

**RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :**

**Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil sur le Postulat Gérard Mojon et consorts – Orientation
des jeunes après l'école : une analyse approfondie s'impose**

1. PRÉAMBULE

La commission s'est réunie le 13 juin 2022, de 14h00-15h30, à la salle romane, rue Cité-Devant 13, à Lausanne.

Elle était composée de Mesdames Catherine Labouchère et Marion Wahlen, ainsi que de Messieurs Nicolas Bolay, confirmé dans son rôle de président-rapporteur, Daniel Develey, Jean-Claude Glardon, Yannick Maury, Gérard Mojon, Yves Paccaud, Jean-Marc Sordet, Daniel Trolliet, Pierre Zwahlen.

Ont également participé, Messieurs François Pidoux (responsable d'Unité T1 et directeur ad intérim de l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle – OCOSP) et Guillaume Ruiz (adjoint au directeur de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire – DGEP). Madame Amarelle, cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) était excusée.

Madame Sophie Métraux (Secrétariat général du Grand Conseil) a tenu les notes de séance.

2. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

Cette législature a consacré la valorisation de la formation professionnelle. Durant ces 5 dernières années, un programme autour de ces questions a été déployé et une politique publique mise en œuvre au travers de 11 mesures rassemblées sous 3 axes, soit la promotion de la formation professionnelle à l'école obligatoire ; la lutte contre les résiliations des contrats d'apprentissage et les taux d'échec ; la création de 1000 places d'apprentissage supplémentaires.

Le bilan de cette politique publique, malgré les effets de la pandémie de Covid-19 sur le marché de l'emploi, est positif.

Voici quelques éléments :

- Depuis 2017, un arrêt de la baisse des signatures de contrats d'apprentissage et à contrario une augmentation progressive de ces contrats.
- L'objectif de 1000 places d'apprentissage supplémentaires a été dépassé avec la création de 1200 places durant cette législature.
- L'augmentation du taux de réussite des apprentis qui est passé de 86% à 88% en 5 ans. Le service est intervenu en priorité sur des métiers qui présentaient des difficultés particulières.
- Le renfort de la surveillance de l'apprentissage. En début de législature, il y avait un commissaire professionnel pour 800 apprentis, contre 350 actuellement. En parallèle, une étude de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) a été mandatée pour repenser le rôle des commissaires professionnels afin d'avoir un impact optimal, notamment pour réduire les résiliations des contrats d'apprentissage.

- En 2018, une nouvelle loi sur l'orientation professionnelle a été adoptée, visant notamment à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes, à accompagner les citoyennes et citoyens vers une meilleure employabilité, à faciliter les transitions dans les parcours de formation ou les parcours professionnels.

Concernant les 5 points retenus lors de la prise en considération partielle du postulat, le rapport du Conseil d'État apporte les informations suivantes :

Diminution du nombre d'entrées en apprentissage

Il y a une baisse substantielle du nombre de transitions dites directes vers l'apprentissage ; davantage de jeunes s'orientent vers les mesures de transition. Actuellement, 20%, dans chaque cohorte de jeunes, s'orientent vers ces mesures. Ce chiffre est stable depuis quelques années. Cependant, en cumulant, à chaque rentrée, les entrées directes et indirectes, le taux d'entrée en formation professionnelle est de 53%, ce qui s'avère rassurant. Néanmoins, cela indique un problème de latence dans le canton de Vaud pour l'entrée en formation professionnelle, avec des difficultés à faire un choix lors de la sortie de l'école obligatoire.

Adéquation de la valorisation de la formation professionnelle

Le 1^{er} janvier 2021, l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) a été rattaché à la DGEP afin de créer des synergies dans l'orientation vers la formation professionnelle, de faciliter la communication et l'information auprès des différents acteurs de la scolarité.

Diverses activités de l'OCOSP ont été mises en place ou maintenues malgré la pandémie. Le salon des métiers a été virtualisé, des phases de recrutement en ligne ont aussi été instaurées et qui, fortes de leur succès, sont désormais maintenues. Cette année, les 3 sessions étaient complètes.

Promotion du préapprentissage adéquate en regard de sa partie pratique ?

Environ 350 à 400 jeunes suivent un préapprentissage soit en école, soit en modèle dual. Il s'agit d'un système d'entrée en formation que le département cautionne, car il constitue, du fait de l'alternance qu'il propose, une très bonne socialisation à la formation professionnelle qui justement met l'alternance au cœur de son fonctionnement.

