

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

**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)**

1. PREAMBULE

La commission s'est réunie le mercredi 29 juin 2022, à la salle Romane, Rue Cité-devant 13, à Lausanne. Elle était composée de Mme Catherine Labouchère, Nathalie Jaccard (qui remplace Anne-Laure Métraux-Botteron) ; de MM. Nicolas Croci-Torti, Bernard Nicod, Yves Paccaud, Jean-Christophe Birchler, Guy Gaudard, Julien Eggenberger et Nicolas Glauser, confirmé dans sa fonction de président-rapporteur. Mme Anne-Laure Métraux-Botteron était excusée.

Mme Cesla Amarelle, Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) était excusée. Etaient présents, MM Lionel Eperon, directeur général de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), Guillaume Ruiz, adjoint au Directeur général (DGEP).

M. Cédric Aeschlimann, secrétaire de la commission, a établi les notes de séance.

2. POSITION DU POSTULANT

Le postulant annonce ses intérêts. Il est doyen dans un établissement scolaire du canton de Vaud et préside une association qui chapeaute un semestre de motivation (SEMO). Il est impliqué depuis plus de 20 ans dans ce qui a trait à la transition entre l'école et le monde professionnel. Il a déposé ce postulat en début 2018 suite à un reportage de la RTS. Or il constate qu'environ un tiers du rapport concerne le Covid. S'il est clair qu'il a fallu prendre des mesures particulières et que des choses se sont accélérées, il reste sur sa faim concernant quelques éléments posés dans ce postulat.

En effet, il souhaite savoir ce qui a été renforcé au niveau du gymnase concernant les mesures d'accompagnement de l'orientation professionnelle dans les filières de formation académique. Il demande aussi quel est le rôle de la Haute école pédagogique (HEP) par rapport à la formation et à la promotion de la formation duale dans la formation des enseignants.

Dans certaines des mesures qui font partie des trois axes de promotion de la formation professionnelle, il relève la nomination de certains enseignants comme référents en approche du monde professionnels, pour lesquels des formations sont proposées, mais ne semblent pas obligatoires. Cela pose la question de la formation générale, car de la 9^{ème} à la 11^{ème} voie générale (VG), les maîtres de classe ont deux heures de formation générale avec leur classe, pour préparer notamment la transition vers le monde professionnel. Or le constat est que ces personnes sont souvent démunies, ne sont souvent pas formées et ne sont pas sensibles à l'approche du monde professionnel.

Même s'il s'agit d'une étude de cohorte, il trouve ensuite qu'il y a peu de renseignements concernant les coûts.

Des mesures ont été prises depuis 2017 et des moyens ont été mis à disposition de l'école professionnelle (point 6 page 6 : référent MP, passage dans toutes les classes). Une réflexion sur la grille horaire de la voie pré-gymnasiale reste à étudier.

Il lui manque un passage concernant l'implication des parents, qui ont une influence importante sur le choix de la formation de leur enfant. Ce sont souvent aussi des questions culturelles, avec une forte proportion d'élèves issus de la migration. La « culture de l'Université », qui veut que les études soient la seule manière de réussir sa vie se heurte au fait que souvent, ces personnes n'ont pas les moyens d'aller au bout. Un gros effort doit être fourni pour l'information des parents, pour l'orientation et pour diminuer le taux de rupture de l'apprentissage.

Il ne présuppose pas que la qualité de l'orientation ne soit pas bonne, car cela tient aussi à des personnes, à l'envie, aux compétences. Il est d'avis que ce rapport doit être la base d'une réflexion qui ira plus loin, avec des mesures plus concrètes.

Il posera des questions au fur et à mesure du passage en revue du rapport.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Le directeur général de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) souligne l'exercice de style particulier et délicat de porter une réponse du gouvernement en tant que chef de service.

En premier lieu, le CE entend distinguer la question des ruptures des contrats d'apprentissage de la question de la qualité de l'orientation. S'il peut y avoir un lien de corrélation indirect entre ces deux dimensions, il exclut qu'il puisse y avoir un lien de causalité direct entre rupture et mauvais choix d'orientation. Lors des ruptures de contrat d'apprentissage, un suivi est assuré par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) pour que les apprentis puissent retrouver une place d'apprentissage. Et dans ce cadre, 85% d'entre eux retrouvent une place d'apprentissage dans la même branche que celle qu'ils avaient initialement choisie. Cela montre bien qu'il y a une continuité dans le choix d'orientation initial. Les ruptures sont plurifactorielles et sont listées dans le rapport. Elles peuvent être liées à des insuffisances dans les résultats au niveau des épreuves intermédiaires, à des circonstances où l'entreprise fait faillite, au retrait d'une autorisation de former à une entreprise formatrice par la DGEP, à des difficultés relationnelles entre l'employeur et l'employé.

