

RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL

sur le bilan de l'Office de perfectionnement scolaire, transition et insertion professionnelle (OPTI) après trois années de fonctionnement (2004 – 2007)

et

REPONSE DU CONSEIL D'ETAT

à l'interpellation Olivier Feller et consorts des groupes radical et libéral – Organisation de l'OPTI : le Grand Conseil est-il dessaisi de ses compétences législatives ?

1 BREF RESUME

Lors de l'adoption du décret modifiant la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (ci-après LESS) le 2 novembre 2004, le Grand Conseil a exigé qu'un bilan d'activité de l'Office de perfectionnement scolaire, transition et insertion professionnelle (ci-après OPTI) soit établi au terme des trois premières années de fonctionnement dans les nouvelles dimensions de ses trois missions principales.

A partir d'un rappel du contexte actuel de la transition entre la scolarité obligatoire et l'insertion professionnelle (transition 1) telle qu'elle apparaît dans le canton, ce rapport-bilan confronte les objectifs fixés à l'OPTI, notamment par la LESS en 2004, les moyens mis en œuvre et le fonctionnement de cette structure au cours de la période 2004 - 2007, ainsi que l'insertion professionnelle des jeunes deux ans après l'OPTI. Du constat de l'évolution des besoins et des missions dans l'activité de l'OPTI découlent des conclusions.

Dans le contexte des mesures relevant de la transition 1, l'OPTI a développé différentes offres, qui se distinguent essentiellement par la part respective de consolidation scolaire (" théorie "), de branches ou activités préprofessionnelles (" pratique ") et l'accent variable porté sur le travail sur les compétences sociales, l'estime de soi, la mise en projet et l'autonomie (" coaching ").

La mission de l'OPTI est centrée sur l'accueil des adolescents arrivés au terme de la scolarité obligatoire. Elle se différencie donc des Semestres de Motivation (SeMo), ouverts à tous les demandeurs d'emploi sans formation, et de l'apprentissage ou du préapprentissage pour lesquels des contrats peuvent être signés pratiquement à tout âge.

L'ouverture de la structure de l'OPTI a permis d'élargir les possibilités d'accueil. Au moment des inscriptions, les volées de l'OPTI sont composées d'environ 60% d'élèves issus de VSO, un peu plus de 25% de VSG, un peu moins de 10% de pédagogie compensatoire et 5% de candidats ne venant pas de l'école obligatoire. Globalement, l'effectif annuel des inscriptions à mi-mai se situe autour de 1'500 demandes d'admission ; à la rentrée, l'effectif se stabilise autour de 1'100 élèves.

Pour l'année 2007-08, 10 lieux de formation accueillent les élèves ou préapprennis dans les régions suivantes :

Région Est	5 classes à Vevey et 4 à Aigle
Région Ouest	18 classes à Morges et 4 à Gland
Région Centre	15 classes au Belvédère, 4 à Provence et 2 au COFOP
Région Nord-Broye	8 classes à Yverdon et 4 classes à Payerne
COFOP-CHARTEM	100 préapprennis et 100 apprentis
UTT	210 jeunes au bénéfice de consultations et accompagnement

Treize objectifs ont été assignés à cette structure de la transition, qui succède à l'Ecole de Perfectionnement. Ils marquent tous la volonté exprimée par le Grand Conseil et la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur de mettre en œuvre de manière efficiente les stratégies d'accueil et de formation destinées à toutes les candidates et tous les candidats sans place

de formation à l'issue de leur scolarité obligatoire.

Au cours de la période d'observation 2004 – 2007, la plupart des objectifs ont été atteints, d'autres partiellement seulement, en raison de la complexité des tâches, de l'évolution des besoins spécifiques et des attentes variables des jeunes. Pour des raisons essentiellement administratives ou techniques, deux objectifs n'ont pas été atteints : la supervision de l'ensemble des mesures à la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle, la mise en place d'un système de suivi garantissant la qualité des prestations de la transition 1. A l'évidence, ces deux objectifs dépassent largement les missions et compétences de l'OPTI.

Le bilan appelle les recommandations prioritaires suivantes :

- la clarification de l'ancrage légal de l'OPTI et sa complémentarité avec les SeMo ;
- le désenchevêtrement des rôles et fonctions de l'OPTI en qualité de prestataire de mesures liées à la transition 1 ;
- l'adaptation de sa structure à l'évolution des besoins de la transition 1 dans un cadre interinstitutionnel ;
- la mise en place d'un dispositif de repérage et de suivi des jeunes présentant des risques de décrochage ;
- la poursuite des efforts de préparation des élèves au choix professionnel, afin d'éviter une généralisation du recours à une année de transition, en renforçant le conseil en orientation et la maîtrise de classe, particulièrement en VSO et VSG.

2 INTRODUCTION

Créé le 9 juillet 2003 par décision du Conseil d'Etat, l'Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle (ci-après OPTI) est chargé de remplir trois missions principales :

- a. *assurer la direction générale de la structure de perfectionnement scolaire répartie par sites régionaux, remplaçant la direction de l'Ecole de perfectionnement (ci-après Perf') ;*
- b. *superviser, en collaboration avec les autres instances concernées, l'ensemble des mesures et des actions entreprises au profit des jeunes issus de la scolarité obligatoire en recherche d'un projet de formation ou d'insertion professionnelles ;*
- c. *mettre en place un système d'information et de suivi pour garantir la qualité des prestations et une gestion efficace des ressources allouées.*

Succédant à l'Ecole de perfectionnement, dont les buts et la structure répondaient à la volonté d'assurer des compléments de formation scolaire orientés vers la poursuite des études au degré secondaire II ou en vue d'une entrée en formation professionnelle, l'OPTI fut effectivement mis en œuvre dès le 1er août 2004.

Lors de l'adoption du décret modifiant la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur (ci-après LESS) le 2 novembre 2004, le Grand Conseil a exigé qu'un bilan d'activité de l'OPTI soit établi au terme des trois premières années de fonctionnement dans les nouvelles dimensions de ses trois missions principales.

En tant qu'Office, l'OPTI se trouve de fait investi de deux dimensions administratives. D'une part, la dimension interne vise la gestion d'une institution censée répondre de manière souple à une demande annuelle de plus de mille cinq cents jeunes, en collaboration avec de multiples partenaires (entreprises, services de l'Etat, communes et milieux associatifs). D'autre part, la dimension externe vise un objectif de pilotage de la politique publique de la transition entre la scolarité obligatoire et l'insertion professionnelle, qui requiert des différents pouvoirs publics un investissement global annuel de plus de CHF 30 millions.

Les prestations générales assignées à ce nouvel Office sont :

- offrir un perfectionnement scolaire, à l'intention d'élèves quittant la scolarité obligatoire sans le bagage minimum permettant d'entrer en apprentissage ou de ceux qui ont un projet professionnel nécessitant de consolider et d'approfondir leurs connaissances ;
- accompagner la transition, en termes d'identité individuelle, des adolescent-e-s dans une phase sensible où interfèrent la transformation personnelle, la projection dans le monde des adultes et le choix d'un métier ;
- conduire vers une insertion professionnelle durable, en prenant en compte les aspirations et en consolidant les compétences du jeune se confrontant au marché des places d'apprentissage et de l'emploi.

