

**RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL**

**sur le postulat Muriel Cuendet Schmidt et consorts –  
Stages pré-professionnels :**

**outil d'intégration au monde du travail ou réservoir de personnel bon marché ? (20\_POS\_200)**

## **Rappel du postulat**

L'entrée dans la vie professionnelle n'est, actuellement, pas chose facile pour une partie des jeunes sortant de l'école obligatoire ou de hautes écoles. Le stage est également un des moyens d'entrer, par exemple, en apprentissage. Il permet de découvrir et de se familiariser à un domaine professionnel et, pour l'employeur d'évaluer les aptitudes d'un.e potentiel.le apprenti.e, par exemple. Il est donc très utile aux deux parties lorsqu'il respecte des conditions d'encadrement et de travail mentionnées ci-dessous.

Malheureusement, certains employeurs ne respectent pas les recommandations existantes, notamment en ce qui concerne les salaires et l'encadrement.

De plus, à l'issue du stage, l'employeur, n'ayant aucune obligation d'engagement, peut reproduire le modèle et donc remplacer durablement du personnel fixe de cette manière. Cette pratique a des effets négatifs évidents sur la qualité du travail fourni et fait vivre une situation de grande précarité à ces stagiaires.

Le Conseil d'État, sensible à cette problématique, a édicté en sa qualité d'employeur, une directive entrée en vigueur le 1er janvier 2016 qui prévoit l'obligation de rémunérer presque tout stage volontaire ou obligatoire de plus d'un mois, de limiter leur durée à six mois en principe — voire à un an dans un cas particulier — et d'imposer différentes rémunérations allant de CHF 650.- à CHF 1750.- par mois en fonction des typologies recensées.

Quant à la Commission cantonale tripartite, elle estime qu'un stage permettant une rémunération de faible importance doit avoir :

- une composante de formation ;
- un encadrement ;
- que sa durée doit être limitée et relativement courte — en règle générale pas plus de 6 mois ;
- que le poste occupé par le stagiaire doit être surnuméraire — en ce sens qu'il ne doit pas être nécessaire pour permettre à une entreprise de déployer ses activités.

Malgré ces recommandations, ce type de pratique — absence de salaire ou salaire très faible, pas de composante de formations, etc. — n'est pas une exception dans notre canton et quelques recherches sur internet suffisent pour constater qu'un nombre de places de stages conséquent est en permanence disponible.

Au vu de ce qui précède et de l'explosion du nombre de stage dans notre canton, j'ai l'honneur de demander au Conseil d'État :

- d'étudier la possibilité de confier un mandat de recherche à une haute école sur la question des stages dans le canton de Vaud ;
- d'étudier l'opportunité d'édicter des règles contraignantes, telles que celles adoptées par le Conseil d'État et susmentionnées ou celles existant par exemple, dans les cantons de Neuchâtel<sup>1</sup> ou de Berne<sup>2</sup> ;
- d'étudier la possibilité de renforcer les contrôles aléatoires par le Service de l'emploi auprès des employeurs des domaines publics, parapublics et privés ayant recours à des stagiaires ;
- d'envisager une large diffusion d'informations sur les obligations et les recommandations en la matière auprès des employeurs des domaines publics, parapublics et privés faisant appel à des stagiaires.

Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.

(Signé) Muriel Cuendet Schmidt et  
29 cosignataires

---

<sup>1</sup>[https://www.ne.ch/autorites/DEAS/SEMP/commissiontripartite/Documents/CTrip/Critères%20définissant%20le%20stage\\_2019.pdf](https://www.ne.ch/autorites/DEAS/SEMP/commissiontripartite/Documents/CTrip/Critères%20définissant%20le%20stage_2019.pdf)

<sup>2</sup>[https://www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/personalrecht/wdb.assetref/content/dam/documents/FIN/PA/fr/praktikanten\\_verordnung\\_f.pdf](https://www.fin.be.ch/fin/fr/index/personal/personalrecht/wdb.assetref/content/dam/documents/FIN/PA/fr/praktikanten_verordnung_f.pdf)

## ***Rapport du Conseil d'Etat***

### ***Préambule***

En préambule, le Conseil d'Etat tient à rappeler l'importance qu'il accorde tant au bon fonctionnement du marché du travail qu'à l'intégration des jeunes dans le monde professionnel. Le stage pré-professionnel concilie souvent de façon adéquate ces deux objectifs mais peut également présenter des risques, parmi lesquels celui de se substituer à un véritable emploi rémunéré conformément aux usages.

