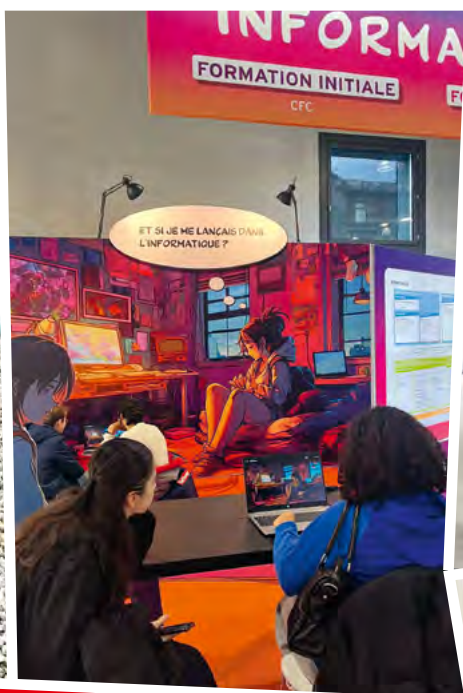


CHANGER DE REGARD SUR L'APPRENTISSAGE



Dans le Canton de Vaud, seuls deux jeunes sur dix choisissent l'apprentissage à la sortie de l'école, contre six ailleurs en Suisse. Face à ce désamour, État, entreprises ou associations œuvrent à redonner la place qu'elle mérite à la formation professionnelle. Car l'ascenseur social ne passe pas que par les parcours académiques.

Formation



Places d'apprentissage



Nous formons chaque année
40 apprentis·es, stagiaires MPC et HEG.

Plus d'informations ici :



Là, pour m'accompagner.



Retraites
Populaires

Pour que L'APPRENTISSAGE retrouve la place qu'il mérite

L'éditorial du conseiller d'État Frédéric Borloz

5

RÉÉQUILIBRER formation professionnelle et filières académiques

« Tordre le cou aux idées reçues » : entretien avec Lionel Eperon, directeur général de l'enseignement postobligatoire

6

ORIENTATION : connaître le monde des possibles

« Les jeunes doivent se connaître et connaître le système » : entretien avec Emmanuelle Rossier, cheffe de l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle

11

La MATU PRO : précieux sésame encore mal connu

Instaurée il y a 30 ans, la maturité professionnelle s'est imposée comme un maillon essentiel du système de formation suisse. Pourtant, elle reste encore trop peu connue

14

Orientation et IMMERSION professionnelles : deux axes forts pour révéler les talents

Des efforts conjugués pour ouvrir les horizons, déconstruire les stéréotypes et rapprocher les élèves du monde du travail

17

Les grands RENDEZ-VOUS de l'année pour rapprocher la jeunesse et le monde du travail

Info-métiers, Salon des métiers et de la formation, Nuit de l'apprentissage, Forum Horizon et Mint Vaud : à vos agendas!

19

La construction : zoom sur une formation EN BÉTON

Malgré une variété de métiers bien rémunérés et de belles perspectives de carrière, le secteur de la construction enregistre une baisse de ses effectifs depuis 10 ans

20

« FORMER, c'est construire » : dans les coulisses d'un engagement durable

Rencontre avec Pascal Charotton, responsable de formation au sein du groupe Alvazzi, qui compte 10 à 15 % d'apprentis parmi ses effectifs en Suisse romande

24

Métiers MINT : un secteur qui fait LE PARI DE LA RELÈVE

Mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques : des métiers qui intéressent peu les jeunes, surtout les filles. Entretien avec Philippe Miauton, directeur de la CVCI

26

Et LA SANTÉ, comment ça va ?

De multiples efforts pour attirer une relève dans ces secteurs essentiels où sévit la pénurie. Des acteurs publics et associatifs œuvrent à infléchir la tendance

29

SUPPLÉMENT DE LA FEUILLE DES AVIS OFFICIELS POUR LES PERSONNES ABONNÉES

RÉDACTION : BIM/BO – Emilie Boré

ÉDITEUR : Chancellerie d'État du Canton de Vaud – Place du Château 4 – 1014 Lausanne

ÉDITEUR DÉLÉGUÉ : PCL Print Conseil Logistique SA – Rue du Marais 17 – 1020 Renens VD 1

CONCEPTION, MISE EN PAGE DE LA PARTIE RÉDACTIONNELLE

ET IMPRESSION : PCL Print Conseil Logistique SA

COUVERTURE : Karin & Uwe Annas ; GRI ; www.industrieblick.net; ARC-Sieber

PUBLICITÉ : PCL Print Conseil Logistique SA | Régie et conseil publicitaire

imprimé en
suisse



impresum



ÉCRIVONS ENSEMBLE

3 histoires

Celle de votre **carrière**
Celle de votre **banque**
Celle de notre **région**



BCV

Et si votre vie professionnelle commençait ici?

Pour vous, la BCV ouvre les portes d'une carrière pleine de possibilités. Rejoignez-nous pour développer vos compétences et réaliser vos ambitions avec une expérience professionnelle enrichissante et gratifiante. Votre succès est notre priorité et nous nous réjouissons de vous accompagner dans cette aventure.

www.bcv.ch/carrieres



LE CENTRE PATRONAL SOUTIENT LA RELÈVE

Prix du Mérite

Depuis cinq années consécutives, nous récompensons des jeunes au parcours hors norme ayant achevé un apprentissage ou une formation gymnasiale.

www.centrepatronal.ch

cP
Centre Patronal

Pour que L'APPRENTISSAGE retrouve la place qu'il mérite



ARC Jean-Bernard Sieber

On le sait bien, tout le monde a un avis sur l'école. Et c'est encore plus flagrant en cette période de rentrée: la formation est un sujet inépuisable de discussions et de débats. Mais si les attentes varient beaucoup d'une personne à l'autre, d'une famille à l'autre, il est un point sur lequel tout le monde ou presque peut s'entendre: l'institution doit fournir à nos jeunes les clés pour devenir des adultes épanouis professionnellement, des citoyens autonomes et éclairés et qui se sentent bien dans leurs baskets.

Pour y parvenir, il n'existe pas qu'un seul chemin. Au contraire, et c'est justement l'une des richesses de notre pays. Formations académiques et professionnelles se complètent et constituent un système performant qui nous est envié à l'étranger. La formation professionnelle, en particulier, est considérée comme l'un des fleurons de la Suisse. Pourtant, dans le Canton de Vaud, on a un peu tendance à l'oublier.

« La formation professionnelle offre des débouchés concrets, des passerelles multiples (vers les HES, les écoles supérieures, les maîtrises fédérales), et une entrée rapide dans le monde du travail. »

Quelques chiffres illustrent ce constat. Aujourd'hui, moins de 20% des élèves vaudois commencent un apprentissage directement à la sortie de l'école obligatoire, un nombre largement inférieur à la moyenne suisse. 46% intègrent le gymnase pour y suivre l'école de maturité ou de culture générale; un choix parfois par défaut, sans réel projet professionnel ou académique. Un quart des élèves sont en solutions de transition.

Il n'est pas question ici de mettre en concurrence les différentes filières, cela n'aurait pas de sens. Mais il faut se demander pourquoi ce désamour pour l'apprentissage persiste en terres vaudoises. Car le constat est là: ici bien plus qu'ailleurs, les jeunes préfèrent attendre avant de s'orienter vers un métier concret, qualifié.

La formation professionnelle offre des débouchés concrets, des passerelles multiples (vers les HES, les écoles supérieures, les maîtrises fédérales), et une entrée rapide dans le monde du travail. Elle permet à nos jeunes d'accéder à des professions essentielles, bien rémunérées, souvent porteuses de sens, en pleine transition énergétique et numérique.

Pour que cette voie retrouve la place qu'elle mérite, le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle a entamé un travail de fond il y a longtemps déjà: refonte de l'orientation, meilleur accompagnement des élèves à l'école obligatoire déjà, Salon MINT et Salon des métiers, et bientôt une Cité des Métiers, à disposition des familles. Nous travaillons également avec nos partenaires sur des changements plus structurels, au travers du projet MAT-EO, qui vise notamment à repenser les années 9 à 11.

Mais l'école n'y arrivera pas seule. Ensemble, nous devons changer de regard. Parents, entreprises, associations professionnelles, médias. La revalorisation de l'apprentissage, c'est l'affaire de tous. Et cela prendra du temps. Mais si nous voulons un canton où chaque jeune trouve sa place, il est urgent de redonner toute sa légitimité à cette voie, parfois considérée comme un second choix. ☺

Frédéric Borloz

Chef du Département de l'enseignement
et de la formation professionnelle

RÉÉQUILIBRER formation professionnelle et filières académiques

Longtemps perçue comme un second choix, la formation professionnelle retrouve aujourd'hui une reconnaissance institutionnelle forte dans le Canton de Vaud. Reste à infléchir des représentations sociales solidement ancrées. Échange avec Lionel Éperon, à la tête de la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP).

Lionel Éperon, directeur général de l'enseignement postobligatoire : « On a cultivé l'idée que l'ascenseur social passait uniquement par les parcours académiques. Cela reste profondément ancré. »



ARC Jean-Bernard Sieber

Tordre le cou aux idées reçues en s'appuyant sur les faits. Voilà peut-être le mantra de celui qui a repris les rênes de la DGEP en 2018. « Savez-vous qu'il y a 19'000 apprentis et 14'000 gymnasiens dans le Canton de Vaud ? » Un simple constat, mais qui contredit une idée tenace selon laquelle la voie académique dominerait de manière écrasante le paysage éducatif vaudois. Malgré tout, Lionel Éperon doit le reconnaître, la proportion de jeunes se dirigeant vers la formation professionnelle à l'issue de l'école obligatoire s'effrite, année après année. Selon lui, le signal est clair : il faut rééquilibrer les voies de formation. Un chantier de longue haleine mené activement par le Département de l'enseignement et de la formation depuis une dizaine d'années, en étroite collaboration avec l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP), qui dépend de la DGEP.

Un « désamour » pour la formation professionnelle

« Nous assistons depuis trois décennies à un désamour persistant pour la for-

mation professionnelle », résume frontalement Lionel Éperon. À la fin de l'école obligatoire, seuls 20 % des élèves se dirigent directement vers une formation professionnelle initiale, tandis que 46 % intègrent le gymnase (pour l'école de maturité ou celle de culture générale). Un autre chiffre frappant ? Aux côtés de ces deux tiers d'élèves choisissant directement une orientation claire, près d'un quart de leurs camarades, soit 24 %, entre dans des dispositifs de transition non certifiants (classes de raccordement, écoles de la transition, stages), retardant ainsi leur orientation définitive. « Ce qui interpelle, c'est la stabilité de cette répartition, malgré les nombreuses campagnes de valorisation de la formation duale que nous menons. » Heureusement, à plus long terme, le tableau se nuance : trois ans après la fin de la scolarité obligatoire, 55 % des jeunes se retrouvent finalement en formation professionnelle. « Beaucoup se dirigent vers l'apprentissage après une année de transition ou un détour par le gymnase. »

« Nous assistons depuis 30 ans à un désamour persistant pour la formation professionnelle. En Suisse, 60 % des jeunes sortant de l'école obligatoire vont vers l'apprentissage, mais à peine 20 % à Genève et dans le Canton de Vaud. »

Lionel Éperon

Déficit d'image du CFC

Si, en Suisse, 60 % des jeunes sortent de l'école obligatoire pour aller vers l'apprentissage, ils sont à peine 20 % à Genève et dans le Canton de Vaud. Une singularité lémanique qui ne repose pas sur des données objectives, selon Lionel Éperon, mais sur des représentations sociales – sans doute amplifiées par la présence de hautes écoles très réputées sur le plan international comme l'EPFL, l'ECAL ou encore l'UNIL-CHUV. En effet, dans l'imagi-

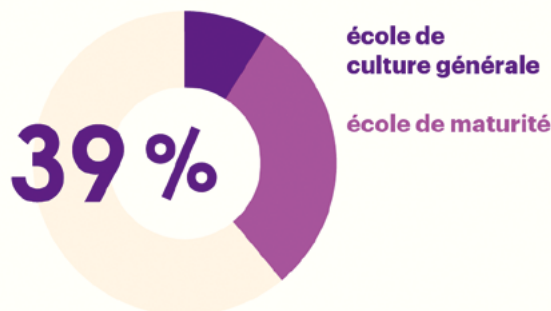
FORMATION POSTOBLIGATOIRE RENTRÉE 2025

Répartition des jeunes entre formations générales du gymnase et formation professionnelle

36'300 élèves

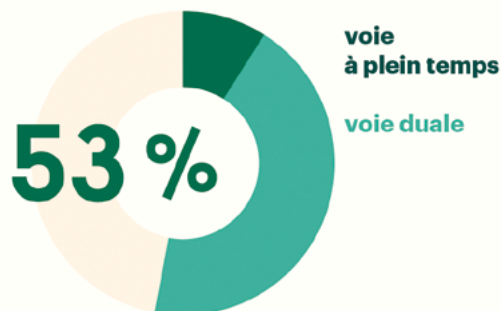
FORMATION GÉNÉRALE AU GYMNASÉ

14'050 élèves



FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

19'400 élèves



BIC-AL

naire collectif, aller au gymnase demeure la trajectoire valorisée. Le CFC (Certificat fédéral de capacité), perçu comme une voie moins noble, continue de souffrir d'un déficit d'image. « Pendant 30 ans, on a cultivé l'idée que l'ascenseur social passait uniquement par les parcours académiques, *la voie royale*. Dans les familles, parmi les enseignants, dans les établissements, cela reste profondément ancré. » Au-delà, Lionel Éperon pointe la nature du système scolaire actuel, avec ses filières VP (voie pré-gymnasiale) et VG (voie générale) dès la 9^e HarmoS, qui tendent à institutionnaliser cette hiérarchisation et le besoin de repenser l'orientation au sortir de la 11^e HarmoS.