Le présent rapport constitue le bilan de l'OPTI à l'intention du Grand Conseil, conformément à la volonté exprimée en novembre 2004. Il s'appuie notamment sur les récentes études de l'URSP (Unité de recherche pour le pilotage des systèmes pédagogiques) et de l'UCA (Unité de Conseil et d'Appui en management et organisation), ainsi que sur le rapport interne établi par la direction de l'OPTI pour les trois années de fonctionnement (2004 à 2007), les travaux du Comité de pilotage interservices chargé de proposer des mesures de régulation de la politique publique traitant de la transition 1 (T1) entre l'école obligatoire et l'insertion durable en formation professionnelle et les entretiens conduits auprès de quelques collaborateurs participant à la direction des sites de l'OPTI.

A partir d'un rappel du contexte actuel de la transition entre la scolarité obligatoire et l'insertion professionnelle telle qu'elle apparaît dans le canton, ce rapport confronte les objectifs fixés à l'OPTI, notamment par la LESS en 2004, les

moyens mis en œuvre et le fonctionnement de cette structure au cours de la période 2004 - 2007. Du constat de l'évolution des besoins et des missions dans l'activité de l'OPTI découlent des conclusions et des recommandations.

3 LE CONTEXTE ACTUEL DE LA TRANSITION 1

3.1 A l'échelon national

L'étude TREE (Transition Ecole Emploi), lancée en 2000 par le Fonds national suisse de la recherche scientifique, montre que près d'un quart des élèves quitte la scolarité obligatoire sans accéder immédiatement à la formation professionnelle ou aux études gymnasiales. Contrairement à une représentation largement répandue, ce phénomène n'est pas d'origine strictement conjoncturelle et ne concerne de loin pas que des adolescents en difficultés scolaires, sociales ou comportementales.

Selon l'analyse des parcours de formation des élèves ayant participé à l'enquête PISA 2000, seuls 54% des adolescents n'ont pas changé de situation trois ans après leur sortie de l'école. 24% ont eu recours à au moins une année de transition, 7% au moins deux ans. Ces adolescents sont rejoints par 15% d'apprenants en rupture ou réorientation.

3.2 A l'échelon cantonal

En 1978, 21,6% des jeunes entraient directement sur le marché du travail, suivaient une formation privée ou n'entreprenaient aucune formation. En 2005, cet effectif se monte à 26,6% d'une cohorte, à la différence près que la plupart des formations privées ont disparu ou obtenu une reconnaissance fédérale. Désormais, les pouvoirs publics assument les effets du transfert de charges de formation relatives aux offres de la transition.

Les problèmes actuels de la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle sont liés à trois groupes de facteurs : les causes relevant de la situation du marché du travail, les problèmes rencontrés par notre système éducatif et les facteurs personnels de risque et de réussite.

L'évolution de la structure des emplois marquée par la diminution des métiers de l'artisanat, de l'agriculture et de l'industrie, ainsi que la tertiarisation de l'économie s'est traduite par :

- une raréfaction des places d'apprentissage dans bien des secteurs d'activité souvent attractifs pour les familles ou les moins exigeants scolairement ;
- une diminution en chiffre absolu du nombre de places de travail ;
- une baisse du nombre d'entreprises formatrices en Suisse au cours des vingt dernières années, accompagnée d'une forte différenciation entre les entreprises attachées au système dual et celles privilégiant d'autres modes de recrutement ;
- une forte concurrence pour décrocher un contrat, d'où l'élévation de l'âge moyen des apprentis de 1ère année (18,3 ans en formation duale et 19,7 ans en formation professionnelle en écoles à plein temps ;
- une augmentation des exigences en qualifications scolaires et socio-comportementales, favorable au recrutement plus fréquent d'élèves provenant de filières à exigences scolaires élevées mais entraînant le chômage de jeunes sans qualifications.

Les enquêtes PISA – OFS/CDIP 2001 et 2003 montrent à quel point notre système éducatif éprouve des difficultés à :

- assurer la qualification de tous, en particulier des jeunes de classe sociale modeste, de nationalité étrangère et de sexe féminin, en particulier lorsqu'ils achèvent leur scolarité obligatoire avec retard ;
- ajuster ses exigences et les savoirs dispensés par l'école aux attentes du marché du travail ;
- faire évoluer un mode d'organisation scolaire qui favorise la discrimination lors du recrutement à l'emploi, notamment en raison de filières différenciées et d'une sélection précoce ;
- assurer une prévisibilité du niveau atteint : actuellement, le corollaire entre l'obtention d'un certificat de fin de scolarité et l'aptitude à suivre des cours professionnels fait souvent défaut ou demeure sujet à caution.

Enfin, les facteurs personnels, tels que l'origine sociale, l'âge et l'apparence jouent un rôle important lors de l'embauche. Les jeunes étrangers sont surreprésentés dans les structures de transition, par manque de réseau social. L'absentéisme scolaire, premier signe de décrochage, annonce des parcours ultérieurs plus ou moins chaotiques.

3.3 Les offres interinstitutionnelles cantonales

En termes généralement acceptés par les diverses études consacrées à cette phase de la vie des jeunes, la transition 1 concerne la gestion de jeunes gens et de jeunes filles, âgés de 15 à 25 ans et en difficulté d'insertion dans une formation professionnelle (FP) ou dans un emploi sans formation professionnelle. Pour le canton de Vaud, elle couvre actuellement un effectif annuel de 2'500 places environ pour lesquels sont prévus, avec le concours des services concernés et selon des flux différenciés, différents types de mesure :

- des mesures standards de préformation à la FP (préapprentissage : 250 - ou classes OPTI : 900) : 1150 jeunes ;

- des mesures individualisées de préparation à la FP à l'intention de jeunes en plus grandes difficultés (CHARTEM, AOP, SAS-OPTI) : 250 jeunes ;
- des mesures socio-éducatives du SPJ : 150 jeunes,
- des mesures de pédagogie spécialisée du SESAF : 300 jeunes ;
- des mesures d'insertion dans la FP via les semestres de motivation (SeMo) : 350 places (pour 1100 jeunes par an).

Cet inventaire montre que cinq services différents, relevant de trois départements, sont en charge des mesures actuellement en vigueur :

- pour le DFJC : SESAF (OCOSP, OES, OPS, OCBE), DGEP (OPTI, Form. prof.), SPJ ;
- pour le DEC : SDE (SeMo) ;
- pour le DSAS : SPAS (FOR-JAD).

3.4 Des réalités contrastées et une volonté de coordination

Le contexte actuel de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion durable en formation professionnelle révèle des réalités contrastées.