Le stage n'est pas une notion juridique clairement définie. Il s'agit ni plus ni moins d'un contrat de travail, auquel est en général rattachée une rémunération inférieure aux usages. C'est à la Commission tripartite cantonale pour l'exécution des mesures d'accompagnements (ci-après : la Commission tripartite) de définir les usages salariaux. Dans ce contexte, celle-ci se préoccupe depuis de nombreuses années de la thématique des stages.

Confrontée aux multiples facettes des stages, la Commission tripartite a entrepris de différencier le stage admissible du « travail déguisé ». Elle a ainsi défini des critères de distinction, qui ont été largement repris par le Conseil d'Etat dans sa directive sur les stages (Directive LPers 02.03) à laquelle fait référence ce postulat. Pour la Commission tripartite, le stage ne doit pas devenir un point de passage obligatoire pour entrer sur le marché du travail, sauf s'il fait partie intégrante d'un cursus de formation reconnu. Hormis une expérience pouvant être plus ou moins enrichissante, le stage ne donne en effet ni diplôme ni certification à la personne qui l'effectue. Une faible rémunération ne se justifie ainsi en principe pas, sauf pour de courtes périodes. Le stage ne doit pas non plus se substituer à un véritable emploi rémunéré conformément aux usages. Une entreprise qui aurait régulièrement recours à des stagiaires peut réaliser une substantielle économie par rapport à ses concurrents qui engageraient des salarié-e-s pour réaliser le même travail. Le stagiaire prend dans ce cas la place d'une travailleuse ou d'un travailleur. Il s'agit donc d'assurer à la fois des conditions de travail correctes aux stagiaires, une saine concurrence entre entreprises et un marché du travail équilibré.

L'examen de la problématique des stages fait partie intégrante des contrôles menés par les inspectrices et inspecteurs du marché du travail de la Direction générale de l'emploi et du marché du travail (DGEM). Tous les cas de stages ne répondant pas aux critères posés par la Commission tripartite sont relayés à cette dernière. Le cas échéant, des conciliations sont ensuite menées auprès des employeurs afin de les sensibiliser à la thématique des stages. Si la Commission tripartite n'a pas le pouvoir d'imposer ses décisions aux employeurs, ses démarches aboutissent dans la majorité des cas à une adaptation des pratiques. C'est en tout cas ce qui ressort des rapports annuels de la Commission tripartite, dans lesquels elle ne constate pas de sous-enchère généralisée en lien avec les stages, sauf dans un domaine particulier (Rapports sur les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes qui peuvent être consultés par le biais du lien suivant : <https://www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/rapports-produits-par-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail>).

En effet, ainsi que cela est mentionné en détail dans les réponses aux questions ci-après, la Commission tripartite a constaté que le domaine de l'accueil de jour collectif préscolaire était propice à la survenance de stages ne respectant pas le cadre défini. Elle a ainsi transmis au Conseil d'Etat une proposition de contrat-type de travail (CTT) de force obligatoire pour règlementer ce domaine. Ce contrat-type a été adopté, mis en consultation et validé au printemps 2023 par le Conseil d'Etat.

#### ***1. Première demande du postulat : étudier la possibilité de confier un mandat de recherche à une haute école sur la question des stages dans le domaine socio sanitaire dans le canton de Vaud***

L'adoption, par le Conseil d'Etat, du CTT applicable aux stages dans les institutions d'accueil de jour collectif pré et parascolaire, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2023, constitue une bonne nouvelle. Dès lors, toute évaluation de la situation découlant de la mise en œuvre de ce contrat-type, pour se révéler pertinente, se doit de disposer d'un minimum de recul.

Pour l'heure, un mandat de recherche ne semble pas pertinent, dans la mesure où les réflexions à ce sujet ont montré que l'essentiel des stages problématiques se concentrait justement dans le domaine de l'accueil de jour. Cette situation est désormais couverte par le contrat-type. Il n'en demeure pas moins que des démarches ont été entreprises préalablement, lesquelles répondaient aux vœux du postulat. Ces démarches sont brièvement synthétisées ci-dessous.