Traiter le problème à la racine

Depuis plusieurs années, les autorités vaudoises ont engagé une série de mesures pour revaloriser l'apprentissage : introduction de l'Approche du monde professionnel (AMP) dès la 9^e HarmoS, renforcement des heures d'orientation et des stages, mise sur pied de grands rendez-vous entre les jeunes et les milieux économiques, promotion des *soft skills* (capacités transversales), meilleure articulation entre secondaire I et secondaire II... Mais, si le discours a changé – porté par les institutions, les milieux économiques et même les médias –, le changement culturel tarde. « Il ne suffit pas, par exemple, de modifier ici ou là une grille horaire ou une ordonnance de formation. Il faut s'attaquer à la racine du problème : les représentations sociales sur la qualité réelle de l'apprentissage et de ses débouchés. L'AMP a permis de

structurer les premiers jalons d'une orientation plus éclairée, plus précoce. Mais tant que la formation professionnelle sera perçue comme une solution de repli, les choix d'orientation des élèves et des parents resteront biaisés. » Son souhait ? Que les 175 métiers enseignés dans le canton soient encore plus visibles. Et que l'écosystème vaudois, véritable hub de compétences et de savoir-faire parfois ignorés, soit mis en avant dès la 9^e HarmoS. « Il ne faut plus attendre la 11^e pour permettre aux jeunes de se questionner au sujet de leur avenir professionnel. »

Un enjeu de lisibilité des parcours

CFC, attestation de formation professionnelle (AFP), maturité professionnelle, hautes écoles spécialisées (HES), écoles supérieures (ES), brevets, maîtrises fédérales... Lionel Éperon égrène les nombreuses possibilités certifiantes qui existent aujourd'hui grâce aux passerelles proposées pendant ou après une formation professionnelle : « Il faut que chacun comprenne que cette dernière n'est pas une impasse, mais une porte ouverte. À cet égard, la maturité professionnelle est la voie royale vers le tertiaire non universitaire. Pourtant, Vaud a été l'avant-dernier canton de Suisse à la proposer ! C'est un vrai paradoxe. » Un paradoxe d'autant plus incompréhensible que les HES offrent des formations très prisées et fortement professionnalisantes, notamment dans les domaines de la santé, du social, des sciences appliquées ou de l'ingénierie, qui tous disposent d'un fort potentiel d'embauche.

Travailler sur l'image des branches et des métiers

En parallèle, le monde économique exprime un besoin urgent de personnel qualifié. Le secteur secondaire (industrie, construction) ne représente plus que 18% de l'emploi dans le canton, contre près de 30% il y a 30 ans. Pourtant, de nombreux métiers restent porteurs et bien rémunérés. Exemple cité : un maçon titulaire d'un CFC peut gagner 5000 francs par mois, contre 5500 francs pour un architecte SIA fraîchement diplômé. « Malgré tout, combien de jeunes se détournent de ces métiers dits pénibles, faute d'une information claire ou d'une valorisation adéquate ? »

Qu'il s'agisse des domaines de la construction ou de la santé et du social, Lionel Éperon salue des branches qui ont su « se remettre en question afin de regagner en attractivité », notamment par le biais des organisations du monde du travail et des faïtières, qui gardent une responsabilité première pour définir l'attractivité des métiers et leur promotion. Mais tout cela n'est pas qu'une simple affaire de salaire, de vacances ou d'autres avantages. C'est aussi une question d'image, de projection, de valorisation des métiers manuels, techniques et scientifiques. « Nous avons besoin d'ingénieurs, de logisticiens, de techniciens ! Les métiers dits « MINT » (ndlr : *pour mathématiques, informatique, sciences naturelles et technique*) doivent être mis en avant, auprès des jeunes en général, et des femmes en particulier. Il nous faut sortir du tout tertiaire, être capables d'appréhender le fait physique, technologique et chimique. Au







GOUTTE

Goutte Récupération SA
Route d'Yverdon 20
1026 Echandens
Tél. +41 21 623 21 21
echandens@goutte.ch

Récupération de matières
 Gestion des déchets
 Démontage et débarras
 Transports + SDR
 Conseil en gestion des déchets

Chauffage au sol inefficace : NOUS AVONS LA SOLUTION !!

Il était une fois, le chauffage au sol...

Tout d'abord, il faut savoir que dès la première minute de mise en eau du système, le phénomène de corrosion s'amorce et forme des oxydes de fer (boue). Après plusieurs années, cette dernière s'accumule ce qui provoque des dysfonctionnements de votre réseau de chauffage. De plus, les installations posées depuis les années 1970 sont généralement constituées de plastique (PER: polyéthylène réticulé) dont les stabilisateurs s'évaporent avec le temps, ce qui fragilise l'étanchéité du circuit.

Résultat: un embouage, qui peut provoquer une baisse de chauffage à certains endroits, un système de serpentins fragilisé pouvant aboutir à des perforations.

Le problème

- > Le chauffage au sol a de la peine à chauffer.
- > La puissance thermique diminue.
- > La pression dans le système de chauffage chute.

NOUS AVONS LA SOLUTION !

1. Nettoyage par sablage mécanique et évacuation de la boue et de la rouille par aspirateur.
2. Injection de résine par compresseur.
3. Séchage et remise en eau des serpentins.

NOTRE PROCÉDÉ

- 1 > Après démontage des boucles, nous installons un compresseur spécial affilé à un aspirateur à la sortie de chaque boucle.
- 2 > Nous injectons du sable à haute pression, qui enlève la boue et désincruste les serpentins.
- 3 > Les déchets et poussières sont dirigés vers l'aspirateur, puis nos techniciens constatent le parfait nettoyage.
- 4 > Un enduit (résine époxy) est injecté sur les parois internes des serpentins, afin de remplir les porosités et rendre la boucle étanche à l'oxygène.
- 5 > Après 48 heures de séchage, la remise en eau peut être effectuée.

LES AVANTAGES

- > Rapide et économique.
- > Non invasif / inutile de casser chapes et carrelage.
- > Respectueux de l'environnement (déchets recyclés).

L'ANALYSE

Par laboratoire mobile, notre équipe analyse la teneur en oxygène de l'eau et PH circulant dans les serpentins qui, si la valeur est trop élevée, est signe de fragilisation.

CONTACTEZ-NOUS !

Si vous pensez que votre système de chauffage nécessite une intervention, n'hésitez pas à nous contacter. Ne soyez pas les acteurs passifs et payants de votre système de chauffage, agissez et réalisez ainsi des économies à terme.

SoluTubes®

SA
Assainissement de chauffage au sol

1227 CAROUGE 1470 ESTAVAYER-LE-LAC 1036 SULLENS 1895 VIONNAZ
 Rue J-Girard 24 Ch. des Tenevières 19 Ch. du Verger 2 Av. du Léman 8
 T 022 368 30 04 T 026 664 00 04 T 021 731 17 21 T 027 281 30 04
 F 022 368 30 07 F 026 664 00 07 F 021 731 50 91 F 027 281 30 07

info@solutubes.ch • www.solutubes.ch

Merci de me contacter pour :

- > une analyse de la teneur en oxygène CHF 390.-
- > un devis gratuit et sans engagement
- > d'autres informations

☐
☐
☐

Coupon à retourner à :

SoluTubes SA
 ch. du Verger 2
 1036 Sullens

Mes coordonnées :

Nom Prénom

Adresse, NPA, Localité

Tél. E-Mail

En chiffres ronds, le Canton de Vaud compte 19'000 apprentis et 14'000 gymnasiens. Cela contredit la présumée domination de la voie académique.



ARC Jean-Bernard Sieber

moment de choisir une orientation, nos jeunes préfèrent encore les métiers du bien-être et du service, souvent perçus comme plus valorisants, alors même que certains sont très fragiles sur le plan de l'emploi. »

De l'utilité des *soft skills*

Une des pistes actuelles, explorée dans le canton, consiste à mieux identifier les compétences transversales des jeunes. Résilience, prise d'initiative, autonomie, créativité, sens du contact, etc. Ces *soft skills* peuvent orienter un élève vers une formation professionnelle, même si ses résultats scolaires sont moyens. « Il ne s'agit pas de dresser des profils psychotechniques, mais de reconnaître que la bonne orientation ne se résume pas aux notes scolaires. » Cela passe aussi par une orientation plus pragmatique. « Dire la vérité sur les débouchés, c'est essentiel. Il n'est pas inutile de rappeler qu'un jeune diplômé en psychologie peut passer de stage en stage pendant des années, faute d'emploi fixe. » Pour Lionel Éperon, l'OCOSP, et à travers lui sa nouvelle directrice Emmanuelle Rossier, sont sur la voie d'une évolution qui permettra de redonner toute son importance et ses lettres de noblesse à l'orientation: « Il nous faut transmettre aux jeunes une vision motivante et pragmatique du monde du travail. »

Réformer l'ingénierie de l'orientation

Le système actuel oriente trop tôt, trop rigoureusement. « Tant qu'on ne repense pas l'articulation entre Secondaire I et Secondaire II, il sera difficile de faire évo-

luer les mentalités. » Le projet MAT-EO ambitionne justement de remodeler, à l'horizon 2038, cette articulation. Il prévoit notamment la possibilité d'accéder à l'école de maturité dès la fin de la 10^e si les résultats de l'élève le permettent, de revoir les modalités d'entrée au gymnase et de renforcer la préparation universitaire. En effet, la législation fédérale prévoit que le gymnase s'effectue à l'avenir sur quatre ans au lieu de trois. « L'objectif est de fluidifier tous les parcours: vers les universités et les hautes écoles, mais aussi vers les formations professionnelles – et notamment la maturité professionnelle qui donne aussi accès aux hautes écoles, et qui sera davantage profilée et valorisée. Cela implique des décisions fortes et des choix structurants, ce que fait le Conseil d'Etat, avec une vision très ambitieuse pour le système scolaire. »

Le tournant à ne pas manquer

Si le canton peut se targuer d'avoir mis fin à l'érosion de l'apprentissage

en termes de contrats signés, il demeure réaliste, comme le résume Lionel Éperon: « En dépit des efforts déployés, et du fait de la croissance démographique, les pourcentages ne bougent pas vraiment: on stagne à quelque 6200-6300 contrats d'apprentissage signés par année. » Oui, la formation professionnelle initiale est une formation sérieuse et de qualité, avec des exigences élevées; oui, sa nature duale, entre pratique et théorie, en fait une formation très demandée sur le marché du travail; et oui, grâce aux passerelles vers les brevets et diplômes fédéraux ou les HES, les jeunes peuvent devenir de véritables experts dans leur domaine. « Aujourd'hui, plus personne ne conteste la valeur de la formation professionnelle. Mais il nous faudra poursuivre nos efforts sur la durée pour parvenir à infléchir les tendances fortes des dernières décennies. » ☉

Une campagne pour valoriser l'apprentissage

À l'automne 2025, la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) lancera une campagne de promotion de la formation professionnelle, destinée aux élèves en fin de scolarité obligatoire ainsi qu'à leurs parents. Son objectif? Valoriser les nombreux atouts de la formation professionnelle: l'apprentissage concret d'un métier, l'opportunité de mettre en valeur et de développer ses compétences transversales – mais aussi des perspectives

d'emploi solides, une intégration rapide dans le monde du travail et une porte ouverte vers les formations supérieures. Une agence de communication a été mandatée à l'issue d'un appel d'offres public pour concevoir cette campagne, qui vise à développer une approche inspirante pour encourager davantage de jeunes à choisir cette voie riche en perspectives dès la fin de leur scolarité obligatoire.



Une imprimerie locale et un **shop en ligne**



Commandez vos supports imprimés courants en toute simplicité et bénéficiez du savoir-faire d'une entreprise proche de vous. **Explorez nos produits.**



plus de produits
sur shop.pcl.ch



ORIENTATION : connaître le monde des possibles

Avec ses centres régionaux qui quadrillent le canton, ses conseillers en orientation ou ses événements autour de la découverte des métiers, l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) est en première ligne pour l'aide à l'intégration professionnelle et l'employabilité en fin de scolarité obligatoire. À sa tête depuis bientôt un an, Emmanuelle Rossier en rappelle avec ardeur le credo : aider les jeunes à se connaître et à connaître « le monde des possibles ».