Rappelons en effet que trois quarts des jeunes accèdent normalement au gymnase ou à la formation professionnelle. De plus, en comparaisons internationales, la Suisse a un taux de chômage des jeunes parmi les plus bas. Enfin, une récente étude de l'URSP montre que deux ans après une mesure de transition (en l'occurrence l'OPTI), 86% des bénéficiaires interrogés sont parvenus à s'insérer dans une formation certifiante.

La transition 1 ne concerne donc qu'une minorité de jeunes que l'on peut regrouper en deux grands groupes :

- celles et ceux qui achèvent leur scolarité obligatoire sans place de formation (cohorte post-9e) ;
- celles et ceux, mineurs ou majeurs, qui ont besoin d'une mesure de transition après cette phase.

Parmi les constats généraux, relevons que, d'une part :

- le nombre de jeunes adultes en difficulté sollicitant le RI (2139 en janvier 2008) va s'accroissant ; parmi ceux-ci, 70 % n'ont pas achevé de formation professionnelle ;
- le nombre de jeunes n'ayant ni le niveau scolaire, ni le comportement requis, ni même de projet réaliste et réalisable en fin de 9ème année est en augmentation significative.

D'autre part :

- les mesures de transition au terme de la scolarité obligatoire en termes de nombre de bénéficiaires (plus de 1700) et d'investissements publics (plus de CHF 30 millions) représentent un volume important ;
- malgré un nombre record de contrats de formation signés, grâce à la bonne conjoncture et aux entreprises formatrices conscientes de l'importance de la formation duale (20% environ seulement), moins de 100 places restent disponibles chaque année ;
- la bascule RPT fait porter exclusivement sur les cantons la charge des mesures de transition à caractère scolaire, au sortir des classes de l'enseignement spécialisé.

Ces réalités, de nature socio-économique, font apparaître les limites des dispositifs de transition actuels face à la gestion complexe, souple et évolutive d'un flux annuel de quelque deux mille jeunes, dont les besoins s'avèrent variables et mobilisent plus ou moins de ressources.

Au déficit de pilotage coordonné, relevé par l'UCA (Unité Conseil et d'Appui en management & organisation), s'ajoutent le manque de places répondant aux besoins des adolescents désaffiliés socialement et/ou scolairement décrochés, ainsi que le constat de parcours chaotiques de certains d'entre eux, passant d'une structure à l'autre sans bénéfice apparent. De plus, le suivi des jeunes les plus fragiles ne s'avère guère possible en l'absence d'un système d'informations fiable et efficient.

Du point de vue opérationnel, la multiplicité des sources de financement et des bases légales ne facilite pas l'adaptation de prestations centrées sur les bénéficiaires et s'appuyant sur les expertises existantes. Le recours possible aux entreprises formatrices pour des stages d'initiation professionnelle demeure limité.

Cependant, le Conseil d'Etat a manifesté, par son Programme de législation, une volonté claire de donner une priorité à l'insertion professionnelle des jeunes.

En terme d'atouts, à l'échelon cantonal, l'offre actuelle se signale par la richesse et la variété des mesures existantes, le savoir-faire et l'engagement des professionnels concernés. Le potentiel du progiciel SIEF en cours d'implémentation, ainsi que d'autres supports développés empiriquement pour le suivi des parcours des jeunes concernés devraient permettre d'améliorer le système d'information et de suivi de la transition 1. L'important budget consolidé consacré aujourd'hui déjà à cette politique publique et le volontarisme des trois départements concernés témoignent de la détermination du Canton.

De plus, la révision de la Loi cantonale sur la formation professionnelle et celle de la Loi cantonale sur l'orientation, la révision de la Loi fédérale sur l'assurance chômage (LACI), les effets de la mise en œuvre de la RPT et l'acceptation par la

Confédération du concept vaudois de "case management" présentent autant d'opportunités favorables au pilotage et au développement coordonné des mesures de régulation de la politique publique traitant de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion durable en formation professionnelle.

4 L'OPTI : OBJECTIFS - OFFRE - PUBLIC CIBLE

4.1 Les objectifs

La structure de l'OPTI étant nouvelle et différente de celle de l'Ecole de Perfectionnement qui l'a précédée, des comparaisons systématiques s'avèreraient sans fondement. Il a paru plus efficace et plus efficient de mettre en place progressivement une approche systématique de la qualité des résultats obtenus par rapport aux objectifs politiques déclarés et aux indicateurs disponibles ou progressivement constitués.

Le tableau ¹ ci-dessous fournit une appréciation globale interne des performances atteintes au cours des trois premières années de fonctionnement selon les missions dédiées à l'OPTI.

Objectifs politiques déclarés	Indicateurs	Appréciation ²
1 Accueillir tous les candidat-es sans place de formation à l'issue de leur scolarité obligatoire (cf. attente du Grand Conseil i.e interpellation du député Marcel Yersin)	statistiques internes enquête (SCRIS ³ /OCOSP ⁴) 2006	Atteint
2 Améliorer la préparation scolaire des candidat-es à l'apprentissage en vue d'une insertion durable en formation professionnelle (cf. art. 18.2. LESS)	statistiques sur les taux d'insertion et de certification suivi de cohorte URSP étude URSP sur les progrès accomplis par les élèves en français et mathématiques	Partiellement atteint
3 Développer une pédagogie différenciée, adaptée à un public composé d'adolescents exprimant des besoins très variables (cf. art. 18.2. LESS)	analyse auprès des élèves rapport sur l'organisation et les activités proposées	Partiellement atteint
4 Instaurer un volume de travail comparable à celui d'une école professionnelle à plein temps (cf. art. 19d LESS)	grille horaire de référence	Partiellement atteint
5 Prévenir une inflation de la demande d'une "10 ^e " année de scolarité (débat GC)	statistiques internes	Atteint
6 Mettre en place un processus d'admission fondé sur la "volonté avérée d'insertion professionnelle des candidats" (cf. art. 20 LESS)	processus d'admission nouvelle organisation des classes	Atteint
7 Instituer l'approche pluridisciplinaire et la collaboration avec les associations professionnelles et les milieux intéressés développer la spécificité de cette année de transition(cf. art. 19c LESS)	rapport d'activité EJVA statistique des stages conventions établies	Atteint
8 Développer les compétences sociales et la motivation des élèves en accompagnant la construction de leur projet professionnel (cf.	nouveaux outils développés taux d'incivilités et de violence	Atteint

art. 18b-c LESS)	rappports descriptifs	
9 Organiser des classes pour l'accueil de jeunes migrants de plus de 16 ans	rapport explicatif	Atteint
10 Assurer la gestion administrative et financière décentralisée d'une institution devant pouvoir absorber un nombre variable de candidat-es (cf. art. 6 R-OPTI)	rapport intermédiaire présent rapport	Atteint
11 Intégrer le COFOP ^[4] et l'UTT ^[5] au sein de l'OPTI	rappports descriptifs	Atteint
12 Coordonner et superviser l'ensemble des mesures à la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle (cf. art. 18 LESS)	rapport UCA	Partiellement atteint
13 Mettre en place un système de suivi garantissant la qualité des prestations de la transition 1	rapport UCA	Pas atteint

¹Cf. MARTINET Philippe, *Projet de rapport concernant la mise en œuvre de l'Office de perfectionnement scolaire, transition et insertion professionnelle (OPTI), Lausanne, décembre 2007.*

²Appréciations possibles : atteint, partiellement atteint, pas atteint

³SCRIS : Service de recherche et d'information statistiques

⁴OCSOP : Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle

⁵COFOP : Centre d'orientation et de formation professionnelles

⁶UTT : Unité de transition au travail

4.2 L'offre

Dans le contexte des mesures relevant de la transition 1, l'OPTI a développé différentes offres, qui se distinguent essentiellement par la part respective de consolidation scolaire (" théorie "), de branches ou activités préprofessionnelles (" pratique ") et l'accent variable porté sur le travail sur les compétences sociales, l'estime de soi, la mise en projet et l'autonomie (" coaching ").

