



## REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

### à l'interpellation Monique Ryf et consorts – Soutien pour les jeunes qui veulent débiter un apprentissage

#### **Rappel de l'interpellation**

*Les jeunes qui terminent l'école obligatoire dans le canton de Vaud à fin juin et qui se destinent à un apprentissage étaient dans une phase importante pour la signature des contrats au moment où tout s'est arrêté en raison du coronavirus. Si une partie d'entre eux ont déjà la chance d'avoir un contrat signé, ce n'est de loin pas le cas de toutes et tous. Pour ces derniers, la crise a frappé de plein fouet les démarches à entreprendre ou à finaliser : plus de stages en entreprises, plus d'entretiens, plus de soutien par des professionnel.le.s pour élaborer ou terminer le dossier de candidature. Et les contrats doivent en principe être rendus signés à fin juillet 2020. De quoi hypothéquer leur avenir.*

*Ce d'autant plus que les études des crises précédentes le montrent très clairement : ce sont ces jeunes sur le point d'entrer dans la vie professionnelle qui ont subi de plein fouet les effets de ces crises. Et un jeune sans formation initiale est en passe d'être fragilisé sa vie durant.*

*Côté entreprises, on n'a pas encore de chiffres. Mais il est à craindre que celles — et en particulier les PME — dont les affaires ont été stoppées par le coronavirus hésitent ou renoncent carrément à engager des apprenti.e.s cette année. Une récente étude menée par l'Université de Berne sur la base des effets des crises précédentes<sup>1</sup> avance un pronostic : des quelque 30'000 jeunes en Suisse qui devraient encore trouver une place d'apprentissage, 8-12% pourraient se retrouver sans solution. Des chiffres prudents, dans la mesure où l'ampleur de la crise est pour l'instant plus grande qu'en 2009 par exemple et que le timing est plus défavorable, puisque ce sont les mois de mars, avril et mai qui sont impactés.*

*Le renforcement de la formation professionnelle est un objectif prioritaire du Programme de législature du Conseil d'Etat. La crise actuelle et qui aura des conséquences encore dans les années à venir, est un frein important au développement et à l'aboutissement de cet objectif.*

*La conseillère d'Etat Cesla Amarelle a avancé le chiffre de - 12% pour les contrats d'apprentissage signés par rapport à la même époque de l'année dernière. Dans la session extraordinaire des Chambres fédérales qui vient de se dérouler, les parlementaires ont largement accepté une motion visant à soutenir financièrement, ou par des actions ciblées, les entreprises formatrices pour les encourager à engager des apprenti.e.s. A ce stade, il serait souhaitable que le soutien vienne également du canton.*

---

<sup>1</sup> St Galler Tagblatt\_30.04.2020, Bis zu 6000 Jugendliche ohne Lehrstelle.

*Au vu de ce qui précède, nous avons l'honneur de poser au Conseil d'Etat les questions suivantes et nous le remercions d'emblée pour les réponses qu'il voudra bien y apporter :*

- 1. Le Conseil d'Etat serait-il prêt à soutenir les entreprises formatrices, par la création d'un fonds cantonal en complément au soutien promis au niveau fédéral, pour que ces entreprises ne renoncent pas à engager des apprenti.e.s cette année ?*
- 2. Des mesures particulières sont-elles prévues pour soutenir les jeunes qui recherchent encore une place d'apprentissage et, si oui, lesquelles ?*
- 3. Les mesures de transition vont-elles être renforcées pour ne laisser aucun jeune sans solution à la fin de l'école obligatoire ?*
- 4. Pourrait-on envisager — dans le cadre de cette situation exceptionnelle — d'autoriser la signature de contrats d'apprentissage de manière plus tardive que prévu par le Règlement d'application de la Loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (RLVFPr) ?*
- 5. Qu'en est-il enfin des admissions dans les écoles des métiers ?*

*Ne souhaite pas développer.*

*(Signé) Monique Ryf  
et 34 cosignataires*

## Réponse du Conseil d'Etat

### Préambule

En guise de préambule, le Conseil d'Etat confirme qu'il a fait de la valorisation de la formation professionnelle l'une des mesures phare de son Programme de Législature 2017-2022, en inscrivant cet objectif en tant que mesure 1.1 des priorités gouvernementales. En novembre 2019, le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) présentait, dans ce cadre, un plan d'action en 11 mesures, en regard d'objectifs stratégiques mesurables.