Emmanuelle Rossier, cheffe de l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle : « les jeunes doivent se connaître (motivations, envies, freins) et connaître le système. »



ARC Jean-Bernard Sieber

Les questions liées à l'orientation peuvent se poser tout au long du parcours professionnel comme en témoignent les usagers de l'OCOSP, qui sont autant des jeunes en transition que des adultes en reconversion ou des parents concernés par l'avenir de leurs jeunes. Pour ces derniers qui s'apprêtent à quitter l'école obligatoire, le chemin semble tout tracé : « L'un des axes stratégiques forts de la politique cantonale est de favoriser les transitions directes avec des solutions certifiantes – qu'il s'agisse de l'école de maturité, de l'école de culture générale ou de l'un des 175 apprentissages enseignés dans le canton », rappelle Emmanuelle Rossier.

L'orientation, c'est durant toute la vie

À l'heure du choix de l'orientation, après la 11^e, le chemin peut pourtant être semé d'embûches pour celles et ceux qui partent en apprentissage. L'OCOSP joue alors un rôle clé pendant cette période charnière qui coïncide avec l'adolescence et peut se révéler intense. « Nous accor-

dons beaucoup d'attention à cette étape, tout en veillant à ne pas en faire une condition absolue de réussite et d'épanouissement. » La crainte d'Emmanuelle Rossier ? Qu'une trop grande importance donnée à ce moment vienne paralyser les jeunes et leurs parents. « L'orientation, c'est toute la vie et il existe beaucoup de passerelles pour revenir sur ses pas ou sauter quelques marches plus tard. On peut être boulanger à 18 ans, et pas forcément à 40 ! » Son conseil : ne pas s'enfermer dans un non-choix, et dédramatiser. « Accompagné de ses parents, qui sont souvent les premiers prescripteurs, le jeune doit garder à l'esprit deux choses : se connaître (sa motivation, ses envies, ses freins) et connaître le système, ce monde des possibles qui s'offre à lui ».

Évaluer l'accessibilité de ses rêves

Les compétences pour un métier ? À écouter Emmanuelle Rossier, elles comptent, bien entendu, mais l'envie est centrale. « Il faut avant tout une forte mo-

tivation pour mener un apprentissage qui cumule les exigences du milieu scolaire et du monde professionnel ! » Et c'est là que l'OCOSP intervient, à grand renfort d'information et de sensibilisation (via les écoles, les médias et les réseaux sociaux) auprès des élèves, mais aussi de leurs parents et des futurs employeurs. « Le système a beaucoup changé. La formation des conseillers en orientation a évolué, tout comme les objectifs sous-jacents. Aujourd'hui, on essaye de créer avec les rêves des jeunes sans nier la réalité économique. On ne dit plus : *Non ce n'est pas possible* ; on s'interroge avec eux : *Ce rêve est-il accessible ?* et on les amène à prendre conscience eux-mêmes des éventuelles limites, puis à ouvrir davantage leur champ des possibles. Il faut que cela reste la décision des jeunes. »

Rencontres et stages : se confronter à la réalité du terrain

De son côté, le monde économique a bien saisi les enjeux de l'apprentissage : « Nous menons énormément d'actions



15 apprentissages.
15 façons de
tracer sa route.

t-l.ch/apprentissage

Transports publics de la région lausannoise



Tous les élèves de 10^e année sont encouragés à faire au moins un stage d'orientation, pendant leurs vacances ou les cours.

pour faciliter le lien entre jeunes et entreprises. Certaines de dimension cantonale, comme la Nuit de l'apprentissage et d'autres plus locales comme Immersio. Il existe un vrai partenariat et nous avons aujourd'hui beaucoup de places d'apprentissage, sauf dans quelques métiers de niche, mais prisés par les jeunes, comme assistant-vétérinaire... Cela reflète toutefois les besoins des entreprises, donc les jeunes doivent pouvoir s'adapter à cette réalité. »

Le cheval de bataille de l'OCOSP pour cette rentrée 2025 : continuer à encourager tous les élèves de 10^e année à faire au moins un stage d'orientation, pendant leurs vacances ou les cours. « Certes, il ne s'agit pas de recrutement pour les entreprises, mais d'occasions de faire découvrir leurs métiers aux jeunes le plus tôt possible. Outre la responsabilité sociétale que cela représente, c'est aussi un moyen de susciter des vocations, de faire un pari sur l'avenir... » D'un à trois jours ou plus, ces stages d'orientation jouent la carte de la flexibilité : individuels ou collectifs, toute l'année ou à des périodes fixes, ils sont faciles à mettre sur pied grâce à la plateforme *orientation.ch* qui recense les places de stage et d'apprentissage disponibles. « Le but est d'avoir le plus d'entreprises dans le même secteur pour diluer



tunedin

la charge. Dès la rentrée, les flux seront plus réguliers et davantage mis à jour », se réjouit Emmanuelle Rossier.

Relai-entreprise : un projet qui prend son envol

Initié en janvier 2023 dans le grand Lausanne par l'OCOSP, le programme relai-entreprise s'apprête également à prendre de l'ampleur. « C'est une action sur le terrain qui soutient les élèves en fin de scolarité obligatoire dans la recherche de places de stage et d'apprentissage. Il s'adresse à des jeunes avec un projet de formation bien élaboré, mais qui peinent à le concrétiser, notamment en raison d'un manque de réseau personnel. » Concrètement, un accompagnement individuel renforcé est ainsi apporté à chaque bénéficiaire du projet. En 2024, le programme s'est étendu à l'est puis au nord vaudois. Dès cette rentrée scolaire, il concernera tout le canton avec une extension à l'ouest. « Depuis le début du programme, 398 élèves ont pu en bénéficier, effectuant plus de 500 stages. Et,

avant l'été, 120 contrats d'apprentissage avaient déjà été signés », se réjouit Emmanuelle Rossier.

Renforcer l'accompagnement en amont

Mais au-delà de tout ce que peut proposer l'OCOSP, Emmanuelle Rossier rappelle l'importance de l'implication des parents dans le processus d'orientation et émet un vœu qui lui est cher : commencer l'accompagnement le plus tôt possible. Sans « se mettre la pression », elle évoque l'importance de semer des graines le plus tôt possible afin que le jeune sache qui il est et ce qui existe dans la société pour lui. « Cela facilitera indubitablement l'atteinte de ses objectifs. Bien sûr que la jeunesse est fragile, évidemment que les problématiques sociétales se sont complexifiées, mais on ne peut pas dire simplement *le monde est trop dur* : il nous faut accompagner nos jeunes le plus possible en amont – parents, professeurs, politiques, entreprises –, les outiller pour leur donner la chance de se réaliser. »

■ Cité des métiers : centraliser une information déjà riche

À l'horizon 2027, la Cité des métiers ouvrira ses portes à Crissier. Elle réunira l'intégralité des ressources d'orientation pour tous les âges et tous les publics. Ce qui n'empêche pas l'office de continuer à mener une réflexion sur la dématérialisation de l'information à destination des plus jeunes généré-

rations. Outre l'actuel site d'information de l'OCOSP (vd.ch/orientation), l'espace multimédia sur les métiers et les formations très prisé (zoom-vd.ch) permet d'explorer en images et en sons les professions et filières existantes.

■ L'orientation à l'école obligatoire en chiffres (2023-2024)

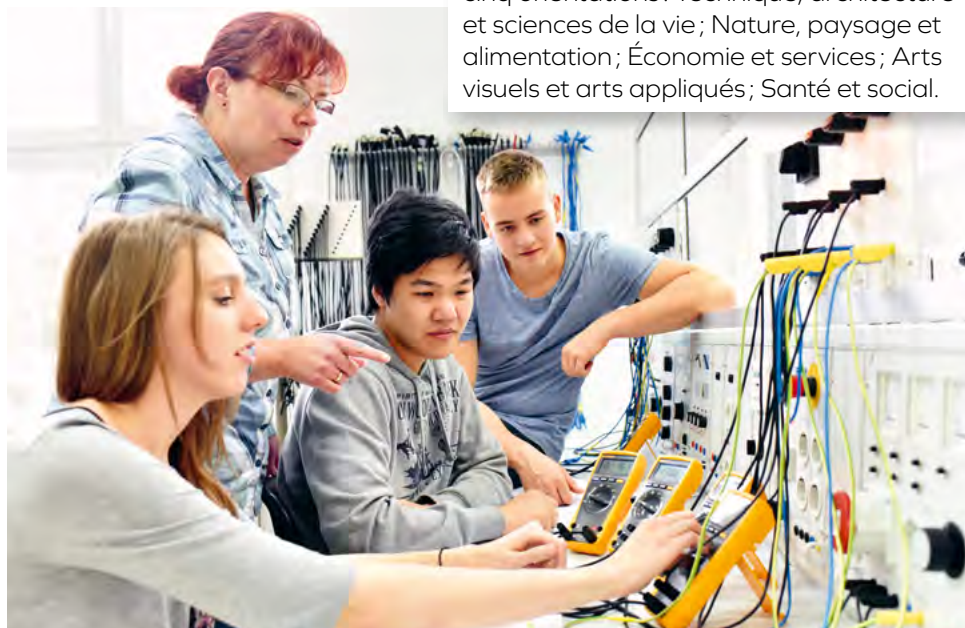
17'741 entretiens
314 ateliers
1573 interventions en classe
128 séances d'information parents

La MATU PRO : précieux sésame encore mal connu

Trente ans après sa création, la maturité professionnelle – dite aussi MP ou matu pro – s’est imposée comme un maillon essentiel du système de formation suisse. Pourtant, cette filière reste encore trop peu connue du grand public. Alliant compétences pratiques et formation générale, elle représente une véritable voie d’excellence, tant pour entrer dans le monde du travail que pour poursuivre dans des études supérieures ambitieuses.

La maturité professionnelle vient compléter une formation professionnelle initiale : elle se suit soit en parallèle de l'apprentissage (modèle intégré), soit après l'obtention d'un CFC (modèle post-CFC). Cette deuxième option est proposée sur une année à temps plein ou sur deux ans à temps partiel, ce qui permet de la suivre en cours d'emploi. La maturité professionnelle existe dans cinq orientations correspondant à des domaines professionnels variés : Technique, architecture et sciences de la vie ; Nature, paysage et alimentation ; Économie et services ; Arts visuels et arts appliqués ; Santé et social. Il existe même la possibilité de suivre la formation en modèle bilingue pour les personnes souhaitant renforcer leurs compétences linguistiques et se démarquer davantage sur le marché du travail.

La maturité professionnelle existe dans cinq orientations : Technique, architecture et sciences de la vie ; Nature, paysage et alimentation ; Économie et services ; Arts visuels et arts appliqués ; Santé et social.



www.industrieblick.net

Un double sésame

Au-delà des compétences professionnelles acquises dans le cadre de la formation menant au CFC, la matu pro renforce les compétences académiques et transversales. Elle comprend des cours de langues, de mathématiques, des branches spécifiques à l'orientation ou encore des modules interdisciplinaires. « Concrètement, elle permet à la fois d'acquérir un métier reconnu, d'obtenir un titre ouvrant les portes des hautes écoles spécialisées (HES) et de donner accès à des passerelles pour intégrer d'autres écoles

du degré tertiaire comme les écoles polytechniques ou l'université », explique Susana Camarda, cheffe de l'Office de la formation professionnelle et continue au sein de la DGEP. « Ce qui est formidable avec le double sésame que représentent le CFC et la maturité professionnelle – et pourtant encore trop sous-estimé – c'est la liberté qu'il offre : entrer dans la vie active ou poursuivre des études, sans jamais se fermer de portes », affirme Susana Camarda avec conviction.

l'ont bien compris et encouragent leurs apprentis à se lancer dans cette voie en offrant parfois même un encadrement spécifique pour maximiser les chances de succès.

Valoriser la maturité professionnelle

Comme le relève Susana Camarda, « le véritable enjeu aujourd'hui est de faire mieux connaître cette filière auprès des jeunes et, surtout, de leurs parents – souvent déterminants dans les choix d'orientation. Trop souvent encore, la maturité professionnelle est perçue comme une voie de second choix face au gymnase, alors qu'elle représente une formation exigeante et ambitieuse qui offre de nombreuses perspectives. La maturité professionnelle n'est pas un plan B : c'est un véritable projet de formation à part entière ». En résumé ? Bien plus qu'un diplôme, la maturité professionnelle valorise un métier, ouvre l'accès aux études supérieures, renforce la culture générale, développe des compétences clés et multiplie les perspectives de carrière – qu'il s'agisse d'évoluer, de se réorienter ou d'oser entreprendre. ☺

La matu pro en chiffres

- En 2023, 891 maturités professionnelles ont été délivrées (contre 4809 CFC et 2740 maturités gymnasiales).
- Parmi les titres présentés pour être admis dans les HES vaudoises, la maturité professionnelle caracole en tête devant la maturité spécialisée et la maturité gymnasiale.
- En 2023/2024, 2900 élèves suivaient une maturité professionnelle (dont 650 post-CFC et 2250 jeunes en voie intégrée).