Ces offres se répartissent globalement comme suit dans la structure de transition OPTI :

- Unités régionales OPTI (environ 850 élèves)
Consolidation scolaire : 80 – 90% / Pratique : 10 – 20%
- SAS Accueil (environ 200 élèves)
Consolidation scolaire et préparation pré-professionnelle : 70 – 80% / Pratique : 20 – 30%
- COFOP, CHARTEM, AOP (environ 100 élèves)
Préformation : 30 – 40% / Pratique et projet : 60 – 70%.

Des mesures complémentaires de différenciation sont proposées selon trois orientations :

- cours à niveaux, cours supplémentaires de préparation à l'examen de la maturité professionnelle ou de l'Ecole de culture générale et de commerce à l'intention des élèves scolairement stabilisés ;
- préparation préprofessionnelle sous forme de cours dans une Ecole professionnelle partenaire ou de stage d'initiation à la vie en entreprise (hôpital, commerce, industrie) ;
- activités visant l'émergence d'un projet, en collaboration avec les SeMo (Semestre de Motivation) notamment (" pratique et projet ").

Pour l'année 2007-08, 10 lieux de formation accueillent les élèves ou préapprentis dans les régions suivantes :

Région Ouest 18 classes à Morges et 4 à Gland

Région Centre 15 classes au Belvédère, 4 à Provence et 2 au COFOP

Région Nord-Broye 8 classes à Yverdon et 4 classes à Payerne

COFOP-CHARTEM 100 préapprentis et 100 apprentis

UTT 210 jeunes au bénéfice de consultations et accompagnement

Malgré une grande stabilité globale, des variations sont localement sensibles. Elles se manifestent quantitativement (croissance des effectifs dans la Broye et diminution sur La Côte) et qualitativement (augmentation des élèves en grande difficulté ou élèves présentant de bons prérequis sans avoir de projet professionnel stable et réaliste).

4.3 Le public cible

La mission de l'OPTI est centrée sur l'accueil des adolescents arrivés au terme de la scolarité obligatoire. Elle se différencie donc des Semestres de Motivation (SeMo), ouverts à tous les demandeurs d'emploi sans formation, et de l'apprentissage ou du préapprentissage pour lesquels des contrats peuvent être signés pratiquement à tout âge.

La population d'élèves de l'Ecole de Perfectionnement était répartie en quatre orientations distinctes :

- le Perf'I , à l'intention des élèves de VSO obtenant une qualification de 9 points en français et en mathématiques ;
- le Perf'II, ouvert aux élèves de VSG ayant un projet situé dans les professions paramédicales ;
- le Perf' III, regroupant les classes d'accueil destinées aux primo-arrivants allophones ;
- le Perf' IV, pour tous les autres élèves.

L'ouverture de la structure de l'OPTI, centrée sur la sortie de l'école obligatoire, a permis d'élargir les possibilités d'accueil. Au moment des inscriptions, les volées de l'OPTI sont composées d'environ 60% d'élèves issus de VSO, un peu plus de 25% de VSG, un peu moins de 10% de pédagogie compensatoire et 5% de candidats ne venant pas de l'école obligatoire.

Comme dans d'autres cantons, les profils des candidats sont très hétérogènes. Par rapport à une volée d'élèves de 9ème année ou d'apprentis de 1ère année, quatre différences apparaissent :

- a. une plus grande proportion d'étrangers,
- b. une plus grande proportion de filles,
- c. un bagage scolaire souvent plus faible,
- d. de nombreuses difficultés vécues durant la scolarité obligatoire.

5 LES RÉSULTATS : PRESTATIONS ET FONCTIONNEMENT

Pour chacun des objectifs énoncés supra (pt 4.1), des prestations ont été fournies dans un fonctionnement donné. Au cours de la période d'observation 2004-2007, certaines d'entre elles ont subi des adaptations ou des corrections. D'autres n'ont pu être accomplies dans leur totalité, souvent pour des raisons techniques, sans préjudice toutefois pour les élèves.

D'emblée, il convient d'observer que la structure OPTI a dû se mettre en projet. Elle a dû se comporter en institution apprenante afin d'apporter des réponses crédibles, sinon plausibles, aux besoins diversifiés de sa population d'élèves, aux attentes multiples de ses partenaires et aux exigences légitimes de l'administration.

Au contraire des autres établissements secondaires supérieurs relevant de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur (LESS), dont les missions sont distinctes et soutenues par des cadres législatifs et réglementaires intercantonaux ou fédéraux (maturité gymnasiale), l'OPTI a dû opérer un recentrage de ses prestations spécifiques à sa population d'élèves pour prendre en compte le principe de réalité qui s'est imposé comme fil conducteur de la réalisation de ses missions.

Dans ce chapitre, on trouvera, en regard des objectifs assignés à l'OPTI, les résultats obtenus au cours de la période d'observation 2004-2007 relativement à l'évolution de ses prestations et de son fonctionnement.

5.1 Accueillir tous les candidat-e-s sans place de formation à l'issue de leur scolarité obligatoire

Cet objectif, déclaré au Grand Conseil par la voie de l'interpellation du député Marcel Yersin, permet de dégager deux constats majeurs.

De fortes fluctuations marquent l'évolution des effectifs entre l'inscription, l'entrée en formation, la période de formation et la certification finale.

A ce propos, il faut signaler que l'inscription à l'OPTI se fait partiellement par mesure de précaution : sur plus de 1'600 dossiers déposés à mi-mai, 1'100 jeunes environ commencent effectivement l'année scolaire. Pour les familles, cette inscription est souvent considérée comme un soulagement : le jeune ne se retrouvera pas " à la rue " à la fin de l'année scolaire. Cependant, elle peut parfois représenter un oreiller de paresse. La motivation doit donc être entretenue auprès des élèves, des enseignants et des conseillers en orientation de 8ème et 9ème années pour éviter de suggérer que l'inscription à l'OPTI soit assimilable à un échec.