En septembre 2021, une première rencontre a été organisée entre des représentants de la DGEM et de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) afin d'aborder le sujet d'un mandat de recherche sur la question des stages dans le domaine socio-sanitaire vaudois. Il est rapidement apparu qu'une coordination plus large devait être envisagée. Un groupe de travail a ainsi été constitué avec, en outre, des représentants de l'Office de l'accueil de jour des enfants (OAJE) et de la Direction générale de l'enseignement obligatoire et de la pédagogie spécialisée (DGEO) afin de définir le périmètre d'une potentielle étude, sa méthodologie et son financement.

De l'avis des participants à ce groupe de travail, les stages problématiques sont effectivement les stages avant formation pour les assistants socio-éducatifs (ASE), principalement dans le domaine de la petite enfance. Au terme des réflexions, la solution qui avait été envisagée consistait en une étude en deux volets. Le premier, plus quantitatif, aurait porté sur les stages dans le domaine de la petite enfance, tandis que le deuxième, de nature plus exploratoire, aurait visé plus largement le domaine socio-sanitaire afin d'identifier les éventuelles problématiques du même ordre. Une prise de contact s'en est suivie avec la Haute école de travail social (HETS-Genève) dont un professeur est coutumier de la thématique, ayant réalisé en 2018 une étude traitant des parcours professionnels des ASE après leur certification. Comme indiqué précédemment, une telle étude ne devrait être envisagée qu'après que le CTT entré en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2023 aura déployé ses effets.

Indépendamment de la question d'une future étude ou évaluation, la Commission tripartite va procéder à des contrôles dans la branche afin de s'assurer du respect des nouvelles dispositions du CTT. En cas d'infraction, la DGEM dispose en outre de la compétence de sanctionner les employeurs. L'évolution de la situation sera dès lors observée par la Commission tripartite.

## **2. Deuxième demande du postulat : étudier l'opportunité d'édicter des règles contraignantes, telles que celles adoptées par le Conseil d'État et susmentionnées ou celles existant par exemple, dans les cantons de Neuchâtel ou de Berne.**

Il convient de préciser à ce stade que la problématique de la rémunération d'un stage chez un employeur privé relève du droit fédéral du travail, plus précisément des articles 319 et suivants du Code des obligations (CO) concernant le contrat individuel de travail. La Confédération a ainsi, *a priori*, utilisé entièrement la compétence de légiférer que lui accorde la Constitution fédérale (Cst) en la matière (principe de la primauté du droit fédéral). L'article 322 CO, qui traite expressément du salaire, règle en effet exhaustivement ce point, en laissant la question de la fixation du salaire à l'appréciation des parties au contrat (principe de la liberté contractuelle) et en ne donnant aux cantons aucune compétence générale pour édicter des règles en la matière, si ce n'est celles prévues par les mesures d'accompagnement. Dans ce cadre, il peut être décidé d'édicter un CTT destiné à combler les lacunes dans les domaines économiques où aucune convention collective de travail (CCT) n'a été conclue. Cet instrument joue néanmoins un rôle subsidiaire par rapport aux mesures développées ci-dessous.

### *2.1. Les instruments de fixation du salaire*

S'agissant de la fixation du salaire, le législateur fédéral a prévu plusieurs instruments permettant de fixer un salaire nonobstant l'existence du principe de liberté contractuelle précité : l'extension des conventions collectives de travail, l'extension facilitée des conventions collectives de travail et l'adoption de contrats-type de travail. Ces instruments font partie du dispositif instauré afin de lutter contre le risque de sous-enchère salariale.

#### *2.1.1. La convention collective de travail*

Une convention collective de travail est un contrat conclu entre un ou plusieurs employeurs ou/et une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleuses et travailleurs, d'autre part, dans lequel sont prévues des dispositions sur la conclusion, l'objet et la fin des contrats individuels de travail entre employeurs et travailleuses et travailleurs d'une branche ou d'une profession. Il s'agit donc de droit contractuel, en d'autres termes de droit privé, fondé sur les diverses libertés constitutionnelles (liberté d'association – art. 23 Cst, liberté économique – art. 27 Cst, liberté syndicale – art. 28 Cst). Sur le principe, les parties contractantes sont libres de conclure ou de ne pas conclure des conventions collectives de travail et d'en définir le contenu pour régir les conditions de travail du personnel.