Un vrai atout pour les entreprises formatrices

Malgré tous ces atouts, seuls 13% des jeunes en formation professionnelle suivent actuellement une maturité professionnelle – un chiffre en légère hausse comparé aux 11% de 2020, mais encore insuffisant. Il est vrai que le modèle intégré demande un effort, aussi bien pour les jeunes que pour les entreprises : une journée de cours supplémentaire signifie une journée d'absence de la place de travail. Mais pour les employeurs, il s'agit d'un investissement à long terme dans une main-d'œuvre plus qualifiée, polyvalente et autonome. Certaines entreprises

La Fondation cantonale pour la formation professionnelle ouvre sa nouvelle plateforme www.fonprocie32.ch qui permet aux personnes salariées des entreprises situées dans le Canton de Vaud et engagées dans un cursus article 32, de déposer leur demande de contribution pour les cours interentreprises, dès le passage des examens en 2025.

Croix-Rouge vaudoise
Association cantonale de la Croix-Rouge suisse



Donnons du sens à l'entraide

**J'aide
la Croix-Rouge
vaudoise**

www.croixrougevaudoise.ch



Et si on vous aidait à améliorer votre éco-responsabilité ?

Vous désirez promouvoir votre activité tout en limitant l'impact de votre communication sur l'environnement ? La solution, vous la tenez entre vos mains.

Chez PCL nous mettons en œuvre un processus d'impression respectueux, à faible impact environnemental, qui permet d'imprimer de façon éco-responsable.

Une imprimerie qui dure depuis 1773 est aussi une imprimerie durable.

Renens

Rue du Marais 17
1020 Renens
T + 41 21 317 51 51

Aigle

Rue Colomb 11
1860 Aigle
T + 41 24 524 41 00

- Gestion et recyclage des déchets
- Économies d'énergie
- Utilisation de papiers labellisés (gestion durable des forêts)
- Utilisation d'encres sans solvants et biodégradables



**Joignez-vous à notre
démarche durable !**



pcl.ch



Besoin d'une information
légal certifiée et fiable ?
Scannez pour découvrir.



Instantanément connecté



Entreprise Forestière Daniel Ruch SA

1084 Carrouge (VD)

Tél. 021 903 37 27 et 079 449 58 44

www.danielruch.swiss



**TRAVAUX FORESTIERS
ACHAT DE BOIS / FORÊTS
ELAGAGE
STABILISATION BIOLOGIQUE
TRANSPORT
GENIE FORESTIER**



JEAN MONOD SA

Chauffage - Ventilation - Climatisation

**Chauffage tous systèmes • Mazout • Gaz • Eau surchauffée
Bois • Pellets • PAC • Solaire • Production d'eau chaude sanitaire
Ventilation • Climatisation • Services**

Avenue de la Confrérie 42 • 1008 PRILLY • Case postale 224
T 021 343 50 50 • F 021 343 50 51 • jmsa@jean-monod.ch

www.jean-monod.ch

TÉMOIGNAGE: Nathan Daniel, 19 ans, en 2^e année de matu pro

Nathan Daniel est apprenti gestionnaire du commerce de détail aux CFF. Ce jeune homme, qui entame sa deuxième année de «matu pro» intégrée, a déjà multiplié les expériences professionnelles et surmonté des choix scolaires difficiles. Son témoignage illustre les tâtonnements, les doutes, mais aussi les opportunités qu'offre aujourd'hui la formation duale en Suisse.

«En 9^e, j'étais en voie générale et on nous parlait plus d'apprentissage que de gymnase», se souvient Nathan. Pourtant, le jeune homme obtient in extremis les points nécessaires pour poursuivre des études académiques: «Il fallait 19 points dans quatre matières principales, j'ai eu tout juste 19.» Direction donc le gymnase, avec une option santé, puis une option travail social en deuxième année. Mais l'expérience tourne court. «J'ai redoublé la première année et, malgré les points obtenus en début de deuxième année, le stress était trop fort. J'étais devenu une coquille vide.» Deux années éprouvantes sur le plan psychologique et des résultats scolaires fragiles le conduisent à arrêter: «J'ai compris que je ne pouvais pas continuer.» S'ensuit une année blanche, consacrée à «reprendre des forces», avant un tournant décisif: chercher un apprentissage.

Des stages pour trouver sa voie

Hormis ce passage à vide qu'il raconte, Nathan n'est jamais resté inactif. Dès ses années de scolarité obligatoire, le jeune homme multiplie les stages: «J'ai fait de la vente, de la mécanique, même un stage en bijouterie.» Premier contact marquant avec le monde du travail: un stage d'orientation à la Poste, à Vevey, juste avant le confinement de 2020. Puis viennent la Migros, Interdiscount, un garage communal et même un passage au CHUV, à 16 ans: «Je faisais la plonge et je servais les plateaux des patients. C'était mon premier vrai salaire.»

Ses parents, d'abord réticents à l'idée d'une carrière dans la vente, l'encouragent aujourd'hui. «Ils pensaient que la vente ne menait pas loin et que *je pouvais faire mieux*. Mais quand je leur ai expliqué qu'avec un CFC et une maturité professionnelle, je pouvais poursuivre des études, ils ont changé d'avis. Mon père, qui est chauffeur de bus, est maintenant fier qu'on travaille tous les deux dans les transports publics.»

Un apprentissage exigeant, mais porteur

Depuis août 2024, Nathan est en apprentissage aux CFF, avec une maturité intégrée. Il partage son temps entre entreprise et école professionnelle à Nyon. «Je travaille au guichet: conseil clientèle, vente de billets, transferts d'argent, etc.» Il effectue des tournus mensuels dans plusieurs gares, de Sierre à Genève en passant par Montreux. Le rythme est soutenu: «En première année, j'avais deux jours de cours par semaine.» Si les cours CFC ne lui posent pas trop de problèmes, la maturité se révèle plus intense, surtout en maths, en finance et en comptabilité. «Il faut être à 100% dedans dès le début», analyse Nathan. L'entraide entre camarades et des cours d'appui l'aident à tenir. «Ce n'est pas insurmontable, mais il faut être sérieux.»

Des projets déjà précis

Nathan envisage la suite avec lucidité. «J'aimerais rester aux CFF, mais si je ne suis pas engagé, ma maturité me permettra de poursuivre des études.» Il a déjà réfléchi aux alternatives:



ARC Jean-Bernard Sieber

Nathan Daniel, à son poste en gare de Genève Cornavin.

HES Valais en tourisme, HEG Arc en droit économique, voire l'Unil après un examen passerelle. Et si ce n'est pas l'université? «Je pourrais faire un autre apprentissage, pourquoi pas mécanicien, un métier d'avenir avec l'électrification des voitures.» Le parcours de Nathan illustre bien la diversité des opportunités qu'offre aujourd'hui le système suisse. «J'ai testé plein de choses, parfois à l'encontre des attentes de mes parents. Mais c'est grâce à ça que j'ai trouvé ce qui me convient.»

«Travailler, ça m'a appris à avancer»

Entre ses études duales et des petits boulots pour arrondir ses fins de mois – jusqu'à travailler à la voirie de sa commune cet été pendant ses vacances –, Nathan reste déterminé: «Je vis encore chez mes parents, ils m'aident pour l'assurance maladie, mais le reste je le finance moi-même.» À 19 ans, ce jeune homme qui se disait «perdu» il y a deux ans trace désormais sa route avec confiance. «Ce que j'ai appris? Qu'il faut persévérer, et surtout oser faire des choix, même quand on doute.» ☺

À l'École professionnelle du Chablais à Aigle, rencontre entre les familles et les entreprises qui ont accueilli les élèves de 10^e durant une journée, à l'issue de la première édition d'Immersio.



DR

Orientation et IMMERSION professionnelles: deux axes forts pour révéler les talents

À l'école obligatoire, l'orientation professionnelle se décline comme un véritable écosystème éducatif. Conseillers en orientation et référents AMP (Approche du monde professionnel) unissent leurs efforts pour ouvrir les horizons, déconstruire les stéréotypes et rapprocher les élèves du monde du travail.

« Notre but est de rendre les jeunes de moins de 15 ans le plus autonomes possible, j'aime bien parler d'*empowerment* », résume Joël Viau, responsable cantonal de la scolarité obligatoire pour l'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP). À l'école obligatoire, il ne s'agit donc pas de « pousser » les élèves vers un métier précis, mais plutôt de les aider à révéler leurs ressources, à mieux se connaître et à faire des choix éclairés. D'emblée, celui qui a commencé sa carrière comme conseiller en orientation insiste aussi sur la nécessité de dédramatiser et de décomplexer : « Le premier choix professionnel est important, mais pas définitif. Il ne faut donc pas hésiter à se lancer dans une formation initiale – apprentissage ou filière gymnasiale – quitte à rectifier le tir par la suite au moyen des nombreuses passerelles existant dans le système de formation. »

Parler « métiers » le plus tôt possible

Quoi qu'il en soit, la démarche doit commencer tôt ; tous les professionnels s'accordent à le dire. Dès la 7^e, la Journée oser tous les métiers (JOM), « bien intégrée dans les mentalités », permet déjà aux enfants de suivre, le temps d'une journée, un adulte de sexe opposé dans son activité professionnelle. En 10^e, le processus s'intensifie – avec notamment la possibilité de participer pour la première fois, avec l'école, au Salon des métiers et de la formation à Lausanne – et les prestations vraiment concrètes démarrent : stages de découverte fortement conseillés, visites d'entreprises, ateliers de rédaction de CV et de lettres de motivation... « Aujourd'hui, pour trouver un stage, il faut déjà être en possession d'un dossier de candidature », rappelle Joël Viau. En outre, le programme Info-Métiers, proposé entre novembre et mai sur inscription, permet aux élèves de rencontrer des professionnels qui présentent leurs activités (lors de visites d'entreprises) le mercredi après-midi.

Lutter contre les idées reçues

Au niveau cantonal, une cinquantaine de conseillers en orientation accompagnent ce cheminement. Rattachés à l'un des quatre centres d'orientation (Morges/Nyon, Lausanne, Vevey, Yverdon), ils suivent chacun deux à trois établissements. « Notre travail n'est pas juste de faire passer des tests, il repose avant tout sur l'entretien individuel qui vise à aider les élèves à faire

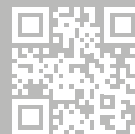
du lien entre qui ils sont et ce qu'ils voudraient devenir, à comprendre leurs questionnements et leurs représentations, à renforcer leur confiance en eux et à développer leur capacité à faire des choix éclairés. » Le rôle des conseillers est également de lutter contre les idées reçues. « Tordre le cou aux stéréotypes est essentiel, mais les élèves sont assez ouverts, analyse avec plaisir Joël Viau. Pour eux, il n'y a pas forcément des métiers de fille ou de garçon.

pub

Engagement social,
réorientation professionnelle,
développement de compétences ?



votre partenaire pour les formations
professionnelles supérieures
et les formations continues dans
le domaine social.



ARPIH École supérieure
Avenue des Sports 26
1400 Yverdon-les-Bains
021 316 38 30

www.arpiph.ch

Ce qui n'empêche pas qu'il faille continuer à les confronter au réel, qu'ils multiplient les stages et les expériences pour découvrir de nouveaux métiers, car les parents, eux, restent souvent prisonniers d'anciens schémas... » Parmi ceux-ci ? *L'apprentissage est réservé à ceux qui « n'ont pas les notes »* ou encore *Les métiers physiques sont dangereux pour la santé*. « Malheureusement, beaucoup de professions souffrent de méconnaissance et l'apprentissage n'est pas encore perçu comme un marqueur de réussite sociale dans la tête de beaucoup de gens », déplore Joël Viau.