L'OPTI apparaît ainsi à la fois comme un filet social et un lieu d'exigences élevées. La gestion de ce paradoxe conduit à consacrer les premières semaines de formation OPTI à la remise de l'élève en projet et à la reconstruction de la confiance et de l'estime qu'il a de lui-même. Au fil des années, cette phase a gagné en importance et représente un premier gage de réussite pour l'élève et son entourage.

Globalement, l'OPTI a accueilli depuis quatre rentrées scolaires pratiquement tous les élèves répondant à l'objectif formulé par le Grand Conseil. Moins d'une dizaine de candidats ont été réorientés après une analyse de situation soignée, démontrant la nécessité de mesures socio ou médico-éducatives. Le seul motif de refus administratif d'admission a été l'âge

(candidat majeur à la rentrée) ou la provenance d'autres cantons. Des exceptions ont été toutefois consenties, dans l'esprit du Concordat intercantonal.

Les fluctuations d'effectif en cours d'année, signes partiels d'abandons, montrent que le dispositif d'accompagnement mis en place a favorisé une meilleure prévention du décrochage scolaire.

Par ailleurs, grâce à l'augmentation du travail de préparation à l'insertion professionnelle, l'OPTI a perdu progressivement son apparentement à une " 10ème année scolaire ". Le risque est toutefois apparu de considérer la structure comme une agence de placement.

S'agissant des causes de départ en cours de formation, une enquête conduite auprès des 275 élèves de la volée 2006-2007 ayant quitté l'OPTI avant l'obtention du certificat dégage deux motifs prépondérants : 40% des élèves sont partis parce qu'ils avaient décroché leur place d'apprentissage pour l'année suivante et 30% des élèves ont quitté la structure par refus des exigences éducatives ou scolaires, ou encore par volonté d'autonomie financière.

Les ruptures de formation prématurées diminuent les chances de réussite du futur apprenti en raison de son déficit scolaire. Pour faire face à ce phénomène, la formule des " stages-conventions " entre un patron, la famille et l'OPTI représente une solution mixte permettant à l'élève de passer de deux à quatre jours à l'école en consacrant le reste de la semaine au travail en entreprise. Elle débouche en principe sur la signature d'un contrat d'apprentissage.

Au bilan, il apparaît que :

- la crainte d'une demande d'entrer à l'OPTI provenant de VSB ne s'est pas vérifiée ;
- la proportion d'élèves en provenance de la 9ème année VSO ou VSG s'accroît légèrement ; on peut y voir le signe d'une difficulté croissante à élaborer un projet ou à trouver une place à sa convenance ;
- l'ouverture des secteurs préprofessionnels à des élèves motivés mais ayant échoué leur certificat de 9ème année a offert une possibilité qui n'existait pas à l'Ecole de Perfectionnement ;
- le nombre d'élèves admis en cours d'année ou suite à une rupture de formation (apprentissage, raccordement, gymnase) est en constante augmentation.

5.2 Améliorer la préparation scolaire des candidat-e-s à l'apprentissage en vue d'une insertion durable en formation professionnelle (LESS, art.18.2)

Simple dans sa formulation, cet objectif implique tant le corollaire de prédictivité entre la formation scolaire dispensée par l'OPTI et l'insertion professionnelle que les instruments de mesure de son évaluation.

Les résultats du suivi de la cohorte constituée de 300 élèves de la volée 2004-2005, interrogés par l'URSP six mois, respectivement dix-huit mois après la sortie de l'OPTI, indiquent les positions suivantes :

- six mois après la sortie de l'OPTI

- peu de ruptures d'apprentissage (11 sur 203)
- aucun échec au gymnase (sur 9)
- préapprentissage : arrêt de 4 jeunes sur 12 (33%)
- 66,3% se disent très satisfaits de leur situation
- 20,7% se disent plutôt satisfaits de leur situation
- 13% se disent plutôt insatisfaits.

- 18 mois après la sortie de l'OPTI

- en apprentissage 69%
- en emploi 8.2%
- va commencer un apprentissage en août 2007 5.7%
- au gymnase 3.7% (objectif atteint pour 86.6%)
- en formation en école privée 4%
- en structure de transition ou stage 3.7%
- à l'armée, enceinte, décédé 1.5%
- en fin de scolarité spécialisée 0.3%
- au chômage, recherche d'emploi ou rien 4%.

Les statistiques internes de l'OPTI montrent un taux assez stable sur les trois volées : 80% des élèves poursuivent une formation. Les deux tiers d'entre eux seulement parviennent à poursuivre leur formation dans une filière du secondaire II conduisant à une certification. Ce taux s'élève cependant deux ans après l'année passée à l'OPTI.

Une relation peut être également établie entre le taux de certification et la valeur prédictive de celle-ci en vue d'une insertion professionnelle durable. De ce point de vue, l'année passée à l'OPTI a pour but de prévenir les échecs en apprentissage dus à un déficit scolaire. De manière pragmatique et efficiente, les enseignants de l'OPTI ont construit un référentiel sur la base des prérequis des apprentissages, du Plan d'études vaudois et des tests auxquels les candidat-e-s aux

apprentissages sont soumis par les corporations professionnelles.

Pour les trois volées 2004, 2005 et 2006, le taux de certification des élèves achevant l'année se situe entre 70% et 75%. Par rapport à l'Ecole de perfectionnement, dont les critères de certification étaient différents, on note une légère baisse du taux de certificats (volée 2003-2004 de l'Ecole de Perfectionnement : 78.2%). En revanche, la valeur prédictive quant aux chances de réussir en apprentissage est plus élevée.

Néanmoins, le bilan ne s'avère que partiellement satisfaisant. Il faut admettre que les déficits accumulés par les élèves au cours de onze années d'école ne peuvent être rattrapés, notamment en français et en mathématiques, en l'espace de dix mois passés à l'OPTI. Certes le niveau est généralement meilleur, mais les progrès sont limités⁷.

Au titre de remédiation, l'OPTI a mis l'accent sur la formation continue des enseignants dans le domaine de la didactique des mathématiques et du français.

⁷L. Ntamakiliro, *L'OPTI : entre 10ème degré et formation professionnelle*, URSP, Lausanne, octobre 2007

5.3 Développer une pédagogie différenciée, adaptée à un public composé d'adolescents exprimant des besoins très variables (LESS, art.18.2)

La création de l'OPTI est fondée par la volonté prioritaire de mettre en place un dispositif pédagogique et un fonctionnement visant à :

- créer un climat de travail, un cadre socio-éducatif et des liens sécurisants pour les élèves par le renforcement de la maîtrise de classe ;
- renforcer le travail en équipes pédagogiques regroupées en unités de gestion de 4 à 6 classes sous la conduite d'un doyen/d'une doyenne leader ;
- élaborer des référentiels de compétences attendues et de matériel recommandé ;
- encourager l'investissement personnel des enseignant-e-s en formation continue ;
- organiser les classes selon le projet professionnel des élèves, répartis dans huit champs professionnels ;
- travailler à l'éradication des " étiquettes " confortant l'adolescent dans une " résignation apprise " l'autorisant à un refus de grandir.