Eviter les ruptures de contrat d'apprentissage est un des axes stratégiques du programme de revalorisation de la formation professionnelle de novembre 2019. Il comporte ainsi trois axes, avec la promotion de la formation professionnelle, la lutte contre les ruptures de contrat et les taux d'échec en fin de procédure de qualification, et la création de 1000 places d'apprentissage supplémentaires.

La préoccupation principale est d'amener chaque jeune à un CFC ou à une AFP à l'issue de son parcours de formation. Car les statistiques du marché de l'emploi sont explicites. Sans diplôme de secondaire II, le risque de se retrouver au chômage par rapport à des jeunes qui sont diplômés est cinq fois plus élevé.

Concernant les difficultés relationnelles, une première mesure a été prise afin d'améliorer le taux d'encadrement des apprentis par les commissaires professionnels. Ils sont les garants d'une bonne relation entre les jeunes et l'entreprise formatrice. Ainsi, depuis 2019, le taux d'encadrement est passé d'un commissaire professionnel pour 800 apprentis à un pour 400, voire même 350 avec ceux qui ont été engagés en 2022. Ce taux se situe dans une jauge correcte d'encadrement selon une étude de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). Par cette augmentation, le suivi a été amélioré. Un second binôme entre les apprentis et les conseillers aux apprentis a été renforcé. Le nombre de conseillers aux apprentis a été augmenté assez sensiblement, passant de 11 à 15 ces trois dernières années. Ces mesures supplémentaires ont été inscrites au budget.

Grâce à la démarche « Succès », ces quatre dernières années ont vu le nombre de certifiés supplémentaires augmenter de 1% chaque année. Pour chaque profession qui connaissait le plus fort taux d'échec, il s'est agi de comprendre les origines de ces échecs, en particulier pour des questions de méthodologie, d'attentes pédagogiques, vis-à-vis de jeunes qui n'arrivaient pas à suivre les apprentissages de manière à obtenir des résultats. Il cite l'exemple de l'apprentissage de tous les noms de plantes en latin pour les arboriculteurs, qui est une exigence fédérale. D'autres moyens pédagogiques ont été développés pour les familiariser à cet apprentissage.

L'orientation professionnelle sera le chantier de la prochaine législature. Une des mesures du plan de revalorisation de la formation professionnelle a été de rattacher l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) à la DGEP. Ce rattachement administratif a eu lieu en janvier 2020. Mais pendant les 18 mois de la pandémie, il n'a pas été possible de revivifier la stratégie. C'est la raison pour laquelle ce rapport comporte une certaine coloration Covid. Toutes les mesures qui ont été prises ont été conjoncturelles, pour savoir comment assurer le fait que des jeunes trouvent des places de stages. D'un minimum de 5, le nombre de jours obligatoires pour effectuer un stage découverte en entreprise a été diminué. Ensuite, un certain nombre de branches ont été arrêtées, quand d'autres ont appliqué le télétravail. L'accent a été mis pour pallier aux absences de stage en lien avec le Covid.

La stratégie d'action de l'OCOSP est en chantier, avec une priorisation des mesures, visant notamment la formation professionnelle plus que le gymnase, en ciblant de nouveaux publics. Il s'agit en premier lieu de pouvoir intégrer des jeunes en situation non certifiante vers des formations certifiantes, en l'occurrence des écoles professionnelles. L'OCOSP a effectué un suivi des jeunes en transition plus serré que par le passé. Les statistiques concernant les choix d'orientation des jeunes ont montré que le nombre de jeunes en transition a diminué de 2%. La stratégie de l'OCOSP doit concerner les jeunes de la VG 222, qui ont plus de capacités scolaires que les jeunes de la VG 111, et une bonne partie des jeunes de la voie pré-gymnasiale (VP). Les métiers de la transition énergétique et de la transition numérique seront mis en avant. Pour ces formations exigeantes, le profil de la VG 111 n'est pas suffisant.

