets et diplômes fédéraux, ES, etc.)</i> 	<p>Avoir plus de jeunes qui s'orientent vers une formation professionnelle que vers une solution intermédiaire en fin de 11e année</p>
Axe 2 : Prévenir les échecs et les ruptures	Objectif
<ol style="list-style-type: none"> 8. Améliorer le taux d'encadrement des apprentis en visant une proportion de 1 commissaire d'apprentissage ou conseiller aux apprenti-e-s pour 300 jeunes <i>(1 pour 800 en 2018, 1 pour 500 ou 600 selon les branches en 2019 + 6.8 EPT)</i> 9. Développer des solutions d'appui et de coaching pour améliorer le taux de réussite aux procédures de qualifications <i>(82.5% en 2014, 85% en 2018)</i> 	<p>Atteindre un taux de réussite de 95% aux examens avec le projet SUCCÈS</p>
Axe 3 : Favoriser la création de nouvelles places d'apprentissage	Objectif
<ol style="list-style-type: none"> 10. Favoriser la création de réseaux d'entreprises formatrices 11. Développer des formations mixtes avec les principales OrTra <p><i>Bilan à mi-législature : + 592 nouvelles places, 25% dans l'administration, 15% dans le parapublic, 49% dans l'économie privée</i></p>	<p>Atteindre 1000 nouvelles places d'apprentissage d'ici 2022</p>

Depuis, de nombreux et importants chantiers ont démarré afin d'atteindre les trois objectifs susmentionnés. Malgré les effets de la pandémie de Covid-19, dont l'impact sur l'apprentissage a néanmoins pu être limité grâce aux mesures de soutien décidées par le Conseil d'État à l'été 2020 puis au printemps 2021, d'importants résultats ont été obtenus. Sans procéder à une liste exhaustive de ces derniers, il s'agit toutefois de mentionner les avancées suivantes :

- le dernier pointage effectué à l'automne 2021 indiquait la création de quelque 1200 nouvelles places d'apprentissage supplémentaires, dépassant ainsi l'objectif de 1'000 nouvelles places, tel que fixé dans le Programme de Législature;
- le taux d'encadrement des apprentis par les commissaires professionnels, dont la mission relève de la surveillance de l'apprentissage, a été amélioré. Moyennant la création de 6.8 postes additionnels, il est ainsi passé de près de 800 jeunes par commissaire à 1 commissaire pour 600 en 2019. Une réduction à 1 pour 500 à 350 est en cours pour l'année 2022. Cette augmentation doit notamment permettre une présence de leur part plus importante au sein des entreprises formatrices et ainsi participer à la prévention de situations pouvant conduire à des ruptures de contrat ;
- le taux de réussite aux examens finals a évolué favorablement depuis 2018, date à laquelle un dispositif nommé SUCCES a été mis en place par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) en vue de prendre spécifiquement en charge une vingtaine de métiers considérés comme prioritaires eu égard à leurs importants taux d'échecs. Les différentes mesures implémentées en concertation avec les associations professionnelles ont non seulement permis de resserrer les liens entre les différents acteurs de la formation, mais également d'apporter des évolutions parfois significatives, jouant ainsi sur le taux de réussite global. Ce dernier a en effet augmenté de près de 1% par année depuis 2018, passant de 86% en 2018 à 88% 2021. L'année 2020 est volontairement écartée de l'analyse en raison des procédures de qualification extraordinaires mises en place pour faire face aux effets de la pandémie de coronavirus et qui ont vu ponctuellement ce taux atteindre 95%.

Par ailleurs, et presque dans la même temporalité que le Programme de Législature 2017-2022 du Conseil d'État dont, comme évoqué ci-dessus, la mesure 1.1 consiste à renforcer la formation professionnelle (duale et en école), la nouvelle loi sur l'orientation professionnelle a vu le jour en 2018. La refonte de la loi sur l'orientation professionnelle a notamment permis l'inscription, dans son objet défini à l'article 1, alinéa 1, lettre c, de « la gestion de cas, adaptée à la formation professionnelle », en définissant également, à son alinéa 2, « le dispositif de coordination des mesures de préparation à la formation professionnelle dans le passage de l'école obligatoire à la formation du degré secondaire II ». Cette modification a ainsi permis la mise en place d'actions qui seront notamment détaillées au cinquième point du présent rapport.