L'impact de ce dispositif cadre est difficilement mesurable autrement que par une enquête de satisfaction, dont les résultats sont globalement positifs.

D'autres démarches, complémentaires, ont permis de concrétiser partiellement les bonnes intentions initiales. Ces démarches sont centrées sur l'enseignant-e (" profil du maître OPTI ", groupes d'analyse des pratiques professionnelles), sur l'organisation (pilotage pédagogique cantonal par un réseau de chef-fes de file), ainsi que sur les contenus et la pédagogie (contenus spécifiques pour la transition, pédagogie du projet, enseignement assisté par ordinateur, gestion de la différenciation).

Au bilan, on retiendra surtout que la généralisation de telles démarches pédagogiques dans des classes très hétérogènes se heurte aux limites imposées par des effectifs de classe s'élevant parfois à 24 élèves. L'objectif n'est donc que partiellement atteint.

A cela s'ajoutent les problèmes posés par les élèves cumulant les déficits (scolaire, comportemental, sans projet). Malgré l'augmentation du nombre de stages possibles, du " coaching " et de la part des activités pratiques dans des classes du secteur SAS ne comptant pas plus de douze élèves, il apparaît extrêmement difficile de préparer et de réussir leur insertion professionnelle. Dégoûtés des apprentissages scolaires, certains jeunes se trouvent également dans l'incapacité de prolonger un stage au-delà d'une journée.

La création de places offrant plus de formation pratique représente une nécessité pour les élèves les moins scolaires. Des lieux de préformation du type CHARTEM, pour les jeunes ayant l'esquisse d'un projet, ou de l'Atelier d'orientation professionnelle (AOP) du COFOP, lorsque tout est à construire, ont été mis en place et ont permis d'augmenter la part des activités pratiques. En collaboration avec les grandes entreprises et les associations faïtières professionnelles, des possibilités de stage d'initiation ont été ouvertes. Les lacunes de certains jeunes sont toutefois telles que ces ouvertures sont souvent vaines.

Le cas particulier des classes SAS fait apparaître différents types de besoins :

- lacunes scolaires à compenser pour les élèves issus de classes de développement ou de classes d'accueil de la DGEO pour migrants ;
- temps de consolidation du projet professionnel ou de la maturité personnelle ;
- espace sécurisant pour les jeunes sans repères ou ressources sociales, requérant un " coaching " particulier ;
- lieu d'expérience de la normalité après un passage dans un foyer ou une institution pour handicapés ;
- lieu d'accueil en cours d'année pour des jeunes en rupture de formation, ayant besoin d'une réorientation.

La démarche pédagogique cadre ne peut prendre en compte de tels besoins spécifiques et variables. Les classes SAS se

déclinent donc de différentes manières selon les sites, en fonction de ces besoins, tout en préservant les possibilités de réorientation en cours d'année dès que le jeune a précisé son projet et sa motivation.

Pour les classes SAS, le bilan se situe non plus à l'échelon de la structure de l'OPTI mais à celui du jeune et de son environnement de soutien, voire d'assistance. En l'occurrence, le bilan ne peut qu'être individuel et évolutif. Il réclame une appréciation mesurée.

5.4 Instaurer un volume de travail comparable à celui d'une école professionnelle à plein temps (LESS, art. 19d)

La réalisation de cet objectif a impliqué quatre enjeux financiers :

- absorber davantage de candidat-e-s qu'à l'époque de l'Ecole de Perfectionnement ; le nombre d'élèves est passé de 850 en 2003 à 1'100 pour la période d'observation 2004-2007 ;
- augmenter le temps de travail des élèves ; la charge de travail a pu être augmentée en moyenne de 32 à 34 périodes hebdomadaires ;
- favoriser des pratiques impossibles à conduire en groupes de 20 – 24 élèves : ateliers manuels, travail sur l'expression orale ; cette mesure entraîne un surcoût évident ;
- instaurer un système de gestion ferme de l'absentéisme, comprenant des périodes de compensation ou d'appui ; toute heure " chômeée ", pour de bonnes ou de mauvaises raisons, doit être compensée, en principe le samedi matin.

Quatre remarques s'imposent à titre de bilan :

- la lutte bien comprise contre l'absentéisme constitue un puissant levier de prévention des incivilités et une bonne préparation aux réalités de la vie en entreprise ;
- avec une majorité d'élèves, il est difficile, voire impossible d'obtenir un travail autonome à domicile ;
- les familles n'ont pas un " droit à l'OPTI " au contraire du " droit au gymnase " pour l'élève qui remplit les conditions ou du " droit aux cours professionnels " pour l'apprenti au bénéficiaire d'un contrat ; le budget de l'OPTI n'est donc pas automatiquement adapté au nombre d'élèves ;
- concrètement, le budget de l'OPTI devrait être sensiblement augmenté si l'on souhaite atteindre un volume de travail comparable à celui d'une école des métiers à plein temps.

L'objectif posé a contraint l'OPTI à un recadrage bénéfique de son fonctionnement et de ses exigences à l'égard des élèves. La comparaison de la structure et des missions de l'OPTI avec celles des écoles des métiers souffre néanmoins d'un manque de pertinence dans la mesure où la population d'élèves et les objectifs de chacune des structures sont distincts et non équivalents.

5.5 Prévenir une inflation de la demande d'une " 10ème " année de scolarité

La crainte d'une généralisation d'un dixième degré de scolarité, manifestée également dans la plupart des législatifs cantonaux, s'est révélée infondée. Après un afflux de candidatures lors de l'ouverture de l'OPTI en 2004, vraisemblablement dû à un nombre important d'inscriptions préventives, les effectifs se sont stabilisés, indépendamment de la baisse parallèle du taux de chômage.

L'évolution de l'âge moyen des apprentis de première année, sur lequel l'Etat n'a aucune prise, n'est pas étranger à la demande d'une offre de transition qui s'impose d'elle-même. On constate en effet que la moyenne d'âge des apprentis s'établit à 18,3 ans (18,1 ans en système dual et 19,7 ans en école à plein temps).

Les effets d'une probable récession ne sont cependant pas mesurables pour l'instant.