La prescription première de l'orientation concerne les VP et les VG en 9^{ème}. Pour les VP ensuite, l'orientation ne se pose plus pendant 3 ans. Mais il est nécessaire de questionner les représentations que se font les jeunes et leurs parents, qui veut qu'il n'y ait point de salut en dehors de la VP. Ces représentations doivent questionner une structuration des choix dès la 9^{ème} HARMOS, ce qui constitue probablement le gros chantier qui attend la valorisation de la formation professionnelle. Il s'agit aussi de travailler sur une plus grande promotion de tous les métiers de la formation professionnelle. En effet, les jeunes choisissent rapidement ce qui est très connu (employé de commerce, mécanicien). Or toute une série de métiers sont porteurs, notamment dans le secteur secondaire, avec des perspectives d'évolution en lien avec la transition énergétique. Les jeunes de la VP sont très sensibilisés à la problématique climatique, et seront demandeurs de bénéficier d'une formation qui leur permet d'avoir un rôle actif. Ces formations sont aussi exigeantes que le gymnase.

4. DISCUSSION GENERALE

Un député qui forme actuellement plusieurs apprentis partage l'avis du postulant et relève que de nombreuses mesures sont annoncées pour valoriser l'apprentissage, mais restent des mots. Il trouve par ailleurs bizarre d'avoir besoin de 4 ans pour répondre à un postulat.

Il y a une dizaine d'années, plusieurs candidats se présentaient pour une place et il y avait le choix. A l'heure actuelle, il devient difficile d'avoir un apprenti. Et les premières questions posées concernent les salaires et les vacances. Les conditions d'engagement devront peut-être être revues pour intéresser les jeunes à la formation professionnelle.

Ensuite, les lacunes au niveau du bagage scolaire posent problème, avec près de la moitié des apprentis électriciens qui ratent le test d'aptitudes le premier jour de l'Ecole professionnelle de Lausanne (EPSIC). Il considère que la visibilité des patrons dans les écoles doit être renforcée, en participant à l'orientation des élèves en 9^{ème} année, voire même avant, ce dans différents domaines. L'Etat doit mieux intégrer les patrons dans le système scolaire. Il le fait régulièrement avec les électriciens depuis 16 ans et les élèves apprécient cela. Cela pourrait par exemple s'imaginer sur des heures de travaux manuels ou de couture.

Un autre problème qui apparait est que les élèves ne travaillent pas leurs cours, sont bons pratiquement, mais ratent les examens théoriques. Il a connu jusqu'à 50% d'échec chez les électriciens. Pour répondre au besoin de main d'œuvre, l'échelle de pondération été modifiée, avec des apprentis qui sortent de formation avec un CFC. Il rappelle que pour l'année 2020, les patrons ont donné une note aux apprentis dans le secteur de la construction, car il n'y a pas eu de cours, ce qui explique le faible taux d'échec (5%).

Le directeur général de la DGEP répond concernant l'attractivité de l'apprentissage que les salaires et les vacances ne sont pas des leviers relevant de l'Etat. Les salaires émanent de normes et de recommandations par branche. Il remarque à ce sujet que des métiers peu attractifs dans l'imaginaire collectif, comme les

maçons, commencent avec un salaire mensuel brut de CHF 5'000.-, soit mieux qu'un architecte EPFL en début de carrière. Les vacances relèvent du droit fédéral. Les apprentis sont des collaborateurs qui relèvent de la loi sur le travail. Le canton ne pourrait par exemple pas imposer deux semaines de vacances supplémentaires, ce qui serait contraire à la loi sur le marché intérieur.

Concernant les résultats scolaires dans certaines branches, en particulier dans les métiers de la construction, les jeunes intéressés sont issus de la VG 111 et n'ont pas le niveau scolaire. Les jeunes de la VG 222 font quant à eux un raccord pour aller en Ecole de culture générale (ECG) au gymnase. Ces profils ont pourtant probablement les compétences scolaires pour être en phase avec des métiers exigeants.

Une autre préoccupation concerne les échecs dans la partie pratique, qui sont plus importants que les échecs scolaires. Cela interpelle concernant le suivi des entreprises formatrices. En effet si pour certaines branches la partie théorique pêche, de manière globale et en additionnant les taux d'échec et les raisons, c'est la partie pratique qui pêche le plus.

Au sujet de la fixation des barèmes, ils sont de la compétence des associations professionnelles et non de la DGEP. Certains cantons interprètent les barèmes nationaux pour arriver à 95% de certifiés de secondaire II. Or cela n'a pas cours dans le canton de Vaud, ce qui peut être une fierté, mais qui n'est pas le fait de la politique publique.