Comparaison avec d'autres systèmes de formation en Suisse ou à l'étranger et ses conséquences sur l'employabilité

L'exercice est compliqué tant les systèmes et les environnements sont divers. Le système suisse reste valorisé. Régulièrement, des rapports de la Commission européenne le mettent en avant, notamment dans sa capacité à faire face au chômage des jeunes (moyenne suisse de 6% versus 10% de moyenne européenne). De nombreuses délégations étrangères viennent observer le système suisse, pour pouvoir l'implémenter chez elles. En termes de comparaisons intercantionales, il existe un Röstigraben résultant de :

- la « surreprésentation » des hautes écoles en Romandie (40% des établissements suisses pour 25% de la population nationale) ; l'offre appelle la demande ;
- la tertiarisation de l'économie vaudoise qui compte notamment des secteurs de pointe nécessitant l'occupation de postes qualifiés et donc appelant les jeunes vers des formations supérieures ;
- la question culturelle, car en Suisse allemande, l'apprentissage s'est historiquement constitué directement pour répondre à un besoin de main-d'œuvre qualifiée, alors qu'en Romandie il s'est plutôt constitué en un système d'insertion socioprofessionnelle ; les publics ne sont pas les mêmes.

Ces 5 dernières années ont montré l'importance que le Conseil d'État a accordé à la valorisation de la formation professionnelle, avec des succès, malgré la pandémie. Toutefois, il ne s'agit que d'une étape, les efforts doivent être poursuivis.

3. POSITION DU POSTULANT

Le postulant remercie le Conseil d'État pour la réponse et relève qu'effectivement des mesures ont été prises durant cette législature, mais que le verre peut être vu à moitié plein ou à moitié vide.

Certes, il y a des résultats, comme davantage de places d'apprentissages disponibles, mais parallèlement, la population augmente. Ou encore, considérer le taux de réussite aux examens comme un indicateur du bon fonctionnement du système n'est pas adéquat, car ce taux varie selon les volées d'apprentis et claiçonner un excellent taux de réussite dans une formation n'est pas bien perçu par les employeurs.

Lors du dépôt du postulat, il y avait déjà 20% de jeunes qui choisissaient spontanément la voie de l'apprentissage, mais finalement, en cumulant les entrées directes et indirectes dans cette voie, le taux approchait 50%. Six ans après, les chiffres sont les mêmes. Toutefois, le Conseil d'État ne peut en être blâmé, car il s'agit surtout d'un problème d'état d'esprit, de représentations qui traversent la société. En effet, à 16 ans, choisir le gymnase est perçu comme la voie qui fermera le moins de portes. Alors que choisir un apprentissage implique un choix déjà arrêté, réfléchi. En outre, le potentiel que recouvre un CFC est malheureusement peu connu, alors qu'un CFC permet pourtant d'accéder à des postes intéressants, bien placés, permet de gravir les échelons. Ce potentiel n'est pas assez mis en avant. Dans cette optique, le rapport du Conseil d'État qui relève que la formation professionnelle est une filière qui a rempli davantage un rôle d'insertion sociale est contreproductif et ne met pas en avant la voie de l'apprentissage. En Suisse romande, l'apprentissage est très axé sur les jeunes en difficulté, sur l'insertion. Il s'agirait plutôt de valoriser cette formation comme premier choix, tout aussi bien que le gymnase. Ce d'autant plus que nombre de jeunes qui entament un gymnase finiront par faire un apprentissage.

L'employabilité directe des jeunes sortant d'un apprentissage, contrairement à des étudiants, n'est pas non plus mise en avant. Or, ceci est un atout pour les entreprises. La formation professionnelle est absolument indispensable, dans tous les secteurs.

Certes, de bons jalons ont été posés, mais il faut maintenant travailler à changer les représentations liées à l'apprentissage, changer son image dévaluée alors qu'il peut offrir beaucoup. Toutefois, changer un état d'esprit s'avère difficile et nécessitera du temps.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

Plusieurs commissaires soulignent que le rapport apporte de nombreuses réponses et démontre que le département a fourni d'importants efforts pour promouvoir la formation professionnelle. Cependant, les représentations sociales sont au cœur de la problématique et pèsent sur l'attractivité de la formation professionnelle et il n'y a pas de recette miracle, si ce n'est la persévérance à changer ces représentations sociales. Celles-ci sont tenaces et les parents participent à cet ancrage.

Si les représentations sociales sont effectivement fortement ancrées, la situation change malgré tout. En effet, les étudiants, notamment universitaires, savent qu'il n'est pas acquis d'obtenir un travail à l'issue de leurs études, même les doctorants peinent à trouver un emploi. Les études ne sont plus gage de réussite. Dans les HES, depuis quelques années, il y a de moins en moins de personnes détentrices d'un CFC.