Alors que de premiers résultats tangibles de cette stratégie émergeaient – notamment sur le plan de la création de nouvelles places d'apprentissage – la crise de la COVID-19 a subitement ouvert une parenthèse dans la dynamique insufflée.

Ainsi, à mi-mai 2020, on enregistrait une baisse significative du nombre de contrats d'apprentissage pour l'année scolaire 2020-2021 dans le canton : - 26%, correspondant à moins 630 contrats signés par rapport à la mi-mai 2019. Cette tendance baissière se confirmait à la mi-juin, avec des contrats d'apprentissage en dual inférieurs de 27% (- 677 contrats) par rapport au même mois de l'année précédente.

Dans ce contexte des plus singuliers et aux conséquences potentiellement funestes pour la pérennité du système de formation duale sur territoire vaudois, le Conseil d'Etat s'est très rapidement mobilisé afin de définir un plan de soutien à l'apprentissage à même d'assurer le maintien d'un système de formation professionnelle initiale répondant aux cinq enjeux cruciaux suivants :

- L'apprentissage s'avère être un puissant moteur d'intégration sociale pour nombre de jeunes qui se trouvent, à ce moment-ci de leur vie, au cœur d'un processus de transformation identitaire vers l'âge adulte. Le succès dans cette transition dépend fortement de leur intégration et acceptation au sein de la société dans laquelle la socialisation professionnelle joue un rôle déterminant.
- Il permet de certifier nos jeunes en formation de manière à maximiser leurs chances de s'insérer dans un marché de l'emploi hautement compétitif, et de garantir ainsi une relève qualifiée et diversifiée aux différentes branches composant le tissu socio-économique vaudois.
- Le maintien d'une formation professionnelle initiale solide permet de limiter le nombre de personnes dépourvues de diplômes du secondaire II professionnel. Cet enjeu est central, puisque les personnes ne disposant pas d'une formation certifiante sont davantage sujettes à une précarisation sociale et économique (comme par exemple le chômage de longue durée), entraînant des coûts considérables pour la collectivité.
- L'obtention d'un diplôme du Secondaire II constitue un prérequis pour l'accès aux formations de niveaux tertiaires A (Universités, HES) et B (Ecoles supérieures, brevets et diplômes fédéraux). En ce sens, maintenir l'apprentissage permet de garantir la bonne marche de l'ensemble du système de formation, puisqu'il en constitue un rouage nodal.
- En raison de la forte imbrication entre marché du travail et apprentissage, et dans un contexte de récession économique caractérisé par une baisse du PIB 2020 estimé à quelque 6%, il s'agit de rappeler que la formation professionnelle duale constitue un rouage essentiel dans la perpétuation des métiers, des savoir-faire et de la diversité du tissu économique vaudois.

Fort de ces rappels, le Conseil d'Etat a l'avantage de répondre comme suit aux questions qui lui sont posées.

## Réponses aux questions

1. *Le Conseil d'Etat serait-il prêt à soutenir les entreprises formatrices, par la création d'un fonds cantonal en complément au soutien promis au niveau fédéral, pour que ces entreprises ne renoncent pas à engager des apprenti.e.s cette année ?*

Afin d'inciter les entreprises à poursuivre l'engagement d'apprenti.e.s, une première mesure centrale a été conjointement annoncée, le 25 mai 2020, par le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) et le Département de l'économie, de l'innovation et du sport (DEIS).

Le Conseil d'État a en effet décidé de débloquent un montant de CHF 16 millions, prélevé sur le Fonds de lutte contre le chômage, afin de subventionner pour moitié le salaire annuel des apprenti.e.s qui débutent leur formation à la rentrée 2020-2021. Qui plus est, les entreprises qui engageront des apprenti.e.s de 2e et 3e année ayant subi un licenciement pour motif économique peuvent également bénéficier de cette mesure. Enfin, les entreprises du secteur parapublic sont également éligibles, à condition toutefois qu'elles soient exposées à un risque économique.