3. De quoi les ruptures de contrat sont-elles le nom ?

Si le taux de rupture de contrat – ou de résiliation de contrat, cette appellation étant préférée par la littérature se rapportant à l'étude de cette problématique, ceci afin de la distinguer des ruptures de formation qui touchent les personnes qui quittent définitivement le système de formation – mentionné plus haut et concernant près d'une ou un apprenti sur trois revêt indéniablement un caractère préoccupant, il sied toutefois de le décortiquer pour mieux en comprendre les raisons et, partant, d'y apporter les réponses adéquates à chacun des cas de figure répertoriés.

Les causes des résiliations de contrat d'apprentissage sont, en effet, multiples¹. Les différentes études scientifiques qui se sont penchées sur la question² montrent que ces ruptures peuvent globalement s'expliquer par les causes suivantes : de mauvais résultats à l'école professionnelle, un choix professionnel opéré trop précocement sans toujours avoir le recul nécessaire pour entériner une décision pleinement mûrie, une moindre motivation des personnes en formation, un manque d'information sur le métier ou l'entreprise, une faillite ou une restructuration de cette dernière, ou encore de mauvaises conditions de formation et de travail. À ce titre, les conflits interpersonnels sur le lieu de travail ne seraient pas négligeables, surtout en deuxième partie d'apprentissage, les résiliations intervenant en première partie étant surtout la conséquence de résultats insuffisants. Il s'agit également de préciser que ces causes sont souvent multiples et que c'est, dans bien des cas, leur cumul qui conduit à la résiliation.

¹ La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) propose, dans sa recommandation n°5 visant à assurer le suivi de cette problématique dans les cantons et l'harmonisation des informations communiquées au niveau fédéral, une nomenclature fine répertoriant pas moins de 10 causes différentes, allant des conflits entre parties contractantes, à l'orientation, la santé, en passant par les changements économiques ou structurels des entreprises. Cependant, la mise en pratique de ces catégories est particulièrement laborieuse et dépendante de l'appréciation des personnes qui les communiquent.

² Pour une synthèse des études sur la question, consulter : IFFP. (2016). *Rester ? S'en aller ? Recommencer ? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage. Rapport de tendance 1*. Renens : IFFP.

Il s'agit également de relever que si certaines ruptures pourraient être évitées, d'autres apparaissent inéluctables, voire nécessaires lorsqu'elles résultent d'un conflit insoluble entre personnes ou bien qu'elles permettent un réajustement du projet de formation à la suite d'un choix de profession ou d'entreprise qui ne se révélerait pas idéal.

4. Qu'advient-il des jeunes ayant vécu une résiliation de contrat ?

Afin de proposer une vision exhaustive des résiliations de contrat, ainsi que de la suite que les jeunes y donnent, la mise en place d'un suivi sur plusieurs années est nécessaire. L'Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques (URSP) a ainsi édité en 2018 un rapport proposant une analyse longitudinale, sur cinq ans, de la cohorte de jeunes qui a accompli en 2010-2011 sa dernière année de scolarité obligatoire dans le canton de Vaud³. Il y est donc référé ici afin d'apporter un éclairage le plus exhaustif possible du phénomène.

Ainsi, sur les 1'690 nouveaux contrats signés pour l'année 2011-2012 au sein de la cohorte suivie, 557 contrats, soit 33% – chiffre concordant avec celui mentionné par le postulant – ont été résiliés durant les cinq ans qui ont suivi. Cependant, et dans ce laps de temps, près de 6 jeunes sur 10 (57%) ont repris le chemin de la formation et obtenu leur diplôme de niveau secondaire II. Un cinquième de cette population était, quant à elle, encore en formation. Enfin, un quart de l'effectif ne figurait plus dans les statistiques disponibles, ce qui n'exclut toutefois pas qu'ad minima une partie de ces personnes aient obtenu un diplôme ou continuent leur formation en dehors du Canton. Le tableau ci-après présente le détail des jeunes de cette cohorte qui ont vécu une résiliation de contrat.

<i>(Situation prise en compte jusqu'en 2016-17)</i>		N	%
Diplôme obtenu	dans la profession initiale	186	33.4
	après changement de profession	74	13.3
	dans le même domaine, mais dans une profession moins exigeante	50	9.0
	dans une profession du même domaine	8	1.4
Autre	En formation en 2016-17	102	18.3
	Inconnu	137	24.6
Total		557	100.0

Nota bene : ce tableau est issu du rapport de l'URSP pris en référence.

Ainsi, les trois-quarts des jeunes en apprentissage ayant vécu une résiliation de contrat d'apprentissage entament une nouvelle formation et, parmi celles et ceux qui obtiennent leur diplôme dans les quelques années qui suivent, seule une minorité a changé de profession, signe que les orientations malheureuses ne constituent manifestement pas un facteur prépondérant de résiliation, contrairement à l'éclairage premier sur lequel se fonde le postulat.