L'AMP: un maillon local, au plus près des besoins

Si les conseillers incarnent la colonne vertébrale cantonale, les enseignants référents AMP agissent comme des passeurs, à l'échelle des établissements. En 10^e, une période hebdomadaire leur est consacrée (parfois doublée), afin d'organiser les visites de salons, accompagner les recherches de stages et soutenir leurs collègues moins familiers avec l'orientation professionnelle. Dans les Alpes vaudoises, Valentin Zapf est coordinateur AMP et joue depuis deux ans un rôle pivot entre cinq établissements secondaires (Aigle, Ollon, Villeneuve, Bex, Château-d'Œx). Sa mission: harmoniser les pratiques, encourager les échanges d'idées et rapprocher les élèves du monde professionnel. « D'un établissement à l'autre, l'engagement pouvait fortement varier. Aujourd'hui, on partage une dynamique collective sans gommer les spécificités locales. » L'AMP fonctionne selon une logique d'entonnoir inversé: en 9^e, découverte large des secteurs; en 10^e, premiers stages et affinement des préférences; en 11^e, constitution du dossier de candidature pour l'apprentissage. « Mais on constate qu'à ce stade, seuls 20% des élèves en voie générale savent exactement ce qu'ils veulent faire... »

Immersion et rencontres

Pour accompagner cette lente maturation, les écoles innovent. Le programme Immersio, lancé en avril dernier dans le Chablais en collaboration avec l'association Plate-Forme Jeunesse, a rencontré un franc succès. Le concept ? Durant quatre jours, chaque élève de 10^e a eu l'occasion de passer une journée en immersion dans une entreprise locale, accompagné d'une ou d'un apprenti, afin de favoriser la transmission des savoirs. Au total, 484 élèves ont participé à 511 journées de stage, couvrant 70 métiers différents. « L'édition 2026 visera deux journées de stage par élève », annonce déjà Valentin Zapf, ravi.

Autre collaboration phare entre les écoles obligatoires et Plate-Forme Jeunesse (qui se décline ailleurs dans le canton) : le speed *recruiting* du Chablais. En une demi-journée, chaque élève de 11^e rencontre trois à quatre employeurs proposant des places d'apprentissage. « Même sans embauche immédiate, l'exercice est formateur et prépare aux entretiens réels. Nous sommes en discussion pour que Montreux puisse rejoindre le dispositif dès 2026. » Et pour les jeunes en manque de réseau, le projet national LIFT propose de petits engagements, hors temps scolaire, entre la 9^e et la 11^e. « Ces ponts vers l'entreprise sont précieux pour ceux qui, sans appui familial, auraient du mal à franchir la porte d'un employeur. Mais leur réussite dépend du temps alloué aux référents AMP par les établissements et de l'engagement financier des communes, nécessaire à la bonne marche du projet », explique Valentin Zapf.



Julia Klifa

Anna Russo (Plate-Forme Jeunesse) et Valentin Zapf, référent AMP des écoles obligatoires du Chablais, organisateurs du programme Immersio, en avril dernier.

Parents, un maillon à mobiliser

Pour Joël Viau comme Valentin Zapf, la mobilisation des familles reste l'un des défis majeurs au cœur de l'orientation des jeunes. Peu de parents se déplacent pour les soirées d'information, et beaucoup restent attachés à l'idée que seule une filière académique garantit la réussite. « Le programme Immersio a tenté d'impliquer davantage les familles, en conditionnant la remise des attestations de stage à la présence d'un parent lors d'une soirée de clôture et en proposant des présentations multilingues », cite en exemple le coordinateur AMP.

Voir, toucher, expérimenter : le cœur du dispositif

Au-delà des chiffres, une conviction guide tous ces efforts : on ne choisit bien que ce qu'on a expérimenté. « Notre travail, c'est d'amener les jeunes à vouloir essayer », insiste Joël Viau. Dans les Alpes vaudoises comme dans tout le canton, les initiatives se multiplient pour rendre l'orientation plus concrète, plus vivante. Voir, toucher, dialoguer, expérimenter : c'est dans cette friction avec le réel que peut naître le désir, le choix, le projet. Et peut-être, enfin, le prestige retrouvé de la formation professionnelle. ☉

Les grands **RENDEZ-VOUS** de l'année pour rapprocher la jeunesse et le monde du travail



DR

INFO-MÉTIERS - DANS TOUT LE CANTON

Pour qui? Pour les élèves de 9^e, 10^e et 11^e

Quand? Les mercredis après-midi d'octobre 2025 à avril 2026 (sur inscription)

Les séances d'information Info-Métiers permettent aux jeunes et à leurs parents de rencontrer des professionnels de tout domaine, lors de visites d'entreprises ou de conférences. Elles sont le fruit d'une collaboration entre centres régionaux d'orientation et partenaires de l'économie et de la formation.

www.vd.ch/orientation

SALON DES MÉTIERS ET DE LA FORMATION - BEAULIEU, LAUSANNE

Pour qui? Pour les élèves de 10^e et 11^e

Quand? Du 18 au 23 novembre 2025

Pendant six jours, stands d'information, animations et ateliers permettent de découvrir des univers variés, d'essayer des outils ou des appareils, de visionner des films et de discuter avec des professionnels. Chaque année, plus de 500 formations initiales, supérieures et continues sont présentées par une centaine d'exposants, offrant aux visiteurs une vue d'ensemble des opportunités professionnelles disponibles.

www.metiersformation.ch

ARC Jean-Bernard Sieber



DR

NUIT DE L'APPRENTISSAGE - LAUSANNE, MONTREUX, MORGES, YVERDON

Pour qui? Pour les élèves de 11^e

Quand? Le 4 février 2026

Organisée sur quatre sites, la Nuit de l'apprentissage met directement en relation les entreprises formatrices et les candidats à l'apprentissage. Ces derniers fixent les rendez-vous (maximum trois) en ligne. Sur place, ils ont dix minutes pour se présenter à l'entreprise et la convaincre de les engager. Il est aussi possible de prendre d'autres rendez-vous avec les entreprises sur place, en fonction des disponibilités. Durant la soirée, les jeunes ont la possibilité de réaliser des entretiens d'entraînement avec des spécialistes des RH et de faire relire leur dossier de candidature par des conseillers et conseillères en orientation.

www.nuitapprentissage.ch

FORUM HORIZON - LAUSANNE

Pour qui? Gymnasiens de 2^e année et jeunes préparant une maturité professionnelle

Quand? Les 12 et 13 février 2026

L'Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) donne rendez-vous chaque année aux jeunes sur le campus de l'UNIL à Dorigny. Durant deux jours, ils ont l'opportunité de découvrir une centaine de professions présentées dans le cadre de conférences. Dans un esprit d'échange et de dialogue, professionnels et formateurs parlent de leurs activités, des débouchés et des perspectives offertes par leur métier. Une quarantaine d'écoles et d'institutions sont également présentes à travers des stands.

www.forum-horizon.ch



DR



Gregory Pastore

MINT VAUD - SWISSTECH CONVENTION, LAUSANNE

Pour qui? Pour les élèves de la 5^e à la 8^e

Quand? Du 23 février au 1^{er} mars 2026

Un salon interactif et ludique destiné à susciter l'enthousiasme des enfants et des adolescents pour les mathématiques, l'informatique, les sciences naturelles et la technique (MINT). Initié par le Département de l'enseignement et de la formation professionnelle, ce salon est ouvert aux classes vaudoises durant la semaine et aux familles le mercredi après-midi et le week-end (entrée offerte). Au travers de l'expérimentation et du jeu, une vingtaine d'entreprises, universités et hautes écoles spécialisées font découvrir la richesse de leurs domaines dont les opportunités et les perspectives professionnelles – accessibles tant par la formation professionnelle qu'académique – doivent mieux se faire connaître. Ce salon est aussi l'occasion de montrer aux filles qu'elles ont toute leur place dans ces domaines majoritairement masculins.

www.mint-vaud.ch



Karin & Uwe Annas

La construction : zoom sur une formation EN BÉTON

Aux premières loges de la transition énergétique, la branche de la construction offre une variété de métiers bien rémunérés et de belles perspectives de carrière. Pourtant, il continue d'enregistrer une baisse significative de ses effectifs depuis une dizaine d'années. Extrêmement active, l'École de la construction, centre de formation pour tous les métiers du bâtiment et du génie civil du Canton de Vaud, est à pied d'œuvre pour redorer le blason de ces professions d'avenir.

Pénurie de personnel qualifié, parc immobilier suisse vieillissant et inadapté à l'heure de la transition énergétique : les métiers de la construction nécessitent des professionnels bien formés.

« Revaloriser les métiers du bâtiment et faire revenir les jeunes dans la branche, c'est l'un des objectifs majeurs de notre travail », résume Lionel Arlettaz avec conviction. Après plusieurs années à la Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP), celui qui est à la tête de l'École de la construction depuis 2024, connaît la chanson. Car le constat est connu : pénurie de personnel qualifié, image parfois désuète des métiers du bâtiment, méconnaissance des débouchés et, en toile de fond, une transition énergétique qui exige une main-d'œuvre technique et motivée. « Le parc immobilier suisse est vieillissant, il y a beaucoup à faire pour le rénover et l'adapter aux enjeux climatiques. Ce ne sont pas des machines qui vont s'en charger seules. Il faut des professionnels bien formés. »

Des métiers plus faciles d'accès

Autre enjeu majeur : la parité. L'école travaille activement à ouvrir tous les métiers du bâtiment aux filles, qui se tournent plus facilement vers la peinture. Et le directeur de rappeler que la pénibilité physique, souvent perçue comme un frein, a beaucoup diminué grâce aux moyens de levage, à la mécanisation, aux outils ergonomiques.

« Ce n'est plus comme il y a 30 ans ! » La sécurité, elle aussi, est au cœur de l'évolution, avec un apprentissage rigoureux des gestes et une sensibilisation à divers thèmes.

RETROUVEZ LES MAGAZINES DE LA **FAO** EN LIGNE SUR

www.mag.faovd.ch

*Soyez désormais
à la page en 1 clic*



  **feuille**
des avis officiels



C-FOR!

Chemin de l'Usine-à-Gaz 19
1020 Renens
tél. 021 315 95 73
sil.cfor@lausanne.ch



SIL
SERVICES INDUSTRIELS LAUSANNE

Votre spécialiste taille | abattage

EMERY
ARBRES SA

079 622 53 52
Mézières | www.emery.ch

**UNE TECHNOLOGIE UNIQUE EN SUISSE
ROMANDE POUR UNE INTERVENTION
RAPIDE ET SOIGNÉE.**

Le Pass'Métiers permet aux 14-17 ans de s'immerger dans les métiers de la construction pendant deux semaines en été.



goodluz

Une école, quatorze métiers, deux sites

Fondée en 1987, sous la houlette de la très active Fédération vaudoise des entrepreneurs (FVE), L'École de la construction forme aujourd'hui à quatorze métiers, du certificat fédéral de capacité au diplôme fédéral en passant par la formation continue. Deux sites, à Échallens et à Tolochenaz, accueillent chaque année près de 4000 élèves pour les cours interentreprises et des stages de découverte. «De la maçonnerie à la technique du bâtiment, en passant par la plâtrerie, la peinture, la menuiserie, la construction métallique ou encore la ferblanterie, chaque spécialité y trouve sa place», précise le directeur. L'objectif? Que chaque jeune puisse affiner son choix en découvrant concrètement les gestes, les outils et les environnements propres à chaque profession.

Pass'Métiers : conforter des vocations

Parmi les dispositifs phares de l'école, le Pass'Métiers, lancé il y a quelques années, permet à une quinzaine de jeunes de 14 à 17 ans de s'immerger pendant deux semaines, au début des vacances d'été, dans les métiers de la construction. «Ils viennent de leur propre chef. Ce sont souvent des jeunes déjà intéressés par le domaine, mais qui cherchent à préciser leur orientation.» Outre les ateliers pratiques en matinée, les après-midis sont dédiés à la découverte du monde profes-

sionnel à travers les outils numériques, les aspects de communication et le développement des *soft skills*: rédaction de CV, connaissance de soi, simulation d'entretien. «L'idée, c'est de coupler la technique à l'humain.»

Des rencontres variées et précoces

L'école multiplie par ailleurs les formats de rencontre avant la formation initiale: visites de classes, journées portes ouvertes pour le grand public, de plus en plus immersives et ludiques, stages en entreprise ou à l'école... Toutes les occasions sont bonnes pour ouvrir les portes du Bâtiment. Depuis cette année, une journée portes ouvertes est même spécifiquement dédiée aux écoles, avec ateliers de rédaction de CV, entretiens, réalisation de photographies professionnelles et mise en relation avec les entreprises sous forme de *speed recruiting*.

«Éveiller l'intérêt par le geste»

Issu d'un partenariat public-privé en 2020, et guidé par la formule «éveiller l'intérêt par le geste», le programme OCOM (Options de compétences orientées métiers) continue à faire des petits. Après Chavannes-près-Renens puis Moudon, c'est l'Établissement secondaire de Nyon-Marens qui a récemment tenté l'expérience. Durant plusieurs mois, une vingtaine de filles et de garçons construisent leur propre cabanon en bois,

destiné à prendre place dans la cour de l'école. Pour cette réalisation, les élèves sont accompagnés par leurs enseignants des travaux manuels, mais également par des apprentis issus d'entreprises coopératrices de la FVE. «Les jeunes peuvent ainsi se familiariser avec différents métiers de la construction et entrer concrètement en contact avec ce que peut être le métier de bâtisseur», se félicite Lionel Arlettaz.