La mise en œuvre de cette mesure est assurée par la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), ceci avec l'appui du Service de l'emploi. A ce jour, 3439 entreprises formatrices ont été informées par la DGEP de leur potentiel droit de bénéficier de cette mesure. Sur les 1200 réponses enregistrées à ce jour, 96% sollicitent la prise en charge du ½ salaire des apprenti.e.s, ce qui démontre la pertinence de la mesure pour l'immense majorité des entreprises formatrices. Quand bien même il s'agira de tirer un bilan de cette opération à l'issue de sa période de déploiement, il convient de relever que cette mesure a manifestement évité toute destruction massive de places d'apprentissage inventoriée dans la Bourse de l'apprentissage : ainsi, par rapport à 2019, le nombre de places d'apprentissage annoncées sur cette plateforme est resté stable en culminant à 4'653 offres (2019 : 4'638). En outre, il est à relever avec satisfaction que de nouvelles entreprises formatrices, vraisemblablement fortement incitées par la prise en charge pour moitié du salaire d'un e nouvel le apprenti e, ont vu le jour et ainsi contribuer à la création de nouvelles places d'apprentissage, dans le sens souhaité par le mesure 1.2 du Programme de Législature. Quant à la baisse du nombre de contrats d'apprentissage par rapport à 2019 qui s'aggravait encore en juin 2020, la tendance s'est inversée pendant l'été : à la mi-août, cette baisse n'était plus que de 7%. A la mi-septembre, elle était de 1.8%. A la fin octobre, elle est de 0.8%.

2. *Des mesures particulières sont-elles prévues pour soutenir les jeunes qui recherchent encore une place d'apprentissage et si oui, lesquelles ?*
4. *Pourrait-on envisager – dans le cadre de cette situation exceptionnelle – d'autoriser la signature de contrats d'apprentissage de manière plus tardive que prévu par le Règlement d'application de la Loi du 9 juin 2009 sur la formation professionnelle (RLVFPr) ?*

Eu égard à l'unité de matière couverte par les questions 2 et 4, il est prévu d'y répondre, de façon groupée, comme suit.

Afin de compléter la première mesure évoquée au point précédent, le Conseil d'État a consolidé son soutien aux apprenti.e.s et aux entreprises formatrices en entérinant, au début du mois de juillet, le déploiement de six mesures supplémentaires pour un montant total de CHF 3'207'000.-.

Ainsi, parmi ces six mesures, deux sont spécifiquement destinées aux apprenti.e.s. La première d'entre elles consacre le prolongement de la date limite pour l'enregistrement de tout nouveau contrat d'apprentissage au 15 novembre 2020 (la date usuelle étant fixée au 15 octobre). Cette mesure a pour but de « rattraper » les semaines de semi-confinement en offrant aux candidat.e.s et aux entreprises formatrices l'opportunité de pouvoir se rencontrer, d'effectuer d'éventuels stages et ainsi de contribuer au processus de recrutement. Cette mesure correspond en tout point à la suggestion exposée dans la question n°4 de l'interpellation.

La seconde mesure, consubstantielle à la première, doit permettre aux jeunes qui ont fait un choix de profession, mais qui ne sont pas encore au bénéfice d'un contrat d'apprentissage, de suivre – jusqu'au 15 novembre 2020 – les cours en école professionnelle, et ce, afin d'éviter un retard dans leur apprentissage théorique. Cet accès est néanmoins soumis à une double condition. Le métier doit d'abord figurer dans la liste établie par la DGEP. Cette liste regroupe 52 métiers dans lesquels il reste encore un nombre suffisant de places d'apprentissage. Ensuite, le projet professionnel doit être approuvé par un·e psychologue conseiller/ère en orientation (ou un·e conseiller/ère en insertion, ou un·e référent·e institutionnel·le) qui analyse chaque cas. Si le projet est jugé réaliste, notamment en regard d'une promesse d'entretien ou de stage déjà décrochée ou de stages et de postulations déjà effectués dans le métier, un·e psychologue conseiller/ère en orientation accompagne le candidat ou la candidate dans sa recherche de place d'apprentissage afin de maximiser ses chances de signer un contrat avec une entreprise formatrice. Ce dispositif va donc dans le sens exact des préoccupations formulées dans la question n°2 de l'interpellation.

Quatre autres mesures à destination des entreprises formatrices viennent également en complément.

La première de ces mesures vise à encourager la création de réseaux « restreints » d'entreprises formatrices. Le développement de ces réseaux constitue une mesure efficace pour répartir, entre plusieurs entreprises formatrices ainsi réunies, la responsabilité et l'effort (support administratif, aide à l'engagement, partage de l'effort de formation en fonction des domaines d'expertise des entreprises concernées, gestion des difficultés éventuelles avec les apprenti·e·s, etc.) que représente la formation des apprenti·e·s. Cet effort conséquent s'avère en effet souvent dissuasif pour les PME, en particulier en période de difficultés économiques. Qui plus est, ces réseaux se montrent également adaptés pour les métiers confrontés à une baisse importante du nombre d'entreprises formant des apprenti·e·s, notamment parce que la nécessité de se spécialiser les empêche de couvrir l'ensemble du plan de formation.