L'OCOSP a un rôle majeur à jouer pour communiquer que le CFC est exceptionnel en termes d'employabilité, offre de larges possibilités et permet à la personne titulaire de gravir les échelons. Le discours doit changer, il faut convaincre les directrices et directeurs d'école pour faire passer l'enthousiasme aux parents et aux élèves. Pour ce faire, les établissements scolaires commencent entre autres à inviter des entreprises, des sociétés ou associations comme la Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE), le Rotary club, etc. pour venir rencontrer et informer les élèves. Des mesures sont aussi intéressantes, comme le programme LIFT qui propose à des jeunes de s'immerger dans le monde professionnel en se rendant 2 à 3 h par semaine – en dehors du temps scolaire – dans une entreprise, avec des modules d'accompagnement en parallèle.

La commission est informée par M. Ruiz et Pidoux qu'il y a 4500 places par année annoncées sur la bourse d'apprentissage, ce qui correspond environ à 85% des places annoncées dans le canton de Vaud. Or, il y a 8000 jeunes qui sortent de l'école chaque année. Toutefois, contrairement au Canton de Genève, le Canton de Vaud a suffisamment de places d'apprentissage. Chaque année, il reste un solde de places d'apprentissage expliqué par des exigences trop élevées, le positionnement de certaines entreprises, l'attraction de certains métiers, etc. Le problème fondamental n'est donc pas l'offre, mais effectivement les représentations sociales.

Si pour la population VP ou VG, un important travail de conviction doit être effectué pour les persuader de la bonne alternative qu'est la formation professionnelle, notons aussi que la proportion des mesures de T1 (école de la transition, semestre de motivation, préapprentissage au COFOP et en école de métiers), dont l'objectif est une arrivée rapide vers la formation professionnelle, a diminué depuis 2017. L'école de la transition a en particulier vu ses effectifs fondre. Il y a donc moins de jeunes qui s'orientent vers les mesures de la T1. En revanche, les effectifs du raccordement, dont l'objectif premier est d'amener vers le gymnase, mais aussi de pouvoir parfaire des connaissances scolaires pour être davantage éligibles pour une place d'apprentissage, restent stables et élevés.

L'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 18,7 ans¹. On constate dès lors un « désenchâssement » entre l'école obligatoire et le système postobligatoire de formation professionnelle alors que ces systèmes sont pensés pour s'enchaîner directement. Accélérer l'entrée en formation professionnelle certifiante (CFC, AFP) est nécessaire. La jeunesse actuelle porte des représentations qui valorisent davantage le vécu d'un étudiant que d'un apprenti. La possibilité d'avoir un temps plus long pour s'orienter, davantage de commodités en termes de vacances, etc. Pour des jeunes de 15-16 ans, aller au gymnase ne demande qu'une inscription, contrairement à un apprentissage qui nécessite un projet professionnel relativement solide, des démarches à entreprendre et le courage de se lancer dans un contexte complètement différent de l'école. Le département s'interroge alors sur les possibilités de mieux « coller » aux valeurs et représentations de la jeunesse actuelle, sur la possibilité d'assouplir certains cadres de l'apprentissage, mais ces questions doivent aussi être reprises au niveau fédéral. Vaud propose déjà des mesures innovantes pour favoriser la transition directe comme :

- La formation mixte, qui permet à un jeune d'effectuer une première année dans une école ou un centre de formation à plein temps, puis d'enchaîner dans une entreprise, selon le modèle dual. Cela permet aux jeunes d'avoir un temps de transition et un enchaînement plus agréable. La formation mixte permet aussi de rassurer les parents.
- Formapro 150, soit le développement de places de formation professionnelle dans les organismes prestataires d'insertion socioprofessionnelle. Il s'agit d'un programme de transition certifiante permettant aux jeunes d'entrer directement dans un parcours certifiant, tout en amortissant le « choc » entre scolarité obligatoire et entreprise.
- Les juniors teams, soit un groupe de 5 à 8 apprentis dans une entreprise qui a la capacité d'assumer ce groupe, avec une formatrice ou un formateur qui ne s'occupe que des apprentis. Cela réduit la tension entre production et formation dans les entreprises, assure une bonne formation aux apprentis et sécurise les parents.
- Le programme LIFT. Parmi les 62 établissements du secondaire I du canton, 50 y participent. Vaud est le second meilleur canton sur ce projet.