Génération Z : un projet pilote innovant

Depuis 2024, L'École de la construction a lancé un projet pilote novateur: le programme Génération Z, destiné aux apprentis maçons. Objectif? Faciliter la transition entre école et apprentissage, grâce à davantage de flexibilité, des outils numériques adaptés et dix semaines de vacances. «Les vacances sont réduites de manière dégressive et nous avons intégré l'intelligence artificielle dans la formation.» Une application permet ainsi aux élèves de générer des quiz personnalisés, de suivre leur progression et de se situer par rapport à leurs pairs, l'idée étant d'apprendre de manière autonome et interactive. Sur la trentaine d'apprentis de première année, treize ont déjà signé un contrat Génération Z. «C'est un début. L'année passée, le programme se lançait à peine, et beaucoup d'entreprises avaient déjà signé des contrats classiques. Cette année, la tendance s'inverse.»

Des entreprises formatrices en réseau

Et si une entreprise ne couvre pas tous les champs d'un métier? Le réseau d'entreprises formatrices permet à plusieurs entreprises, souvent spécialisées, de s'associer afin que l'apprentie ou l'apprenti puisse acquérir toutes les compétences exigées par le plan de formation national. «Un ou une jeune pourra faire sa première année ici, sa deuxième là, et finir ailleurs. L'essentiel est qu'il ou elle voie tout.» Dans cet esprit, certains employeurs développent les Junior Teams: des groupes d'apprentis accompagnés par un coach dédié, qui les aide à compléter leur formation dans un cadre structuré et stimulant (lire encadré).

Des débouchés concrets, un avenir assuré

Grâce aux brevets et diplômes fédéraux, les métiers du bâtiment offrent un parcours de progression clair, sans forcément passer par la maturité professionnelle. Et l'École de la construction travaille étroitement avec les associations professionnelles afin d'assurer la qualité des contenus pédagogiques et créer des passerelles. «Il y a même des formations pour reprendre une entreprise! Dans un



Deux des cinq apprentis qui forment la Junior Team de l'entreprise Georges Demierre et fils SA: Aurélien Morier (3^e année) et Leandro Moreira Santo (2^e année), qui poursuivent leur apprentissage de CFC maçon à Poliez-Pittet.

contexte de recul de 20% des effectifs de la branche en dix ans, cet écosystème innovant, dynamique et engagé représente un espoir solide pour la relève», veut croire Lionel Arlettaz. ☺

Plus d'infos: www.ecole-construction.ch
Prochaine journée porte ouverte publique: samedi 21 mars 2026

I Junior Teams: rencontre avec une entreprise qui se lance dans l'aventure

Si le concept des Junior Teams n'est pas nouveau, il séduit de plus en plus d'entreprises désireuses d'investir dans une formation professionnelle de qualité. Répartis entre la première et la dernière année de formation, 5 à 8 apprentis apprennent ensemble le même métier (ou des métiers cousins), sous la responsabilité d'un formateur qui leur est dédié à 100%. En montant avec succès deux Junior teams en peinture et en plâtrerie à la rentrée 2024, l'entreprise Clot SA de Bussigny a ouvert une brèche dans le domaine de la construction. À la rentrée 2025, c'est l'entreprise Georges Demierre et fils SA à Poliez-Pittet (75 collaborateurs) qui se lance dans l'aventure. Rencontre avec Florian Aita, responsable des apprentis, et David Eggimann, commissaire professionnel, qui s'approprient à partager cette mission à 50% chacun.

- Pourquoi vous lancer dans l'aventure?

David Eggimann - Dans le système standard, un formateur consacre entre 5 et 8% de son temps à chaque apprenti. C'est trop peu. Avec la Junior Team, nous voulons mettre en place une autre philosophie dans notre entreprise.

Florian Aita - Notre objectif est de donner le goût du métier de maçon, dans sa richesse et sa diversité. Aujourd'hui, les grandes entreprises sous-traitent une partie des tâches ou se concentrent uniquement sur le béton. On perd le geste, le savoir-faire. La Junior Team veut combler ce manque: prendre le temps de faire découvrir aux apprentis toutes les facettes du métier, y compris celles qui ne sont plus forcément exigées à l'examen comme la construction de murs en pierre sèche ou la réalisation de crépis à l'ancienne.

- Qu'attendez-vous de cette nouvelle organisation?

DE - Derrière notre démarche, il y a une volonté d'agir sur les causes profondes des abandons en cours de formation. En tant que commissaire, j'ai constaté beaucoup de ruptures en première et deuxième années. Ce n'est pas forcément la faute de l'entreprise ni du jeune. Mais sans encadrement adapté, on perd des vocations.

FA - Cela va passer par un encadrement attentif, des moments de révision collective, des activités en commun, mais aussi par la

création d'un esprit de corps, de solidarité. Les troisièmes années pourront aider les premières. Et, entre jeunes, on se comprend mieux parfois.

- La Junior Team, dépense ou investissement?

DE - Réaménager des locaux pour la Junior Team, consacrer du temps à l'encadrement, organiser des ateliers spécifiques, c'est vrai que tout cela a un coût. Mais pour nous, il s'agit d'un investissement à long terme. Nous prévoyons d'augmenter progressivement le nombre d'apprentis - de cinq aujourd'hui à six ou plus dans un avenir proche.

FA - Clairement, l'encadrement est pensé comme un tremplin vers l'autonomie. Et si la transition énergétique n'a pas encore trouvé toute sa place dans les cours de formation, elle est déjà un sujet de discussion sur les chantiers. Bétons recyclés, isolation, bois... Les techniques évoluent, les attentes aussi. Le maçon d'aujourd'hui doit être prêt à allier tradition et adaptabilité. Nous voulons les former à cela.



Alvazzi

« FORMER, c'est construire » : dans les coulisses d'un engagement durable

Si former des apprentis relève du geste citoyen, cela représente aussi un choix stratégique, porteur d'avenir pour les entreprises, les jeunes et la société. Dans la branche de la construction, c'est même un véritable pilier. Rencontre avec Pascal Charotton, responsable de formation au sein du groupe Alvazzi, acteur historique du chauffage en terres vaudoises qui compte 10 à 15 % d'apprentis parmi ses effectifs en Suisse romande.

On ne naît pas formateur, on le devient. Et c'est une véritable mission. À Romanel, siège social du groupe Alvazzi, se façonne depuis plusieurs années une véritable culture de la transmission. Engagé en 1986 comme apprenti monteur en chauffage, Pascal Charotton est devenu responsable de production travaux au sein du groupe et consacre environ 30 % de son temps à suivre, encadrer, former et évaluer les jeunes en CFC, ici à Romanel ou sur le site d'Yverdon-les-Bains. Ce rôle, il l'assume avec rigueur, méthode, et une passion communicative pour un métier en pleine mutation.

Un engagement structuré

Chez Alvazzi, les apprentis ne sont jamais livrés à eux-mêmes. Chaque semestre, des objectifs clairs, théoriques

et pratiques, sont fixés en lien avec les exigences de l'ordonnance fédérale. Ces objectifs sont ensuite travaillés lors de journées d'atelier dédiées – trois à quatre par semestre – où les jeunes viennent renforcer leurs acquis, affiner leurs gestes et préparer les cours interentreprises. « Le but, explique Pascal Charotton, c'est que les prérequis soient déjà bien intégrés avant même d'arriver aux cours. On anticipe. On solidifie. »

Cette approche repose sur un suivi très serré: rapports écrits et illustrés après chaque journée, bilans partagés avec les chefs de chantier, les managers d'activité, les chefs de projets. « Chaque apprenti est évalué comme en cours pratique. Et il le sait. C'est valorisant, mais aussi très structurant. »

Une charte comme colonne vertébrale

Depuis 2020, cette démarche s'est enrichie d'une charte de formation. Ce document de cinq pages, signé par le jeune et ses parents dès l'entrée en apprentissage, fixe les règles du jeu, les droits et les devoirs de chacun. Il incarne la philosophie de l'entreprise: engagement, écoute, accompagnement. « Si un jeune est en difficulté, il sait qu'il peut demander de l'aide. Mais il doit aussi se mobiliser. L'idée, c'est d'éviter la passivité. » Et les résultats sont là: depuis plus de dix ans, aucun échec aux examens chez les apprentis suivis par Pascal Charotton. « Bien sûr, certains réussissent plus brillamment que d'autres. Mais tous passent la ligne d'arrivée. Et souvent, ils restent dans l'entreprise. »

De l'apprentissage à l'embauche

Car c'est bien l'un des objectifs de cette politique de formation: constituer un vivier de collaborateurs engagés, opérationnels, porteurs de la culture maison. «Un jeune qui a passé quatre ans chez nous connaît les équipes, les méthodes, les attentes. Il est intégré. Il a les bons réflexes.» Près de 80% des apprentis formés rejoignent l'entreprise à l'issue de leur formation. D'autres poursuivent ailleurs, selon leurs envies ou leur spécialisation. Certains deviennent même managers dans d'autres structures du groupe. Même si parfois, les talents s'enfuient, le jeu en vaut toujours la chandelle. Pascal Charotton se souvient d'un jeune homme, «doué des mains et de la tête» qui a ensuite intégré les équipes avant d'entreprendre une formation complémentaire pour évoluer dans l'inox et rejoindre une entreprise spécialisée... «C'est une vraie fierté, sourit le formateur. Même s'il ne reste pas, il emporte avec lui une expérience solide.»

Où est passé le chauffage d'antan?

Comme pour presque tous les autres métiers du bâtiment, le chauffage n'est plus ce qu'il était. Devenu un apprentissage de quatre ans au lieu de trois selon la nouvelle ordonnance, le métier s'est complexifié avec l'intégration des enjeux énergétiques, des pompes à chaleur, de la ventilation réversible, du rafraîchissement, des matériaux modernes... «Aujourd'hui, nos apprentis doivent comprendre les systèmes dans leur globalité. On ne les forme plus uniquement à la pose. Il faut qu'ils sachent régler, diagnostiquer, optimiser.»

Charlotte Lapeyronie



Pascal Charotton, responsable de formation au sein du groupe Alvazzi.



Alvazzi

La politique de formation du chauffagiste constitue un vivier de collaborateurs bien intégrés. Près de 80 % des apprentis formés par Alvazzi SA rejoignent l'entreprise après leur formation.

La formation intègre désormais des notions de mathématiques, de régulation, d'efficacité énergétique. Le cloisonnement entre installateurs et projeteurs tend à s'atténuer. «Le niveau d'exigence monte, mais c'est une bonne chose. Il en va de la qualité des installations de demain.»

Recruter, un défi quotidien

Chaque année, Pascal Charotton reçoit entre 70 et 90 demandes de stages. Une vingtaine sont retenues pour des stages découverte de trois jours à une semaine. Pour cela, il demande un dossier complet: CV, bulletins scolaires, éventuels rapports de stage. «On répond à toutes les demandes. Mais on sélectionne. Il faut être rigoureux.» Et pourtant, malgré ce flot de candidatures, le recrutement reste difficile. «Beaucoup de dossiers nous viennent d'organismes d'intégration. Des jeunes motivés, mais qui ne maîtrisent pas suffisamment le français pour suivre une formation duale classique. Si l'entreprise a déjà formé six jeunes Érythréens ces dernières années, elle se refuse pour l'instant à entrer dans des dispositifs comme les mesures PAI (ndlr: Prolongation d'apprentissage pour l'intégration).

Sensibiliser, encore et toujours

Pascal Charotton ne se contente pas d'attendre les candidatures. Il va aussi au-devant des jeunes. Présentations en

école, journées portes ouvertes, participation à la Nuit de l'apprentissage, salons et speed recruiting... «Il faut être visible. Montrer ce qu'on fait. Casser les clichés.» La première participation à une porte ouverte dans une école date de l'année passée. «Avant, c'était chasse gardée. Les écoles n'ouvraient pas leurs portes aux entreprises. Aujourd'hui, les mentalités changent. Et c'est tant mieux.»

Une entreprise formatrice, un modèle à entretenir

Le groupe Alvazzi, fondé il y a plus de 150 ans, appartient depuis 2007 au groupe Hervé, basé en France, mais conserve une forte culture romande. L'entreprise se structure en microentreprises autonomes (à Genève, Neuchâtel et en Valais) avec des managers d'activité responsables de leurs équipes, de leur production... et de leur formation.

«C'est une entreprise à pyramide inversée: ce sont les équipes qui orientent les décisions.» La formation y est prise au sérieux. S'il avait un conseil à donner à ses confrères? «Mettre du temps et de l'argent pour un formateur: ce n'est pas une charge. C'est un investissement.» Et un investissement rentable, puisque les apprentis forment la relève, fidélisent les équipes et contribuent à renforcer l'image de l'entreprise. «Une entreprise qui ne forme pas, conclut Pascal Charotton, c'est une entreprise qui se prive de son avenir.» ☉



ARC Jean-Bernard Sieber

Métiers MINT : un secteur en ébullition qui fait LE PARI DE LA RELÈVE

Sous leur acronyme plein de fraîcheur, les métiers MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques) dissimulent tant bien que mal un sujet brûlant : la pénurie de personnel qualifié ainsi que le manque d'intérêt des jeunes, en particulier des filles, pour les professions techniques et scientifiques. Quelles répercussions sur le monde de l'apprentissage et le marché de l'emploi ? Tour d'horizon de la question en compagnie des organisations du monde du travail.