La deuxième mesure doit permettre de consolider et de poursuivre la création de formations dites « mixtes ». La formation mixte consiste à effectuer la 1<sup>re</sup> année d'apprentissage en école ou dans un centre de formation, puis de basculer, dès la 2<sup>e</sup> année de formation, en entreprise. Cette mesure permet à des apprenti·e·s d'entamer leur formation directement à l'issue de leur scolarité obligatoire, plutôt que de passer par des mesures de transition. De plus, elle pourrait également soulager les entreprises des efforts de formation à consentir en début d'apprentissage. En effet, la 1<sup>re</sup> année est, à maints égards, souvent cruciale et l'acquisition de compétences solides, à ce stade de la formation, participe activement à la réussite des apprenti·e·s.

La troisième mesure s'attache à soutenir la constitution de « Junior Teams » d'apprenti·e·s en entreprises. Le modèle du « Junior Team » consiste en la création d'une équipe de six à huit apprenti·e·s se formant au même métier. Ils/Elles sont sous la responsabilité d'un·e formateur/trice engagé·e à 80-100% pour les encadrer. L'équipe est constituée d'apprenti·e·s réparti·e·s entre la 1<sup>re</sup> et la dernière année de formation, permettant également une solidarité et un encadrement par les pairs, soit des plus avancé·e·s sur les novices. Le modèle, qui existe déjà en plusieurs endroits – notamment au sein d'anciennes régies fédérales dans le canton de Zürich ou encore à la DGEP – donne satisfaction et présente de très bonnes conditions de formation pour les apprenti·e·s.

Pour garantir le succès d'un tel modèle de formation, son acceptation auprès des collaborateurs/trices des entreprises concernées doit toutefois être garantie. Aussi, lorsqu'il est mis en place au sein d'une entreprise privée, quelques points de vigilance doivent être observés, notamment pour éviter tout risque de mobilisation de ces équipes d'apprenti·e·s à des fins exagérées de production, ainsi que pour assurer leur pérennité au terme de la période de subventionnement.

Le développement de cette innovation dans les entreprises sera initié par un premier projet pilote, dès la rentrée, dans le domaine de la carrosserie. L'évaluation de ce projet pilote déterminera les conditions du possible déploiement d'autres projets dès 2021-2022.

La quatrième et dernière mesure à l'attention des entreprises formatrices a pour but de favoriser le remplacement d'apprenti·e·s qui auront perdu leur place d'apprentissage durant la période de la pandémie. Lorsque la poursuite de la formation engagée n'est plus possible au sein de l'entreprise formatrice en raison d'une cessation d'activité ou d'une rupture du contrat d'apprentissage pour d'autres motifs, il est nécessaire qu'une autre entreprise puisse prendre le relais afin d'assurer jusqu'à son terme le cursus de formation des apprenti·e·s concerné·e·s. Ce faisant, un programme d'accompagnement renforcé, impliquant les commissaires professionnel·le·s et leurs réseaux, va être mis en place pour faciliter et prioriser le remplacement des jeunes se trouvant dans cette situation. Bien que ces jeunes seront prioritaires pour être remplacé·e·s, cette action sera dépendante des places nouvellement créées par le biais des autres mesures du Plan de soutien cantonal. Comme mentionné, les entreprises formatrices qui engagent ces apprenti·e·s bénéficieront de la prise en charge de la moitié du salaire annuel de ces derniers/ères, selon décision du Conseil d'État.

Le Conseil d'Etat se réjouit que son plan de soutien à l'apprentissage ait suscité un intérêt marqué au sein des autorités fédérales, puisqu'il a été présenté, en juin, devant la Commission de la Science, de l'Education et de la Culture (CSEC) du Conseil des Etats, puis en septembre devant les partenaires tripartites (Confédération, Organisations du monde du travail et cantons) réunis au sein de la Task Force « Perspectives apprentissage 2020 » instituée par le Chef du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) en mai 2020. Ce plan de soutien fait actuellement l'objet de demandes de cofinancement auprès des autorités fédérales dont on peut escompter un retour clairement positif.