5.6 Mettre en place un processus d'admission fondé sur la "volonté avérée d'insertion professionnelle des candidats" (LESS, art.20)

Le processus d'admission est lié à un triple enjeu :

- éviter que les élèves de 8^{ème} et 9^{ème} années ne se démobilitent dans leur recherche de place d'apprentissage et d'obtention du certificat d'études ;
- conserver un bon niveau d'exigences ;
- accueillir pratiquement tous les candidat-e-s à l'admission ;

Il est désormais constitué de six moments :

- l'information dans les classes de 8^{ème} et 9^{ème} années, en collaboration avec des cadres de l'OPTI ;
- le dossier d'admission comportant les postulations effectuées, les stages, les projets professionnels envisagés, les préavis du maître de classe et du conseiller en orientation ;
- les entretiens ciblés, dès juillet, avec tous les candidats présentant un parcours scolaire difficile ou signalés par les professionnels de l'école obligatoire ;

- l'intégration du processus d'admission OPTI à celui du CHARTEM afin de concentrer les ressources auprès des jeunes qui en ont le plus besoin
- l'organisation de semaines d'introduction, avec une semaine de stage-bloc à laquelle tous les élèves doivent participer ;
- le suivi intensif des démarches d'orientation professionnelle par le maître de classe et un conseiller en orientation disposant de trois fois plus de temps par classe qu'en 9^{ème} année.

Le bilan est ici positif. Ce processus d'admission – orientation recueille l'adhésion générale des élèves et des maîtres et engage à un positionnement du jeune, de sa famille et des prestataires. Quelques réserves doivent être toutefois mentionnées :

- pour plus de la moitié des élèves, le projet professionnel demeure fragile et soumis à des changements en cours d'année ;
- les décrochages scolaires interviennent lorsque les élèves doivent effectuer un déplacement de plus 30 minutes par trajet pour rejoindre le site correspondant au champ professionnel choisi ;
- l'absence d'informations initiales sur le parcours antérieur de l'élève empêche d'imaginer la bonne orientation et de trouver la place adéquate.

5.7 Instituer l'approche pluridisciplinaire et la collaboration avec les associations professionnelles et les milieux intéressés ; développer la spécificité de cette année de transition (LESS, art 19c)

Créé dans le prolongement de l'Ecole de Perfectionnement, l'OPTI était à l'origine une structure dont l'offre était exclusivement scolaire.

Fondé sur une volonté exprimée par le Grand Conseil, cet objectif a largement contribué à donner l'assise et les impulsions nécessaires au développement de cette école et à l'élargissement des partenariats avec les acteurs économiques. Rapprochant les élèves du monde des entreprises, les partenariats se sont installés dans plusieurs directions et sous différentes formes.

L'offre des stages a été renforcée : 17'000 journées sont organisées à l'intention des jeunes de l'OPTI. Afin de permettre des stages d'initiation, destinés à la découverte des champs professionnels, des conventions ont été signées avec BOBST et la CFVI pour les métiers de l'industrie, la FVE pour le bâtiment, plusieurs hôpitaux vaudois, Gastro-Vaud, le GRI pour l'informatique et la COOP pour les métiers de la vente.

Des cours spécifiques aux métiers visés sont dispensés aux élèves ayant un projet plus solide par six Ecoles professionnelles : Ecole de couture de Lausanne, Centre professionnel du Nord vaudois, Ecole professionnelle du Chablais, Ecoles professionnelles commerciales de Lausanne, Nyon et Payerne.

D'autres formules sont en cours d'expérimentation, telles qu'une collaboration avec les SeMo de Nyon et de Payerne pour les élèves sans projet solide ni compétences sociales requises ou le stage-convention (2-3 jours à l'OPTI et 2-3 jours en entreprise) au second semestre de l'année de transition.

Par ailleurs, un cours supplémentaire est organisé les samedis matin, de janvier à mai, à l'intention d'une quarantaine d'élèves visant un accès au gymnase ou en maturité professionnelle. Ce cours permet une quinzaine de réussites.

Les inflexions portées sur le volume d'expérience pratique en cours de formation ont des effets bénéfiques à court terme (orientation et choix du domaine professionnel) et à moyen terme (consolidation du projet professionnel et ouverture à une première insertion). Cette évolution destine vraisemblablement l'OPTI à devenir une école de la transition dans la sphère (pré)professionnelle. Si la transition à visée strictement scolaire doit être maintenue par souci de flexibilité de l'offre, elle peut prendre la forme de cours complémentaires ouverts à des élèves motivés et capables d'assurer un travail personnel hors des heures de cours.

5.8 Développer les compétences sociales et la motivation des élèves en accompagnant la construction de leur projet professionnel (LESS, art.18b-c)

L'enquête MIS-Trend de 1998 avait confirmé que de nombreux jeunes n'ont, selon les milieux patronaux, ni l'attitude ni les aptitudes leur permettant de s'intégrer dans le monde des adultes et le contexte d'une entreprise : ponctualité, propreté, fiabilité, autonomie, confiance en soi, persévérance mais aussi niveau de langage, compréhension des consignes, communication écrite.

Un travail spécifique a donc été réalisé, avec l'élaboration progressive de véritables méthodes et contenus de cours. Ce travail s'est fait à l'interne en s'appuyant sur le potentiel des enseignants, et grâce à leur formation continue, mais aussi via des partenariats très divers : OMSV-ODES, Profa, Roadcross, théâtre interactif, le renforcement de la collaboration avec les spécialistes des domaines pédagogique (enseignement spécialisé, associations La Garanderie, PNL, gestion mentale), social (SPJ) et médical (A.I., psychiatrie de l'adolescent), voire de la sécurité (Polices communale et cantonale). A cela s'est ajouté la création d'un pool de psychologues conseillers en orientation professionnelle (COSP) appréciés et très intégrés à

l'enseignement, recrutés directement par l'OPTI.

Comme l'indiquent de nombreuses recherches, la capacité des institutions à prévenir et gérer les incivilités, l'absentéisme et les incidents critiques constituent un facteur déterminant, en particulier avec des adolescents.

Un accent particulier a été mis sur la prévention et la gestion des incivilités.

La prévention des incivilités :

- élaboration de règlements internes (+ charte internet),
- déclaration d'engagement signée par l'élève et visée par ses parents,
- séance d'information et "semaines d'introduction" en début d'année,
- gestion très rigoureuse de l'absentéisme,
- compensation (parfois le samedi matin) des heures manquées,
- enseignant-e-s médiateurs/médiatrices) formé-e-s sur tous les sites,
- concertation hebdomadaire pour suivre toutes les situations délicates,
- réseau assistante sociale - infirmière - (psychologue) renforcé,
- présence renforcée des conseillers en orientation (10% ETP par classe),
- cours de "compétences sociales" selon référentiel,
- groupes d'intervision pour les enseignant-es,
- budget "prévention" pour engager des spécialistes (Profa, Appartenances),
- vouvoiement des élèves.

La gestion des incivilités :

- souci du dialogue avec les parents, en dépit des barrières linguistiques,
- gradation des sanctions prises à chaque niveau : enseignant, doyen, conseil de classe, direction cantonale,
- recherche de sanctions ayant une bonne valeur éducative (travaux d'utilité publique),
- au besoin signalement au SPJ et dénonciation pénale.

Au bilan, il est à souligner le très faible nombre d'incivilités ou d'incidents violents (< 10 / an pour l'ensemble) et les progrès accomplis par les élèves en dix mois. La participation aux activités de prévention est aussi considérée comme bonne par les infirmières et le sondage auprès des élèves montre que les relations de confiance ont été établies.