Le rapprochement des patrons de l'école est un chantier en cours. Les conférences régionales de la valorisation professionnelles n'ont pas pu avoir lieu comme prévu fin 2019 début 2020 en raison du Covid. La première a pu avoir lieu en février 2022 à la Marive à Yverdon, réunissant une centaine de participants de l'école et des entreprises formatrices. Cette démarche se concrétise et les prochaines auront lieu dans le Chablais cet automne, et en novembre à Payerne. Le but est de faire en sorte que l'école dans toutes ses composantes et les entreprises formatrices dialoguent mieux.

Le directeur adjoint de la DGEP ajoute que lors de l'obtention d'un CFC, deux grandes positions sont déterminantes pour son obtention, la partie théorique et la partie pratique. Dans l'immense majorité des CFC, la partie pratique est éliminatoire, contrairement à la partie théorique. Les échecs se concentrent ainsi massivement sur les parties pratiques, qui sont dans les mains des entreprises formatrices. Dans le domaine de l'électricité, il y a deux filières, les installateurs électriciens, et les électriciens de montage. Les installateurs électriciens font partie des rares métiers où les connaissances théoriques sont aussi éliminatoires, ce qui renforce leur taux d'échec. La problématique des métrés concentre massivement les échecs observés à travers les années.

Une députée soulève la question culturelle de la formation professionnelle avec les parents. Dans beaucoup de pays, l'aspiration principale en matière de formation est l'Université, selon un « modèle à la française ». Cela engendre une précarité des jeunes, car il y a trop de diplômés pour le marché du travail. Ils continuent ensuite avec des doctorats et parviennent à 30 ans sans n'avoir jamais travaillé. Elle s'interroge sur la valorisation de la filière professionnelle, avec toutes les passerelles possibles entre les filières, la formation continue, etc. Elle est d'avis qu'il n'y a pas assez d'information aux familles, qui pensent que seule l'Université est une formation valorisante.

Le directeur général de la DGEP met en évidence la différence culturelle dans la valorisation et la perception de l'apprentissage entre Romandie et Suisse alémanique, mais plus encore entre l'Arc lémanique et le reste de la Suisse. C'est en grande partie dû à une économie très tertiarisée, avec les hautes écoles de réputation mondiales, qui font envie. Si l'on se projette comme parents par rapport à un idéal d'avenir de ses enfants, l'EPFL, l'EHL ou encore l'IMD participent à cet imaginaire collectif, dans lequel les parents sont de forts prescripteurs d'orientation gymnasiale dans le canton de Vaud.

La campagne d'information est un vaste sujet. Car faire une campagne d'apprentissage au niveau cantonal et espérer des leviers forts coutera beaucoup. Et il n'est pas sûr que l'effet sera à la hauteur des attentes. Les campagnes fédérales en la matière montrent plutôt que ce sont des échecs.

Par contre, il souhaite créer une Cité des métiers, à l'image de ce qui existe à Genève et au Tessin, qui soit un espace dédié aux enfants et à leurs familles, en regroupant des îlots de prestations sur un même étage, qui vont de l'information de base à la conseillère du service de l'emploi, qui va pouvoir renseigner sur les conditions de travail de tel métier. C'est une prestation intégrée, de l'orientation de base jusqu'au contrat de

travail. Ce modèle est performant, mais coûte cher, avec la mutualisation de plusieurs services. L'office des bourses est aussi impliqué. Ce levier semble meilleur que les campagnes d'information.

Un député apprécie que le postulat n'ait pas opposé les filières académiques et de formation professionnelle. Il n'est en effet pas possible d'affirmer que des milliers de jeunes gymnasiens terminent au chômage dans le canton. Il y a des destins et des solutions pour quasiment tout le monde. Par contre, il y a une troisième catégorie, soit les jeunes qui vont dans des structures de transition, qui coûtent cher aux collectivités publiques, et ne sont ni en filière de formation, ni académique. 800 élèves sont scolarisés en école de la transition en 2021-2022. Il y en avait encore 1'300 il y a quelques années. Le profil de ses structures interroge. Les jeunes qui sortent de l'école de la transition semblent en effet mieux préparés à entrer en apprentissage que les élèves qui sortent de 11^{ème} année. C'est une des pistes pour prolonger le travail du postulant. Comme enseignant en VG, il ne trouve pas qu'il y ait pléthore de places d'apprentissage et ses élèves peinent souvent à trouver une place et terminent en structure de transition. Il y a eu beaucoup de progrès en 20 ans. Des demi-journées de stages sont aussi organisées avec les entreprises du quartier. Se pose aussi une question de justice sociale de l'accès, car de nombreuses familles n'ont pas le réseau, surtout dans les quartiers urbains et populaires. Il trouve intéressant d'entendre que les examens pratiques sont le principal problème en matière d'échec.