Philippe Miauton, directeur de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) : « Convaincre les jeunes filles de se tourner vers ces métiers est un enjeu central. Il faut leur donner confiance. Ce n'est pas un monde d'hommes. »

« Nous représentons à nous seuls un tiers des emplois privés du canton ». Philippe Miauton, directeur de la Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI) pose le cadre d'entrée de jeu : avec ses 3300 membres – des multinationales aux PME en passant par les start-ups –, l'organisation est un observatoire privilégié du marché de l'emploi. Et les constats qu'il dresse sur les métiers techniques et scientifiques regroupés sous l'acronyme MINT (mathématiques, informatique, sciences naturelles et techniques) sont sans équivoque : le besoin en main-d'œuvre reste élevé, les difficultés de recrutement persistent, et le défi majeur des années à venir sera celui de la relève.

Une pénurie post Covid

Comme l'ont observé les professionnels, la pandémie de Covid a d'abord provoqué une pénurie marquée des emplois hautement qualifiés qui s'est ensuite « élargie à l'ensemble des professions, quel que soit le niveau de qualification », explique Philippe Miauton. Le phénomène est connu et multifactoriel : crises successives, transitions énergétique et numérique... Autant d'enjeux qui réclament « des personnes qualifiées » dans des secteurs qui peinent à recruter. Si la situation s'est quelque peu stabilisée récemment, certains domaines, notamment dans le MINT, restent sous tension. « Ce sont des métiers techniques, précis, où la main-d'œuvre est compliquée à trou-

ver. On manque de personnes dans ces branches, souvent pour des raisons de formation locale insuffisante qui nous incitent à aller chercher à l'étranger.»

Formation professionnelle : un retard à rattraper

Pour la CVCI, le cœur du problème se trouve du côté de la formation. « Dans le Canton de Vaud, la formation professionnelle a été un peu mise de côté ces 20 dernières années. Aujourd'hui, on arrive à un stade où il faut vraiment pousser les jeunes dans ces branches. » Des réformes sont en cours (*lire encadré*), mais « les effets ne se font pas sentir d'une année à l'autre ». La question est d'autant plus pressante que la transition démographique s'accélère : « Les baby-boomers vont gentiment tirer leur révérence... Des centaines de milliers de postes devront être pourvus. Et s'il n'y a pas assez de monde, il y en aura encore moins dans les domaines précités. » Pour y remédier, la CVCI plaide pour une revalorisation des professions techniques, que l'État appelle aussi de ses vœux : « Il faut rendre la voie professionnelle désirable, casser les préjugés sur l'idée qu'il faut impérativement passer par le gymnase, l'université, pour réussir. Il existe les HES, la formation duale, les passerelles. Tout cela est à reconstruire. »

Promotion des MINT : l'État à pied d'œuvre

Pour faire face au désamour du secteur des MINT, la Direction générale de l'enseignement supérieur (DGES) a décidé d'impliquer les hautes écoles dans la conception de plusieurs offres adressées à l'ensemble des jeunes, dont l'une des priorités est de réconcilier les filles avec les métiers techniques et scientifiques. De nombreuses offres sont ainsi proposées gratuitement par l'Université de Lausanne (UNIL), l'École polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), la Haute école d'ingénierie et de gestion du Canton de Vaud (HEIG-VD) et le Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV) aux élèves vaudois de l'enseignement obligatoire et postobligatoire, dans le cadre scolaire ou extrascolaire. Parallèlement, la plateforme nationale educamint.ch, soutenue par les académies suisses des sciences, répertorie également les offres des prestataires privés.

Plus d'infos :

www.vd.ch/def/dges/promotion-des-mint



ARC Jean-Bernard Sieber

Les femmes, un potentiel sous-exploité

Autre levier identifié : la participation des femmes, qui restent très minoritaires dans ces filières. « Beaucoup commencent, mais arrêtent en cours de route. Déjà au niveau de l'école, elles se détournent des branches scientifiques, alors qu'elles ont tout à fait les compétences. » Convaincre les jeunes filles de se tourner vers ces métiers est donc un enjeu central : « Il faut leur donner confiance, leur dire qu'il y a de la place pour elles là-dedans. Non, ce n'est pas un monde d'hommes. »

Le Salon MINT : susciter des vocations

Pour changer les mentalités, un outil a vu le jour en 2024 : le Salon MINT, organisé à Lausanne avec le soutien du Département de l'enseignement et de la formation professionnelle (DEF). « À la fois laboratoire de recherche, atelier de découverte et véritable foire aux expériences, MINT Vaud a pour objectif de donner le goût de ces branches et filières d'avenir aux enfants. Il poursuit deux objectifs : parler de toutes les formations qui existent et pousser les filles à y voir un intérêt. » Le public cible ? Les classes d'école et les familles, avec des enfants entre 8 et 12 ans. « C'est un pari sur l'avenir, reconnaît Philippe Miauton : les entreprises ne viennent pas pour signer des contrats, mais pour susciter l'intérêt et ouvrir les yeux des jeunes. » Le succès est déjà au rendez-vous : 12'500 participants lors de la première édition et 40 exposants attendus en 2026. « Les parents viennent avec leurs enfants le week-end, les entreprises trouvent leur compte en montrant ce

Le conseiller d'État Frédéric Borloz visite le Salon MINT, en 2024. Cette foire aux expériences doit donner le goût de ces branches techniques aux enfants.

qu'elles font. Le spectre des débouchés est gigantesque, il y a des métiers qu'on ne soupçonne même pas ! »

Économie, politique, enseignement : un défi de longue haleine

Si la CVCI n'est pas une actrice directe de la formation, elle joue un rôle d'intermédiaire essentiel : « Nous relayons les préoccupations des entreprises auprès des départements de l'économie ou de l'enseignement. » L'organisation soutient également des initiatives comme la Cité des métiers à Crissier ou l'école 42 Lausanne, à Renens, une formation intensive et gratuite pour développeurs informatiques. « Il manque d'informaticiens, et cette école colmate les brèches de formation actuelles. Des personnes de tout âge peuvent s'y reconverter, sans diplôme préalable. » La CVCI participe aussi à des événements comme la Semaine économique, destinée à sensibiliser les jeunes au monde de l'entreprise. « Concrètement, notre rôle est de susciter l'intérêt, d'informer nos membres et de faire le trait d'union entre l'économie et le politique. » Mais Philippe Miauton le sait, les efforts pour attirer de nouvelles générations dans les métiers techniques ne produiront leurs effets qu'à long terme. Pour la CVCI, l'enjeu est crucial : « Il faut aligner toutes les planètes : formation, attractivité des professions et disponibilité de la main-d'œuvre. Le défi est immense, mais il est indispensable si nous voulons assurer l'avenir économique du canton. » ●

I RENCONTRE avec Albin Baptista, président du Groupement romand de l'informatique (GRI)

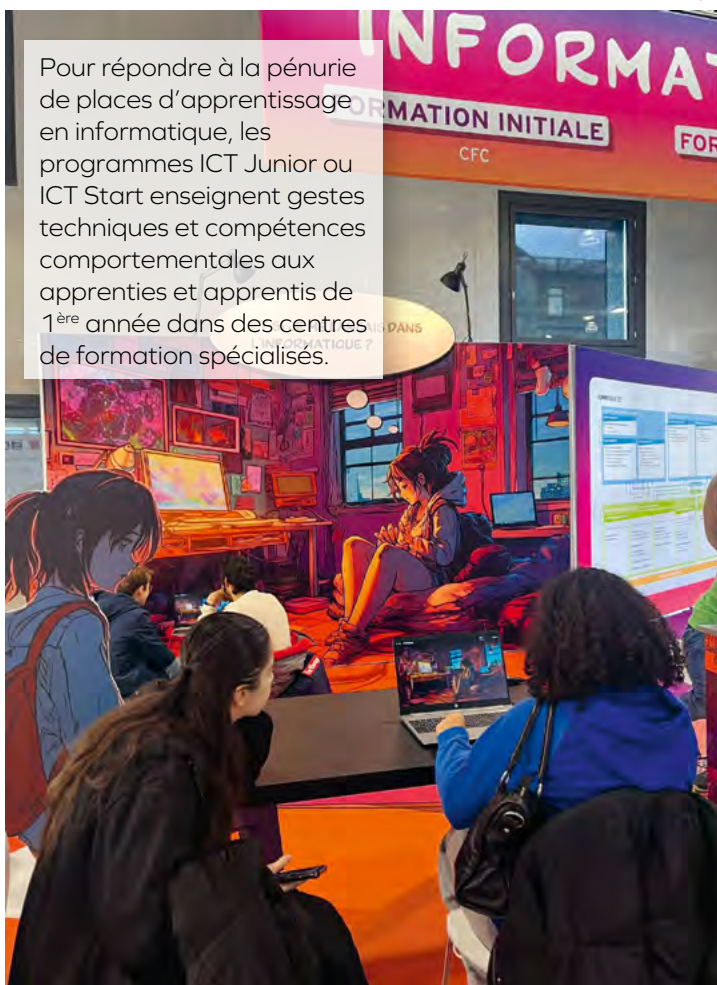
Créé en 1971, le GRI est l'organisation professionnelle de référence pour la formation initiale et supérieure en informatique, médiamatique ou encore domotique. Président depuis 2009, Albin Baptista œuvre depuis des années à la promotion des métiers TIC (Technologies de l'information et de la communication) en Suisse romande. Mais, malgré un fort engouement des adolescents pour ces métiers, le constat reste préoccupant : « Les entreprises peinent encore à s'investir pleinement dans la formation : si elles consomment des informaticiens formés, beaucoup hésitent encore à former elles-mêmes. La première année d'apprentissage coûte environ 30'000 francs par jeune (si l'on prend en compte son salaire, celui du formateur ainsi que le matériel mis à disposition) – un investissement que beaucoup redoutent ». Le résultat ? « Nous avons chaque année près de 900 jeunes candidats aux tests d'aptitude, mais seulement 150 à 160 places d'apprentissage disponibles », constate Albin Baptista.

Des programmes pour inciter les entreprises

Pour répondre à cette pénurie de places, le GRI a lancé plusieurs programmes innovants comme ICT Junior (l'équivalent de la Junior Team) ou ICT Start, lancé en 2023, qui prend en charge les apprentis durant leur première année dans des centres de formation spécialisés. « Nous leur apprenons les gestes techniques, mais aussi les compétences comportementales : répondre au téléphone, réaliser une présentation PowerPoint, s'intégrer dans une équipe. Quand ils rejoignent leur entreprise en deuxième année, ils

GRI

Pour répondre à la pénurie de places d'apprentissage en informatique, les programmes ICT Junior ou ICT Start enseignent gestes techniques et compétences comportementales aux apprenties et apprentis de 1^{ère} année dans des centres de formation spécialisés.



Giovanni Paolo Antonelli

Albin Baptista : « Les entreprises peinent encore à s'investir pleinement dans la formation des informaticiens. »

sont immédiatement opérationnels », explique avec enthousiasme Albin Baptista. Et pour les entreprises, qui payent ce service aux alentours de 14'000 francs, c'est une véritable plus-value.

Autre dispositif : le ICT 12-Harmos. Véritable année de préapprentissage, ce programme de transition cible les jeunes hésitants ou en difficulté. « Nous voulons leur donner des bases concrètes : qu'ils sachent installer des ordinateurs, développer des applications, manipuler des outils numériques. À 16 ans, il est difficile de choisir : cette année permet de se familiariser avec notre monde et d'éviter les abandons ». Avec un taux de poursuite de 95 %, l'initiative rencontre un franc succès.

Former plus de filles aux métiers TIC

Albin Baptista le reconnaît, un peu démuni : la faible représentation des filles reste un défi. « Nous comptons environ 10 % d'apprenties. Nous participons donc activement à la Journée oser tous les métiers (JOM), durant laquelle nous accueillons chaque année plus de 140 écolières dans nos entreprises partenaires ». Certains nouveaux métiers, comme celui de business développeur digital, attirent toutefois davantage les femmes, nous apprend le directeur du GRI : « Là, on atteint 30 à 40 % de filles, mais il s'agit plus de gestion de projets que de programmation pure ».