La situation du dernier quart (catégorisée sous « Inconnu » dans le tableau) reste cependant méconnue en raison de sa disparition des relevés statistiques. Il est ainsi probable qu'elle se ventile entre une sortie du canton de Vaud et/ou un arrêt prolongé – à tout le moins par-delà le périmètre de cette étude – de la formation.

En somme, si les résiliations de contrats constituent effectivement une proportion importante, de l'ordre d'une ou un apprenti sur trois, il n'en demeure pas moins que les trois-quarts des jeunes concernés par ces résiliations raccrochent – immédiatement ou dans les quelques années qui suivent cet épisode – avec la formation. Seuls 8% des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage à l'issue de leur scolarité obligatoire sortent du système de formation vaudois dans les cinq années qui suivent, sans qu'il ne soit ici possible de connaître plus finement la nature de cet arrêt.

5. Les moyens mis en œuvre pour réduire les résiliations de contrat d'apprentissage

Bien que le retour en formation après une résiliation de contrat constitue la norme – et que certaines résiliations soient incompressibles puisqu'elles peuvent constituer un ajustement formatif nécessaire ou même l'unique solution lorsque les relations interpersonnelles, notamment en entreprise, sont trop fortement dégradées –, il n'en demeure pas moins qu'un nombre non négligeable d'entre elles pourrait être évité. Cet aspect a été pris en compte au sein du plan d'action présenté plus haut et les mesures suivantes ont été déployées pour les réduire. Il est également à noter que des actions extraordinaires ont également été conduites pour contrer les effets de la pandémie sur le système de formation professionnelle initiale, étant donné la sensibilité de ce dernier aux variations du marché de l'emploi.

³ Stocker, E., Suchaut, B. (2018). *Accès et parcours des jeunes au postobligatoire : une analyse longitudinale*. Renens : URSP.

- Le taux d'encadrement des commissaires professionnels, qui était de 1 pour 800 jeunes en 2018, a été augmenté dès 2019, avec la volonté de poursuivre cet effort ces prochaines années pour si possible atteindre un taux d'encadrement d'un ou une commissaire pour 350 apprentis, conformément à la recommandation issue des recherches menée sur le sujet par la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP / ex-IFFP). Il se situe aujourd'hui entre 500 et 600 selon les associations professionnelles. Des mesures de soutien à l'attention des apprenties et apprentis en difficulté sont définies dès leur entrée en formation. Pour ce faire, l'entretien obligatoire conduit par une conseillère ou un conseiller d'orientation scolaire et professionnelle avant la signature d'un contrat pour une formation conduisant à une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) a été converti en une mesure de soutien de type « encadrement individuel spécialisé » (EIS). Cette action a ainsi permis la mise en œuvre de soutien scolaire et/ou psycho-social dès le début de la formation pour les jeunes présentant des difficultés scolaires et/ou psychosociales et ainsi atténuer les risques d'échec et/ou de résiliation de contrat.
- Afin de permettre aux jeunes de poursuivre leur formation à la suite d'une résiliation de contrat d'apprentissage pour motif économique en lien avec la pandémie de coronavirus, les entreprises formatrices disposées à les reprendre se sont vu offrir, dans le cadre de l'action lancée conjointement par les départements en charge de l'économie et de la formation au printemps 2020, le subventionnement de la moitié de leur salaire sur une année au maximum.

6. Les actions déployées spécifiquement pour améliorer l'orientation

Afin d'approfondir et d'optimiser le travail d'orientation conduit au niveau de l'école obligatoire, et notamment lorsqu'il concerne un projet de formation professionnelle, une série d'actions a également été mise en place ces dernières années. Ces actions se déclinent comme suit :