Il existe un instrument étatique consistant en l'extension du champ d'application d'une CCT, qui a pour effet d'imposer l'application des clauses étendues aux entreprises dissidentes (non affiliées à l'association patronale signataire de la CCT) et aux travailleuses et travailleurs non syndiqué.e.s. Cette extension est notamment subordonnée à une demande formelle des parties signataires, à la réunion de toutes les conditions légales

mentionnées dans la loi fédérale y relative (LECCT) et à l'aboutissement de la procédure. L'Etat ne peut obliger une entreprise à conclure une CCT, à s'affilier à une association signataire d'une CCT ou encore à s'y soumettre individuellement, seul le mécanisme de l'extension permettant d'imposer des salaires minima. De plus, même en cas d'extension effective, celle-ci ne s'appliquera qu'à une branche ou profession donnée et ne permettra pas d'imposer des conditions de rémunération à la fonction de stagiaire en particulier à moins que les conditions d'emploi de cette catégorie de travailleuse et travailleur ne soient définies dans la convention en question.

L'extension facilitée instaurée par les mesures d'accompagnement, en comparaison avec la procédure « normale », peut être prononcée à la demande d'une commission tripartite lorsqu'elle constate l'existence d'une situation de sous-enchère abusive et répétée dans la branche ou profession qui dispose déjà d'une convention collective de travail mais qui n'a pas été étendue. Elle peut porter sur les dispositions traitant de la rémunération minimale et de la durée du travail correspondante, des contributions aux frais d'exécution, des contrôles paritaires ainsi que des sanctions.

### *2.1.2. Le contrat-type de travail*

En ce qui concerne le contrat-type de travail, il est rappelé qu'il consiste en un instrument normatif édicté par la Confédération ou les cantons. Le CTT ordinaire (au sens de l'art. 359 CO) fixe les conditions minimales de travail et de salaire afin de préserver les conditions de saine concurrence dans une profession ou un secteur déterminé et s'applique directement aux rapports individuels de travail. Toutefois, les parties au contrat peuvent librement y déroger, cas échéant dans le respect de la forme écrite.

Avec l'introduction des mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes, un instrument supplémentaire a été instauré, visant à combler d'éventuelles lacunes dans les domaines économiques sans CCT de force obligatoire ou CTT ne comportant que des normes dispositives. Ainsi, la Commission tripartite a, dans ce cadre, la possibilité de proposer au Conseil d'Etat l'édition d'un CTT prévoyant des salaires minimaux obligatoires.

A cet égard, le Conseil d'Etat rappelle qu'il doit exister une sous-enchère abusive et répétée dans la branche ou la profession en question, ce qu'il appartient uniquement à la Commission tripartite d'établir. Pour que cette condition soit réalisée, il faut que l'ampleur du phénomène soit nettement perceptible. Il ne suffira pas d'un cas isolé pour solliciter l'établissement d'un tel CTT dont la durée est limitée. Une éventuelle prorogation ne pourra intervenir que si le constat de sous-enchère abusive et répétée est toujours établi. En outre, il n'est possible d'édicter un CTT contenant des salaires minimaux obligatoires que pour une branche économique ou une profession donnée. Or le Conseil d'Etat émet de sérieux doutes quant au fait que la fonction de stagiaire dans son acception générale puisse recouvrir les caractéristiques d'une profession et encore moins d'une branche économique. Ainsi, l'idée de pouvoir réglementer la problématique des stages dans son ensemble semble se heurter aux différentes conditions prévues par la législation en vigueur.

### *2.2. La situation dans les cantons de Neuchâtel et de Berne*

Le postulat propose au Conseil d'Etat de prendre en exemple les règles contraignantes des cantons de Neuchâtel et de Berne. La législation bernoise à laquelle il est fait référence est une ordonnance régissant les rapports de travail des stagiaires au sein des unités administratives du canton. Cette réglementation est ainsi équivalente à la Directive du Conseil d'Etat vaudois du 1<sup>er</sup> juin 2016 (directive LPers 02.03). L'adoption des éléments de cette directive au rang normatif de règlement cantonal serait sans effet sur les acteurs privés du marché du travail et ne permettrait pas d'instaurer des normes plus contraignantes.