Des pistes pour l'avenir

Selon lui, la solution clé réside dans un soutien accru des pouvoirs publics : « Entre la Confédération et le Canton, les pouvoirs publics financent déjà 75 % de la formation professionnelle supérieure. Pour la formation initiale, il faudrait que les cantons incitent davantage les entreprises formatrices. Genève a eu l'audace d'imposer que toute entreprise soumissionnaire à des appels d'offres publics soit entreprise formatrice. Pourquoi ne pas généraliser ce modèle ? » Car l'enjeu est crucial : les métiers du numérique figurent parmi les plus tendus en Suisse romande. Et les jeunes ne manquent pas : « L'engouement est là. À nous, institutions et entreprises, de transformer cet intérêt en opportunités concrètes ». 📍

Et LA SANTÉ, comment ça va?

Alors que la pénurie de personnel dans les métiers des soins et de l'accompagnement est désormais reconnue, et que la situation du travail social est qualifiée de tendue, le Canton de Vaud multiplie les efforts pour attirer une relève dans ces secteurs essentiels. Entre promotion active, mesures incitatives et soutien à la formation, une série d'acteurs publics et associatifs œuvrent de concert pour infléchir les tendances et encourager les vocations. Zoom sur Aoris – OrTra santé-social Vaud, une association investie principalement dans la promotion et la formation des métiers en santé-social.

À la croisée des enjeux de santé publique et de cohésion sociale, les métiers du domaine santé-social occupent une place stratégique dans le système de formation professionnelle vaudois. À travers l'organisation du monde du travail Aoris, pas moins de 33 professions sont représentées, de l'assistante en pharmacie CFC au travailleur social HES, en passant par l'aide en soins et accompagnement (ASA), l'assistant en soins et santé communautaire (ASSC), le technicien en salle d'opération ([lire encadré](#)) ou encore l'infirmière HES.

L'apprentissage au cœur

Aoris organise chaque année les cours interentreprises pour près de 1900 apprenties et apprentis des filières ASA, ASSC et ASE: des cours qui viennent compléter la formation dispensée en entreprise et en école professionnelle. Elle est également un acteur fédérateur qui collabore étroitement avec les institutions formatrices, les services de l'État et d'autres partenaires pour rendre ces métiers plus visibles et attractifs auprès des jeunes, des adultes en reconversion ou encore des personnes migrantes. À cela s'ajoute la gestion des commissaires professionnels, acteurs clés du suivi des apprentis en entreprise. Parmi les dispositifs complémentaires figure aussi le Groupement pour l'apprentissage (GPA), avec ses coachs spécialisés (Coachapp) qui interviennent à la demande de l'apprenti ou de l'entreprise, pour renforcer l'autonomie et les capacités d'organisation et de formation de l'apprenti.

De beaux métiers à revaloriser

Porteurs de sens, d'engagement et de solidarité, ces «métiers de l'humain» peinent pourtant à masquer une publicité négative qui leur est faite, notamment à cause de la surcharge de travail ou la parfois faible reconnaissance salariale. Comme le relève l'Observatoire suisse de la santé, «à l'horizon 2030, près de 2000 à 2500 infirmières et infirmiers ainsi qu'environ 450 assistants et assistantes



Hugues Siegenthaler

L'association Aoris met sur pied de brefs stages d'observation. Les stagiaires y découvrent de l'intérieur les métiers de l'aide en soins et l'accompagnement d'ASA, au contact direct d'apprentis.

en soins et santé communautaire (ASSC) devraient manquer dans les hôpitaux, les cliniques, les EMS ou les institutions spécialisées du Canton de Vaud». Mais le cœur de ces métiers garde toute sa pertinence. «Ce sont des professions humaines, de sens, où l'on ne risque pas le chômage, et qui offrent de nombreuses possibilités d'évolution professionnelle», insiste Anne Oppliger, secrétaire générale de l'association Aoris. Le schéma de progression peut aller du niveau AFP jusqu'aux titres HES, en passant par le CFC et les maturités professionnelles. Certaines personnes formées deviennent à leur tour formatrices en cours interentreprises. «Mais il ne faut pas non plus systématiser la montée en gamme, nuance-t-elle. Nous avons aussi cruellement besoin de vrais professionnels qui aiment accompagner au quotidien; il en va de la qualité de vie des bénéficiaires.» Une affirmation d'autant plus importante que la reconnaissance du niveau CFC dans ces domaines reste parfois inférieure à celle d'autres filières artisanales ou tech-

niques. La crainte de s'engager pour ces métiers ne tient pas qu'aux conditions de travail, mais aussi aux discours ambiants, alerte Anne Oppliger. «Il arrive que des professionnels déconseillent leur métier à des jeunes en stage...» Un travail culturel est donc aussi à mener pour réhabiliter l'image de ces professions et en souligner la richesse. La démarche d'Aoris se veut résolument collaborative. «Ce n'est ni aux seuls employeurs, ni aux seuls formateurs, ni à l'État de tout résoudre. Il faut agir ensemble», résume-t-elle. La relève de demain se joue dès aujourd'hui, au croisement de l'envie des personnes en formation, des professionnels expérimentés et des personnes à soigner et à accompagner.

Investpro: promotion des soins infirmiers

Dans cet esprit, l'un des projets phares lancé en 2024 est le programme Investpro, porté par le Département de la santé et de l'action sociale (DSAS) et le Département de l'enseignement et de la for-

mation professionnelle (DEF). Doté d'un budget de 90 millions de francs, il s'articule en trois axes qui ont pour objectif de rendre plus attractives les filières en soins infirmiers: la formation, les conditions de travail et la promotion.

Ce dernier volet, confié à Aoris, cible prioritairement les 12/16 ans, avec neuf mesures innovantes qui vont du recensement des attentes des jeunes quant à leur avenir professionnel à la création d'une campagne de communication à leur intention en passant par l'augmentation des capacités d'accueil de stagiaires dans les institutions... Au mois de juin, en collaboration avec le Centre professionnel du Nord vaudois (CPNV), une équipe d'apprentis de 3^e année en CFC et une équipe d'apprentis de 2^e année en FPA (formation professionnelle accélérée) ont été récompensées pour leurs projets à la suite d'un concours organisé par Aoris afin de créer des supports promotionnels (vidéos, affiches ou fascicules) à destination d'autres jeunes pour promouvoir les métiers des domaines de la santé et du travail social. «C'est du travail par les jeunes pour les jeunes, et cela a donné des slogans vraiment impactants qui pourraient nourrir une future campagne cantonale», se réjouit Géraldine Dubuis, cheffe de projet. Autre mesure en développement: une valise pédagogique destinée aux enseignants, qui permettra à des classes de rencontrer des professionnels et des bénéficiaires en EMS ou en institution proches de leur école, de partager un moment avec eux, puis de restituer cette expérience en classe à travers des exposés. Objectif de ce projet pilote qui devrait débiter au printemps 2026: susciter l'envie, démystifier les métiers et valoriser l'humain derrière les fonctions.

Des stages immersifs avant de se lancer

Comme le souligne à son tour Anne Oppliger, le but est que la bascule école – monde du travail se fasse de la manière la plus souple possible grâce à une découverte anticipée, le plus possible en amont et loin du stress. «Parce que les graines qui sont plantées le plus tôt ont le plus de chance, honnêtement arrosées, de donner une jolie fleur.» Depuis la crise sanitaire, Aoris a d'ailleurs pérennisé une initiative de stages intégrés aux cours interentreprises (stages CI), initialement conçue pour pallier l'absence de stages classiques assumés par les institutions. Destinés aux élèves de 10^e et 11^e années, ces stages d'observation de deux ou trois jours (entre octobre et juin) permettent de

Technicien en salle d'opération (TSO) : les piliers du bloc opératoire en souffrance

A. Wickert – Genolier



Un métier entre maîtrise technique et valeurs humaines, varié et riche en adrénaline.

Le technicien, la technicienne en salle d'opération (TSO) s'occupent de l'organisation de la salle. Ils préparent les locaux, les instruments et le matériel. Ils collaborent, en tenue stérile, aux interventions en donnant et reprenant les instruments. Ils permettent ainsi aux chirurgiennes et chirurgiens de garder constamment leur vision sur le champ opératoire. Ils assurent les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que l'assistance aux patients. Entre maîtrise technique et valeurs humaines, ce métier varié et riche en adrénaline s'obtient au bout de trois ans (diplôme ES) après un titre du degré secondaire II (CFC, maturité académique, ECG) ou d'un titre supérieur.

Pénurie et pistes d'action

Pourtant, en 2015, l'organisation nationale faîtière du monde du travail en santé révélait dans une enquête la pénurie de personnel du domaine opératoire au niveau national. En 2021, plusieurs institutions de santé de premier plan du canton ont souhaité connaître l'ampleur des besoins dans cette profession au

niveau vaudois. Sous l'égide d'Aoris, un groupe de travail composé des différents partenaires a été constitué et une enquête a été menée. Bilan et perspectives ? Anne Oppliger nous en donne un aperçu. «En 2021, 23 TSO ES ont été diplômés pour toute la Romandie. En 2022, ils n'étaient que 18. Au vu de ce constat, le groupe de travail a œuvré pour une augmentation du nombre d'élèves. L'ESSanté a ainsi ouvert une classe supplémentaire de 20 élèves en août 2023, portant ainsi cette volée à 60. Il faudra donc attendre 2026 (année de fin de formation de cette volée) pour que cette mesure ait un impact sur la pénurie. Malgré cela, le potentiel de professionnels diplômés restera tout de même trop faible pour répondre à la demande de tous les cantons romands.» Le paradoxe ? Actuellement, les institutions souffrant déjà d'un manque de personnel qualifié dans le domaine opératoire sont pour la plupart dans l'incapacité de former davantage d'étudiants TSO ES.

découvrir de l'intérieur les métiers d'ASA, d'ASE ou d'ASSC, au contact direct d'apprentis. «Ces échanges entre pairs, d'un âge proche, sont souvent très riches», note Anne Oppliger. En quoi consistent des soins corporels ? Que signifie «mobiliser» une personne ? Quelles méthodes créatives peut-on employer pour favoriser le bien-être psychique ? Autant de thématiques autour desquelles les participants ont l'occasion d'expérimenter des gestes, sous la houlette de professionnels du terrain. À l'issue, ils reçoivent une attestation utile pour leurs recherches de places d'apprentissage. Le bilan ? Ce sont

entre 80 et 90 jeunes qui s'inscrivent à cette mesure pour apprendre à connaître trois métiers des domaines de la santé et du travail social. «Les jeunes sont très demandeurs et souhaitent faire plus de stages en institutions, mais les structures, surtout les petites, sont à bout de souffle: surcharge, manque de moyens humains, lourdeur administrative... Il faudrait systématiser l'accueil tout en allégeant la charge des encadrants», plaide la responsable. Il est essentiel que les jeunes aillent humer un peu ce qui se passe vraiment dans ces métiers.»



**ELAGAGE • GÉNIE FORESTIER • ACHAT DE BOIS
TRANSPORT • TRAVAUX FORESTIERS
STABILISATION BIOLOGIQUE**

Notre éventail de services va du simple élagage d'un petit arbre dans un jardin privé, jusqu'au débardage d'un site forestier et sa stabilisation biologique suite à une catastrophe naturelle.

De par notre activité, nous nous engageons activement à l'entretien durable des écosystèmes forestiers et de l'environnement, c'est pourquoi nous sommes certifié ISO 9001, ISO 14001, PEFC, FSC COC et COBS.

www.danielruch.ch • 021 903 37 27 • 1084 Carrouge (VD)

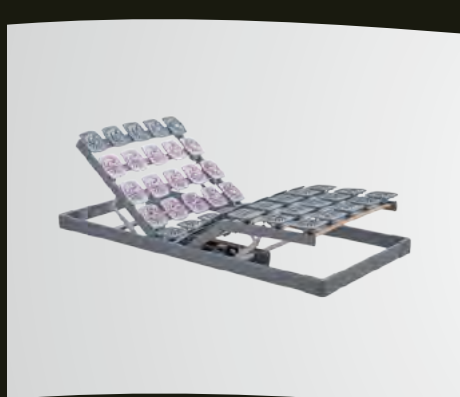
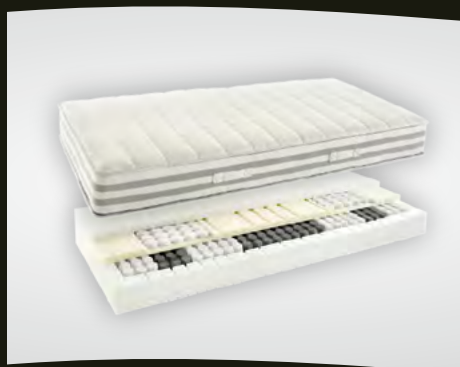
Confort-lit

DEPUIS 1989

36
ans

Offrez-vous un **sommeil sur-mesure**
grâce à l'expertise de nos spécialistes !

Nous vous conseillons avec soin pour trouver la **litterie idéale**



YVERDON
LAUSANNE
GIVISIEZ

Av. de Grandson 60
Rue Saint-Martin 34
Route des Fluides 3

024 426 14 04
021 323 30 44
026 322 49 09

confort-lit.ch