Par ailleurs, les filières de transitions se sont accumulées depuis les années, et il n'est parfois pas évident d'identifier la bonne mesure pour aider un élève. Une partie de la solution serait de prendre en considération qu'une partie des jeunes qui sortent de l'école sont fragiles dans leur capacité d'apprentissage. Ils n'en auraient pas effectué il y a 40 ans. Avec eux, il serait nécessaire de travailler avec des structures certifiantes de type Centre d'Orientation et de Formation Professionnelles (COFOP) ou Formation des jeunes adultes en difficulté (FORJAD), et qui ne soient pas des voies d'attente. De plus, certains élèves ne sont pas prêts à se retrouver en entreprise à la sortie de l'école. Il serait intéressant de prévoir un système certifiant mixte entre formation duale et école des métiers.

Une députée qui a l'habitude d'accompagner des jeunes qui ne trouvent pas de place d'apprentissage et qui a formé des apprentis en tant que cheffe d'entreprise relève que parfois dans le cas de l'apprentissage, la première année, payée par l'employeur, se déroulait exclusivement en école, avec un suivi et un accompagnement pour les cours. Puis l'intégration se faisait progressivement en entreprise en deuxième année à mi-temps, pour terminer par quatre jours par semaine en troisième année. Les connaissances théoriques et pratiques permettaient de valoriser les apprentis dès la deuxième année et ce modèle semble intéressant pour les professions plus difficiles, voire dangereuses.

Elle salue le fait que l'accent soit mis sur l'orientation professionnelle lors de la prochaine législature. Le discours sur l'apprentissage semble dépassé, notamment en termes de valorisation. Mais il faut aussi être clair avec les jeunes sur l'importance des cours, car la formation professionnelle implique des cours et des connaissances techniques. Par rapport au succès de l'Université, elle rappelle qu'il faut aussi des « petites mains », et que l'on ne peut avoir que des chefs. Les patrons ont un effort à faire dans ce domaine, en termes marketing, pour améliorer la qualité du travail, et valoriser l'employé et l'ouvrier. Les salaires sont dans les mains des employeurs. Et certains offrent des heures pour la révision des cours de leurs apprentis, ce qui augmente le taux de réussite. Elle s'inquiète plus pour les jeunes qui ne savent pas quoi faire, ne savent pas où aller, ne trouvent pas leur voie, et pour lesquels l'offre métier est restreinte. L'accompagnement par les structures, comme l'AI, n'est pas toujours adéquat.

Un député relève que depuis juin 2018 des stages d'une semaine existent aussi pour les 10^{ème} VP. Il évoque l'exemple d'un élève qui voulait partir au gymnase et qui a changé de vision grâce à ce stage. Il a fait un stage chez un boucher et s'est décidé à effectuer un apprentissage de boucher. A la fin de la 11^{ème} année, le maître de classe remplit un formulaire pour l'entrée au gymnase dans lequel le conseil de classe met une appréciation. Chaque fois qu'il recommandait l'apprentissage, comme maître de classe, il recevait un appel des parents furieux de cette recommandation. Certains parents réalisent leurs rêves à travers leurs enfants et mettent une forte pression sur leurs enfants. Il cite encore le cas d'une mère congolaise qui pleurait lorsque son fils a obtenu le certificat pour aller au gymnase. Ça aurait été une catastrophe s'il lui avait annoncé vouloir faire un apprentissage.

Le directeur général complète ses propos et indique que l'accent a été mis sur la mesure de transition T1, qui a été déployée pendant quatre ans. Cependant, avec ce système, les statistiques stabilisées sont les mêmes

qu'au sortir de l'école obligatoire en 11H, à savoir 21% des jeunes qui vont en formation professionnelle, et 24% en filière de transition. Il y a un problème d'efficience du système, parce que 5 ans plus tard, avec les mêmes jeunes et les mêmes statistiques, on arrive à 54% de jeunes qui sont en formation professionnelle. Un inventaire des mesures de transition va devoir être réalisé, et les mesures de transition les plus efficaces devront être analysées selon le ratio cout efficacité.