Concernant l'exemple de Neuchâtel, il s'agit des critères définissant la notion de stage établis par la Commission tripartite neuchâteloise. Ceux-ci n'ont donc pas un caractère plus contraignant que les critères équivalents utilisés par la Commission tripartite vaudoise pouvant mener à la détection de situations de sous-enchère salariale au sens de l'art. 360a CO. Ces situations sont exposées dans le développement de la troisième demande ci-après.

### *2.3. Stages : Introduction d'un nouveau jalon et de normes obligatoires dans la petite enfance*

Depuis la fixation des critères à respecter en matière de stages et leur utilisation dans le cadre des contrôles du marché du travail, la Commission tripartite a observé que de nombreux stages dans la branche de la petite enfance ne correspondaient pas aux délimitations fixées, et ce malgré des recommandations adressées directement aux acteurs concernés. Par conséquent, la situation dans cette branche a fait l'objet d'une observation renforcée dont les résultats ont été présentés à l'assemblée plénière de la Commission tripartite le 15 juin 2021. Au vu des constats

effectués, il a été considéré opportun de proposer au Conseil d'Etat d'édicter un CTT avec salaire minimum obligatoire dans ce secteur d'activité spécifique. Une consultation des milieux concernés a été menée par la DGEM en amont de cette transmission.

Le projet de CTT soumis à la Commission tripartite a été adopté à l'unanimité de ses membres le 13 avril 2022, qui ont décidé de proposer son édicition au Conseil d'Etat. Sur le fond et après consultation des milieux concernés, ce contrat-type prévoit le paiement d'un salaire de CHF 600.- pour les 6 premiers mois de stage. Si l'employeur et le stagiaire signent un contrat d'apprentissage, il est prescrit que le stage pourra être prolongé aux mêmes conditions jusqu'au début de cet apprentissage mais au maximum pour 6 mois supplémentaires. En dehors des cas de stages susmentionnés, le salaire minimal prévu par la Convention collective cantonale de travail dans le secteur de l'accueil de jour de l'enfance doit être appliqué.

Le Conseil d'Etat, après avoir consulté différentes instances, a décidé de donner suite à la proposition de la Commission tripartite et a ainsi édicté un Arrêté établissant un CTT pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire, lequel est entré en vigueur, comme déjà indiqué, le 1<sup>er</sup> août 2023.

**3. *Troisième demande du postulat : étudier la possibilité de renforcer les contrôles aléatoires par le Service de l'emploi (aujourd'hui Direction générale de l'emploi et du marché du travail) auprès des employeurs des domaines publics, parapublics et privés ayant recours à des stagiaires.***

S'agissant plus particulièrement du système de contrôle du marché du travail, le Conseil d'Etat rappelle qu'il s'est développé dans le Canton de Vaud sur plusieurs axes.

Chaque année, un nombre important de contrôles sont menés afin de prévenir le dumping social et salarial, lutter contre le travail au noir et vérifier que les prescriptions en lien avec la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs sont respectées. Globalement, près de 3'300 contrôles sont effectués chaque année par les différents organes de contrôles. En ce qui concerne les mesures d'accompagnement, la Commission tripartite définit chaque année un plan d'action, fixant un objectif de 1'200 contrôles à mener afin d'observer les pratiques salariales sur l'ensemble du territoire vaudois. Ce plan de contrôle détermine les secteurs d'activité à observer avec plus ou moins d'intensité en fonction du risque de sous-enchère et tient également compte des objectifs fédéraux en la matière. Ces contrôles concernent tant les entreprises suisses que les entreprises étrangères qui détachent du personnel en application de la loi fédérale sur les travailleurs détachés (LDét). Chaque relation de travail fait l'objet d'une analyse dans le cadre du contrôle effectué par les inspectrices et inspecteurs de la DGEM et les cas problématiques sont présentés au bureau de la Commission tripartite pour examen.