### *3. Les mesures de transition vont-elles être renforcées pour ne laisser aucun jeune sans solution à la fin de l'école obligatoire ?*

Pour rappel, c'est suite à la crise des années 90 que les mesures de transition, visant à compenser des carences scolaires, orienter les jeunes et réguler le déséquilibre entre l'offre et la demande des places d'apprentissage pour éviter que nombre d'entre eux/elles se retrouvent sans solution, ont émergé. En 2020, les mesures de transition occupent toujours une place pivot dans le paysage de la formation du Canton de Vaud. Elles restent souvent nécessaires, en particulier pour la population des jeunes avec des difficultés importantes et plurielles et/ou pour consolider un projet professionnel réalisable débouchant généralement ensuite sur une entrée en formation professionnelle initiale certifiante (AFP ou CFC). C'est là une priorité absolue pour le DFJC afin d'atteindre, dans les meilleurs délais possible, l'objectif de 95% de jeunes Vaudois.e.s disposant d'un diplôme certifié du Secondaire II à l'âge de 25 ans.

Depuis quelques années, une baisse des effectifs des mesures de transition collective est constatée. C'est en particulier le cas à l'Ecole de la transition, dont les effectifs à la rentrée scolaire se sont réduits de près d'un tiers depuis 2017. Cette diminution se confirme et s'est accentuée même cette dernière année. Plusieurs facteurs peuvent l'expliquer, notamment un report vers de nouveaux modèles de formation qualifiante développés ces dernières années : formations mixtes, réseaux d'entreprises formatrices, formations dans des organismes d'insertion socio-professionnelle. Suite à la crise sanitaire et aux actions entreprises dans ce contexte, le report s'est également fait sur la formation professionnelle duale via la possibilité d'une inscription anticipée en école professionnelle et sur les voies scolaires : raccordement, classes certificatives et Ecole de culture générale.

Une récente étude de l'Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques (URSP) a permis de mieux appréhender la situation exacte des jeunes dits « sans solution » à l'issue de la scolarité obligatoire. Portant sur la volée 2018-19, elle laisse apparaître qu'une cinquantaine d'élèves sur près de 7'500 ayant quitté l'école (0.7%) sont réellement sans solution dans l'année suivant la sortie de l'école et un peu plus d'une centaine ont des solutions précaires. Cette étude indique également que le thème de la formation occupe une place centrale dans les préoccupations des familles concernées. Si la problématique des élèves sans réelle solution est sensible et exige des réponses adaptées, elle semble toutefois relativement contenue.

Par contre, les efforts visant à réduire la durée de la période de transition entre la fin de l'école obligatoire et l'entrée en formation qualifiante se poursuivent dans le cadre de la stratégie de facilitation de l'accès à la formation professionnelle voulue par le Conseil d'Etat.

Les psychologues conseillers.eres en orientation dans les établissements scolaires ont invité individuellement tous les élèves se trouvant à la fin de la scolarité obligatoire sans projet professionnel à un entretien de consultation. Il leur a été proposé un suivi en vue de trouver une place de formation. Dans ce cadre, un certain nombre d'élèves ont pu bénéficier de la prestation « inscription anticipée en école professionnelle ». Parallèlement, ces élèves ont reçu un coaching par les psychologues conseillers.eres en orientation du case management de la formation professionnelle (CMFP) afin de les soutenir et de les accompagner dans l'obtention d'un contrat de formation professionnelle.

##### *5. Qu'en est-il enfin des admissions dans les écoles des métiers ?*

Les admissions dans les écoles de métiers ne semblent pas impactées par la situation. Les derniers chiffres disponibles, soit un relevé effectué le 15 juin 2020, ont même montré une augmentation des admissions par rapport à l'année précédente puisqu'elles étaient de 570 contre 547 au même moment, en 2019. Il s'agit donc là d'un espace de la formation professionnelle initiale a priori préservé des effets de la récession économique, constat somme toute logique puisque les places d'apprentissage en école n'entretiennent pas de liens directs avec l'état du marché du travail.

Au final, les différentes mesures proposées en vue de soutenir la formation professionnelle initiale se veulent complémentaires et visent l'ensemble des parties prenantes au système de formation duale : elles concernent tant les jeunes apprenti.e.s (notamment par des mesures au travers des 14 écoles professionnelles vaudoises) que les entreprises formatrices. En ce qui concerne le calendrier de mise en œuvre des mesures projetées, il est prévu que celles-ci déploient leurs effets durant l'année scolaire 2020-2021. L'analyse des résultats et l'évaluation des mesures détermineront, dès le printemps 2021, la pertinence d'un déploiement sur les années scolaires 2021-2022 et suivantes.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 18 novembre 2020.

La présidente :

*N. Gorrite*

Le chancelier :

*V. Grandjean*