En matière d'information, notons qu'à l'école obligatoire, une conseillère ou un conseiller d'orientation s'occupe de 500 élèves et se doit d'effectuer un travail d'information le plus objectif possible et ne peuvent donc pas taire le gymnase. Cependant, depuis plusieurs années, il y a la volonté de mettre en avant la formation professionnelle dans sa diversité. Le canton de Vaud compte environ 170 formations professionnelles. De très nombreux outils d'information permettent de rendre compte de la richesse du monde de la formation professionnelle. L'OCOSP informe au travers des réseaux sociaux et d'autres biais, comme le salon des métiers ou la nuit de l'apprentissage. Le Canton de Vaud a également déployé des rencontres cantonales de la formation professionnelle qui, en avril dernier, ont réuni environ 150 actrices et acteur de l'école ainsi que des entreprises formatrices. Ces rencontres favorisent le réseautage. Des ateliers permettent une réflexion commune sur des projets concrets pour, entre autres, faciliter les stages, car ils constituent la première porte d'entrée pour découvrir un métier. L'ensemble des participants s'est déclaré satisfait. Un annuaire des participants est mis à disposition pour faciliter les contacts.

Le postulant salue les mesures qui vont dans le bon sens, bien que le chemin soit encore long. Le fait que Vaud ne manque pas de places d'apprentissage est à relever. De même que le sont les efforts en matière d'insertion, à l'image du programme LIFT. Il est bon que les entreprises jouent le jeu, car s'investir dans de tels programmes n'est pas toujours aisé. Il souhaite toutefois que le département s'occupe aussi des élèves qui vont bien, car la formation professionnelle en a besoin. Les SwissSkills sont alors un outil intéressant, mais malheureusement pas aussi reconnu que le titre de « meilleur ouvrier » de France.

Le désamour pour la formation professionnelle est porté par les élèves et les parents dont certains perçoivent l'apprentissage comme une forme de déclassement social. Le canton de Vaud a une population migratoire importante parmi laquelle la formation professionnelle est souvent perçue comme dévalorisante. Ceci résulte notamment de la méconnaissance du système vaudois. Il faudrait donc mieux communiquer sur les possibilités et passerelles qui sont offertes et permettent de rejoindre l'ensemble des espaces de la formation.

Un commissaire relève encore l'utilité des stages en entreprise pour confronter les élèves au monde de l'entreprise.

En matière d'information, un des défauts de l'orientation s'avère peut-être de se vouloir trop ouverte à tous. Il faudrait plutôt cibler des sujets, par exemple les métiers dits du futur, ceux liés à la transition énergétique, car les enjeux et les besoins sont énormes.

Changer les représentations sociales est un travail de longue haleine entamé par le département qui a posé les bases, mais qu'il faudra assurément poursuivre. Le dossier de la valorisation de la formation professionnelle transcende les aspects partisans.

Plusieurs élèves ratent ou arrêtent le gymnase et se tournent finalement vers un apprentissage. Les patrons préfèrent alors ces élèves plus âgés issus du gymnase, ce qui crée une distorsion par rapport aux élèves qui, au sortir de l'école obligatoire, souhaitent se tourner vers un apprentissage.

La latence et le deuxième choix que représente l'apprentissage chez beaucoup de jeunes et de parents sont au cœur du problème. L'âge moyen d'entrée en apprentissage est de 18,7 ans, soit environ 3 ans de latence. Ces 3 ans résultent aussi de chefs d'entreprises qui considèrent que les jeunes sortant de l'école manquent de maturité. Dans le domaine du social et des soins, les stages sont utilisés pour pallier ce manque supposé de maturité. Un important travail reste à effectuer pour réduire cette latence qui est une vraie préoccupation vaudoise.

Selon un commissaire il faudrait accroître le nombre de commissaires d'apprentissage, car ces personnes ne peuvent pas faire d'encadrement vu le nombre d'apprentis à charge. Elles agissent en pompiers en cas de problème.

Il est précisé qu'un commissaire d'apprentissage doit garder au moins 20% de temps de travail dans son métier. Le commissaire d'apprentissage est en charge des aspects professionnels liés aux apprentis et s'avère effectivement sollicité en cas de difficultés, mais la réduction du nombre d'apprentis à charge a permis d'agir davantage en amont. Les apprentis sont également suivis par un conseiller aux apprentis (entre 15 et 20 sur le canton de Vaud) en charge de ce qui relève du social (aiguillage vers les bourses, services de santé, aide au logement, etc.). Des outils afin de mieux informer les apprentis des différentes personnes-ressources seront développés.

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'État par 10 voix pour, 0 contre et 1 abstention.

Genolier. Le 29.11.2022

*Le rapporteur :
(Signé) Nicolas Bolay*