Ainsi que cela a été exposé plus haut, les cantons ne sont pas habilités à fixer des règles contraignantes en matière de salaire, hormis les deux systèmes que sont l'édiction d'un CTT et l'extension du champ d'application d'une CCT. La législation ne permet toutefois pas de réglementer dans ce cadre la fonction de stagiaire pour l'ensemble des branches économiques. Le Conseil d'Etat est cependant convaincu que l'adoption du CTT pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire permet de répondre à un besoin de réglementation dans une branche où il a été jugé que la rémunération des stagiaires pouvait constituer de la sous-enchère salariale.

Il appartient donc à la Commission tripartite de définir quelles actions elle entend entreprendre dans le domaine des stages, à la suite notamment de l'édiction du CTT pour les stages dans les institutions d'accueil de jour collectif préscolaire et parascolaire. Le fait de disposer désormais d'une norme salariale permettra dans tous les cas de donner un poids supplémentaire aux contrôles qui seront menés dans cette branche, avec la possibilité pour la DGEM de prononcer des sanctions à l'égard des employeurs ne respectant pas ledit CTT.

**4. Quatrième demande du postulat : envisager une large diffusion d'informations sur les obligations et les recommandations en la matière auprès des employeurs des domaines publics, parapublics et privés faisant appel à des stagiaires.**

A l'instar des commissions tripartites d'autres cantons, une publication sur internet des critères à réunir pour qu'un emploi soit considéré comme un stage admissible a été mise en ligne sur le site de l'Etat de Vaud<sup>1</sup>.

La Commission tripartite chargée des mesures d'accompagnement a en effet défini des critères permettant de distinguer entre un stage et un « emploi déguisé ».

Ainsi et comme le rappelle à juste titre le postulat, un stage doit :

- avoir une composante de formation ;
- prévoir un encadrement spécifique du stagiaire ;
- être limité dans le temps – en général pas plus de 6 mois ;
- s'étendre, sauf exception, sur une période unique non renouvelable ;
- constituer un poste surnuméraire en ce sens qu'il ne doit pas être nécessaire pour permettre à l'entreprise de déployer ses activités.

Si une activité ne remplit pas ces critères, elle doit être considérée comme un emploi ordinaire devant être payé selon le salaire en usage, qui est en règle générale défini grâce au calculateur national de salaire selon la pratique actuelle de la Commission tripartite ou par les salaires minima prévus par la CCT étendue lorsqu'il en existe une.

En revanche, si les critères précités sont remplis et que l'on se trouve en présence d'un stage acceptable, la Commission tripartite a décidé de se référer à la Directive de l'Etat de Vaud pour fixer l'usage relatif à la rémunération des stagiaires<sup>2</sup>.

## **5. Conclusion**

Le Conseil d'Etat réitère son souhait de voir un marché de l'emploi vaudois sain et permettant l'intégration de tous les types de travailleuses et travailleurs, notamment des plus jeunes.

La régulation des stages via des normes contraignantes n'est cependant pas aisée, comme cela a été évoqué plus haut. Il n'est en particulier pas possible d'édicter un contrat-type de travail de force obligatoire englobant tous les stages sans égard au secteur d'activité dans lequel ils se déroulent.

De l'avis du Conseil d'Etat, le partenariat social joue un rôle essentiel pour lutter contre les stages abusifs. Les acteurs de l'économie doivent prendre la mesure du problème et assumer leur responsabilité sociale. L'action de la Commission tripartite demeure à cet égard l'un des meilleurs moyens pour y parvenir. Le Conseil d'Etat entend dans tous les cas continuer de porter une attention particulière à la thématique des stages et tout mettre en œuvre pour que l'accès des jeunes à l'emploi soit le plus simple possible et ne leur porte pas préjudice, à eux comme aux autres travailleuses et travailleurs des secteurs concernés.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 22 novembre 2023.

La présidente :

Le chancelier a. i. :

*C. Luisier Brodard*

*F. Vodoz*

<sup>1</sup> <https://www.vd.ch/themes/economie/prestations-de-la-direction-generale-de-lemploi-et-du-marche-du-travail-dgem/commission-tripartite-alcp>

<sup>2</sup> [https://www.vd.ch/fileadmin/user\\_upload/themes/etat\\_droit/personnel\\_etat/fichiers\\_pdf/directives/02.03\\_Stages.pdf](https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/themes/etat_droit/personnel_etat/fichiers_pdf/directives/02.03_Stages.pdf)