- des référentes et référents en approche du monde professionnel (AMP) ont été nommés dans l'ensemble des établissements du Secondaire I du canton de Vaud. Ils et elles ont notamment pour objectif de faire le lien avec les enseignantes et enseignants en AMP et entre les actrices et acteurs scolaires et celles et ceux de la formation professionnelle ;
- les conseillers et conseillères en orientation passent dans l'ensemble des classes et se rendent également disponibles pour des consultations individuelles afin de répondre aux aspirations des jeunes et les accompagner dans leurs choix formatifs ;
- faisant des élèves en voie générale (VG) sa principale cible jusqu'à il y a quelques années encore, l'information relative aux possibilités offertes par la formation professionnelle a été étendue à l'ensemble des élèves du secondaire I, voie pré-gymnastique (VP) comprise ;
- le dispositif de transition 1 déployé dans les classes de 11 VG, RAC 1 et 12^e certificative, a pour premier objectif de soutenir les élèves les plus fragiles dans l'élaboration et la concrétisation d'un projet professionnel réaliste et réalisable. L'activation de solutions de transition n'est proposée que dans un second temps, lorsque la voie de la formation professionnelle nécessite le passage préalable par une phase de renforcement des acquis scolaires, du projet professionnel et/ou des compétences transversales ;
- l'une des étapes cruciales dans le choix d'un métier consiste assurément en la possibilité d'effectuer des stages de découverte afin de pouvoir s'imprégner des codes, valeurs et des ambiances qui caractérisent les différentes professions et ainsi jauger du degré de congruence avec ses propres affinités. À ce titre, l'Office d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) a publié en 2019 un guide pour accompagner les jeunes et leurs parents dans ce processus ;
- le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) a revu sa directive départementale – la Décision n°132 – relative aux stages préprofessionnels en entreprise ou en école des métiers, afin de revoir à la hausse le nombre de jours autorisés tout en flexibilisant la durée, notamment pour les jeunes en dernière année de formation, et permettre à celles et ceux fréquentant la 12^e année de bénéficier de jours de stages supplémentaires pour autant qu'ils correspondent à leur projet de formation ;

- la crise sanitaire ayant considérablement réduit les possibilités de stages et d'entretiens pour les jeunes en recherche d'apprentissage, il est apparu important de faciliter les contacts entre les jeunes et les entreprises grâce à un format compatible avec les mesures de sécurité sanitaires actuelles. Ainsi l'OCOSP a ouvert un service de recrutement en ligne qui a lieu tous les mercredis après-midi dès le mois d'avril. Des entretiens d'une durée de dix minutes sont organisés entre des entreprises à la recherche d'une ou d'un apprenti et des jeunes en quête d'une place d'apprentissage. Les entretiens ont lieu en visioconférence. Huit entreprises peuvent s'inscrire à chaque session et les jeunes fixer ainsi directement leur rendez-vous avec elles ;
- pour pallier la baisse de l'offre en matière de stages en raison des complications découlant des restrictions sanitaires au sein des entreprises, une action en partenariat avec des associations professionnelles a permis d'ouvrir plus de 500 places d'initiation au sein des cours interentreprises, lieu de formation dédié à l'acquisition des compétences métiers. Les élèves de l'école obligatoire peuvent ainsi s'y rendre aux côtés d'apprenties et apprentis fréquentant ces cours, effectuer certaines activités et bénéficier de l'opportunité d'échanger directement avec les jeunes en formation sur les métiers qui les intéressent ;
- toujours pour faire face à cette même problématique, un partenariat avec la coopérative Démarche, dont le réseau avoisine les 800 entreprises sur l'ensemble du territoire cantonal, a été scellé durant l'été 2021 afin d'accompagner, sur trois mois, près de 150 jeunes inscrits au guichet de la Transition dans la recherche de places de stage, ceci en vue de la signature d'un contrat d'apprentissage.

7. Conclusion

Le présent rapport confirme toute l'importance qu'accorde le Conseil d'Etat à la lutte contre les résiliations de contrats d'apprentissage, comme en témoigne sa pleine prise en considération au sein de la politique de la valorisation de la formation professionnelle. Si l'analyse présentée permet d'apporter un éclairage nuancé sur les prémisses sur lesquelles le postulat traité par le présent rapport se fonde puisque la grande majorité des jeunes poursuivent leur formation dans un même métier après une résiliation de contrat, elle met également en avant l'existence d'une marge de manœuvre pour diminuer ce phénomène, dont il faut néanmoins accepter l'existence d'une part fondamentalement incompressible. C'est à ce travail que s'emploie le département en charge de la formation depuis plusieurs années, en impulsant les différentes mesures présentées plus haut. Celles-ci participent de l'orientation menée à l'école obligatoire, via notamment le travail effectué par les conseillers et conseillères en orientation et les référentes et référents en AMP, ou de la surveillance de l'apprentissage, en augmentant les ressources allouées aux commissaires professionnels. Par ailleurs, et afin de pallier les effets de la pandémie, des mesures extraordinaires ont également été adoptées pour limiter le risque de résiliations, témoignant tout le soin qu'il est accordé à cette problématique.

En conséquence, le présent rapport permet de disposer d'une vision détaillée de la problématique en lien avec les résiliations des contrats d'apprentissage, ainsi qu'une présentation exhaustive des différentes mesures mises en œuvre ces dernières années visant à limiter, dans sa part compressible, ce phénomène.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 30 mars 2021.

La présidente :

N. Gorrite

Le chancelier :

A. Buffat