Les enclassements à l'école de la transition connaissent un nouveau mécanisme. Auparavant, l'on pouvait s'inscrire lors du second semestre d'une année scolaire, au mois de janvier. Mais un jeune qui s'inscrit en janvier ne réfléchit plus jusqu'en août sur ce qu'il va faire plus tard. Or pendant ces sept mois, il aurait probablement pu consolider un projet préprofessionnel. Des mesures concrètes ont donc été prises et qui fonctionnent, car elles permettent de diminuer le nombre de jeunes au sein de l'école de la transition.

Il souhaite vivement un COFOP II, le foncier étant disponible, par exemple sur le site de Burier. Mais ce projet n'était pas inscrit dans le programme d'investissement de la législature qui s'achève. Il souligne que c'est la solution la plus certifiante et la plus efficace. D'autres profils du COFOP concernent des élèves très particuliers. Et cela pose des problèmes, car ces élèves, à risque psychosocial, sont en augmentation. Même le COFOP est d'avis que ce n'est plus la bonne structure pour ces jeunes. Pour ce public fragile, des prestations sont en développement avec l'office AI. Les semestres de motivation (SEMO), sous l'égide du Département de l'économie et de l'innovation et du sport (DEIS), fonctionnent bien.

Et dans les formations innovantes, une formation certifiante a été organisée avec le DSAS, le format pro 150, qui a créé 150 places d'apprentissage dans les organismes partenaires des services sociaux. La formation mixte met tout le monde d'accord. Une première étape a consisté à développer des formations mixtes sans contrat d'apprentissage. Des mesures concrètes ont été déployées dans plusieurs écoles, notamment 80 places à l'école de commerce à l'Ecole professionnelle du Chablais-Aigle (EPCA), avec un taux d'insertion de 70%. Donc après une année de tronc théorique, les jeunes arrivent à trouver un contrat dual l'année d'après. Il va falloir travailler avec les associations économiques pour mettre en place des formations mixtes avec contrat d'apprentissage. Or il y a peu d'offres de cette nature, car c'est un risque pour l'entreprise formatrice, qui paie un apprenti pendant une année sans le voir.

Une députée précise dans le cas décrit auparavant, que le salaire de la première année a servi à payer la formation et que le jeune n'avait pas de revenus en première année. De plus le COFOP fonctionne pour un jeune en fin de scolarité. Mais un jeune sorti de l'école ne peut pas y revenir après une année ou deux.

Un député estime que la réponse pour ces jeunes est FORJAD.

Le directeur général nous fait part des conditions d'accès au COFOP. Les jeunes qui terminent ou ont achevé leur scolarité obligatoire ont la possibilité de se porter candidat pour une place d'apprentissage dans les secteurs de formation proposés par le COFOP. Avant toute postulation, un stage minimum de 3 jours doit être effectué dans le métier choisi, dans une entreprise ou service appartenant au monde professionnel.

Les personnes intéressées doivent en sus envoyer au COFOP un dossier complet comprenant :

- Une lettre de motivation
- Un curriculum vitae avec une adresse email
- Une copie des rapports de stage
- Une copie d'une pièce d'identité officielle (permis de séjour si nécessaire)

Après examen du dossier et en fonction des places disponibles dans le secteur concerné, les candidats sont convoqués pour un entretien et une visite de secteur.

Durant le stage, le maître d'enseignement professionnel du secteur ainsi que l'enseignant évaluent les aptitudes du candidat à se former dans le métier choisi et déterminent le type de formation envisageable (CFC ou AFP).

Le postulant préside un des sept SEMO du canton de Vaud. La 12^{ème} est encore une mesure de plus qui absorbe les jeunes et permet de les amener au certificat. L'objectif de toutes ces mesures de transitions est de diminuer les chiffres. Il prend l'exemple du SEMO du Chablais, avec environ une soixantaine de places et une centaine de jeunes qui passent par cette structure. Ces jeunes sont en rupture de scolarité et ont six mois pour faire le pas, faire des démarches et trouver une place d'apprentissage ou un stage. Il se rend compte que le public a évolué, et que mettre ces jeunes dans des conditions d'ateliers pratiques, en les préparant à entrer

dans le monde du travail, amène 80% d'entre-eux à trouver une formation à long terme. D'autres mesures permettent de financer un coach, qui permet d'assurer un suivi, avec un rôle similaire au commissaire d'apprentissage. Ce SEMO connaît ces résultats, de 80%, depuis 11 ans, la moyenne nationale étant de 55%, et la moyenne cantonale de 65%. Il y a donc des solutions à aller chercher. Pour des raisons d'uniformisation, il trouverait intéressant que ces SEMO relèvent de la DGEP plus que du Service de l'emploi, même si cette mesure de transition est particulière, car les jeunes sont salariés.

Le directeur général prend note de cette demande, sensible, qui concerne aussi des questions de financement.

Un député trouve que parfois il est difficile de comprendre toutes les options de la formation professionnelle lorsque les enfants sont scolarisés. Il estime aussi qu'une grande campagne ne mène pas à grand-chose. Mais sur le site de l'Etat de Vaud, il constate néanmoins en simplifiant que lorsqu'un enfant est malin, il s'inscrit au gymnase, et que lorsqu'il n'est pas malin, il y a 18 autres catégories. C'est cela qui doit changer dans la manière de transmettre les informations à la population. Il a constaté ces deux dernières années que l'on communique à tour de bras sur les investissements en matière de construction de gymnases et de bâtiments universitaires, mais qu'il n'y a quasiment rien concernant la formation professionnelle. Or les investissements font aussi partie de la promotion de la formation professionnelle auprès de la population. Pour valoriser la formation professionnelle à la hauteur de ce qu'elle apporte au pays en termes de prospérité, il est nécessaire de s'intéresser à ses moyens et à la manière dont on communique le fait d'accéder à un métier.

Le directeur général remarque, concernant la visibilité des investissements, que lors de son entrée en fonction, il n'existait qu'une planification des gymnases. Il existe désormais une planification pour les écoles professionnelles, avec trois projets en cours de planification. Une extension du site de Vennes est prévue pour ouvrir en 2022. Rééquilibrer les deux filières prendra du temps.

5. EXAMEN POINT PAR POINT DU RAPPORT

(Seuls les chapitres ayant fait l'objet de remarques sont mentionnés)

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

Un député constate que 1'200 places d'apprentissage ont été créées ce qui permet de dire que l'objectif est atteint en quantité. Il demande des précisions quant à la qualité, la diversité de l'offre et du panel des métiers proposés.

Le directeur général répond que ces nouvelles places ont été créées par le marché des entreprises, l'Etat employeur et des contrats créés par des organismes subventionnés. Le ratio est d'un tiers pour le privé et de deux tiers pour le public. L'objectif n'est pas de subventionner les places d'apprentissage, mais d'avoir un juste équilibre avec les entreprises formatrices. Des informations statistiques plus précises pourront être transmises à l'issue de la séance.

Un député évoque la notion de la maturité des candidats à une profession par rapport à la rupture des contrats. Ce problème très large, avec une école obligatoire qui a connu un élargissement important des matières enseignées. Les élèves qui en sortent savent beaucoup de choses, sur de nombreux domaines, mais parfois avec un manque de profondeur. Le problème de la maturité ne va pas être réglé par l'école, c'est avant tout un problème de société. Il se demande si l'ajout d'une année supplémentaire ne donnerait pas aux apprenants la possibilité de rattraper leurs manques.

Le postulant commente le tableau de la page 3 qui comporte trois axes. Il suggère d'ajouter la notion de parents au 1^{er} axe, car ils ont un rôle primordial à jouer.

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

Le postulant commente le tableau de la page 5 et constate que pour 25% des jeunes ayant vécu une rupture de contrat, leur situation est inconnue. Seuls 8% des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage à l'issue de leur scolarité obligatoire sortent du système dans les 5 années suivantes, soit 137 sur 1690.

Le directeur adjoint répond qu'au moment où se produit un déménagement, le suivi de la cohorte s'interrompt et la trace est perdue, d'où la mention inconnue. Mais cela ne concerne certainement pas 25%

des jeunes concernés. Les éléments statistiques sont compilés par l'Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques (URSP) qui devra être contactée pour avoir plus de détail sur cette étude. Ces éléments seront transmis à la commission.

6. VOTE DE LA COMMISSION

Acceptation du rapport

La commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat à l'unanimité des membres présents.

Puidoux, le 8 mars 2023

*Le rapporteur :
(Signé) Nicolas Glauser*