Ce bilan, favorable du point de vue de l'efficacité du programme d'action mis en place sur les sites de l'OPTI, doit être cependant apprécié à la mesure des attentes et de l'investissement variables des élèves.

Selon une enquête de l'URSP⁸, conduite sur la première volée 2004-2005, quatre groupes de représentations des jeunes peuvent être identifiés :

- a. un groupe (22.4%) d'élèves estimant que l'OPTI est à la fois une perte de temps et un lieu d'attente, mais ni un lieu de réflexion ni un lieu d'expérimentation ; avis très négatif ;
- b. un groupe (27%) d'élèves estimant qu'ils vont pouvoir réfléchir à leur avenir, expérimenter différentes options dans une structure perçue comme différente de l'école ; avis très positif ;
- c. un groupe (29.9%) d'élèves qui voient également l'OPTI comme un lieu de réflexion et d'expérimentation, mais identique à l'école ; ces élèves sont positifs face à l'offre mais négatifs face à leur propre implication ;
- d. un groupe (20.6%) d'élèves qui voient essentiellement l'OPTI comme un lieu de mise à niveau des connaissances et de découvertes, pas comme un lieu de réflexion, d'expérimentation ou d'attente, ce groupe est positif face à l'enseignement mais pas face à l'orientation professionnelle.

⁸BACHMANN HUNZIKER Karin, *Profils, attentes et projets des jeunes en situation de transition vers une formation professionnelle, URSP, Lausanne, octobre 2007*

Pour les volées suivantes, notamment dans le domaine de l'orientation professionnelle, le savoir-faire s'est développé parallèlement à la connaissance théorique des phénomènes. A titre d'illustration, il est tiré parti du constat que le processus de choix passe par quatre étapes, soutenues par l'élaboration d'un portfolio :

- un bilan de positionnement permettant de se mettre en projet,
- un bilan d'orientation pour réveiller les désirs et les attentes (stages de découverte),
- un bilan d'évaluation des perspectives réalistes et réalisables,
- un bilan d'insertion lié à la confrontation au marché du travail (stages de sélection).

5.9 Organiser des classes pour l'accueil de jeunes migrants de plus de 16 ans

Dans la continuité de ce qui se fait depuis plus de 20 ans, l'OPTI a repris la gestion des classes d'accueil (72 places) qui permettent à des adolescents migrants arrivant dans le canton de Vaud de trouver une pédagogie adaptée.

Ce savoir-faire a été de surcroît valorisé dans plusieurs domaines :

- échanges avec d'autres classes grâce au regroupement sur le site OPTI du Belvédère où se trouvent également

- des classes de francophones ;
- enseignement du français en tant que langue étrangère, dans les classes de tout le canton ;
- gestion de nombreuses situations administratives compliquées ;
- lien avec d'autres institutions, comme la FAREAS (EVAM), Lire et Ecrire ou Appartenances.

Avec près de la moitié des élèves ayant un statut d'étranger (contre 28% à la DGEO), l'OPTI est au cœur des enjeux d'intégration. Ses professionnel-les sont souvent durement confrontés à une réalité brutale de trajectoires de vie douloureuses.

5.10 Assurer la gestion administrative et financière décentralisée d'une institution devant pouvoir absorber un nombre variable de candidat-e-s (Règlement OPTI, art.6)

A l'origine, en 1991, l'Ecole de perfectionnement ne comptait que 17 classes concentrées à Lausanne, le COFOP 150 apprenant-es, l'UTT n'existait pas et les autres dispositifs de la transition se développaient de manière indépendante. La mise en œuvre de l'OPTI a donc consisté à mettre en place une organisation par régions semi-autonomes, suivant des procédures intégrant l'évolution des règles de droit et de gestion de l'Etat, dans une perspective d'harmonisation des prestations avec les autres prestataires.

5.10.1 Changements administratifs

Les principaux changements administratifs ont été :

- une gestion financière par enveloppe de périodes, inspirée de celle de la DGEO,
- une révision de la gestion du flux des factures,
- l'élaboration de consignes internes pour les dépenses, caisses de classe, fonds des inscriptions, aides sociales,
- l'établissement d'inventaires du matériel onéreux,
- l'établissement d'une collaboration fructueuse avec le SIPAL⁹ et les Communes pour la mise à disposition des locaux d'enseignement

⁹SIPAL : *Service Immeubles, Patrimoines et Logistique*

5.10.2 Evolution du plan financier

Au plan financier, l'évolution des charges de l'OPTI, y compris administratives, en consolidant Ecole de Perfectionnement et COFOP avant 2004 – en l'absence d'information concernant la subvention à l'UTT de 2001 à 2004 - montre une légère croissance des charges nettes par apprenant. Cette augmentation s'explique essentiellement par l'augmentation de la part de pratique pré-professionnelle, qui ne peut se dérouler qu'avec des effectifs en ateliers de 6 à 12 apprenants. La part administrative a par contre été comprimée, entraînant ainsi un certain nombre de problèmes.

Le tableau (cf annexe) montre l'évolution des charges par groupe budgétaire pour l'ensemble du périmètre de l'OPTI :

- le tableau intègre le COFOP, même si ce dernier a conservé une gestion financière autonome et même si ses effectifs n'ont que peu évolué, ce qui va changer avec l'adoption de l'EMPD permettant de rénover le site de Valmont et d'accueillir 50 jeunes de plus ;
- globalement, le passage de l'Ecole de Perf, basée à presque 100% sur de l'enseignement par classes de 20 élèves, à l'offre différenciée de l'OPTI, comprenant une part de pratique en ateliers de 10 élèves, une part de "coaching", l'exigence de 34 périodes hebdomadaires pour correspondre à une école de métiers, et des groupes de pédagogie compensatoire, explique la hausse des charges par élève (passage de 18'000.- en 2003 à 19'000.- en 2007) ;
- les charge d'encadrement ont légèrement progressé (décharges de décanat et période de concertation pour les maîtres de classes, liées au renforcement du "coaching" et du travail en équipes pluridisciplinaires ;
- 2004, année de création de l'OPTI, a coïncidé avec un afflux de candidats, enclassés presque sans charges supplémentaires grâce aux locaux alors vides dans les gymnases de Nyon et de La Broye, ainsi que par une hausse des effectifs de classe.

5.10.3 Gestion du personnel

Dans le domaine spécifique de la gestion du personnel, les démarches ont aussi été nombreuses :

- a. " Bascule " de tous les contrats et mise en conformité selon la Loi sur le personnel ; quelques collaborateurs porteurs de titres étrangers sont encore en voie de régularisation.
- b. Informatisation de la gestion des élèves avec formation régulière du personnel (usage généralisé d'une base de données commune permettant de suivre les résultats des élèves).
- c. Intensification de la communication interne entre les différents sites (mise en place d'une boîte de courriel personnelle pour chaque collaborateur).

- d. Encouragement à la formation pédagogique continue et complémentaire (20 maîtres formés ou en formation à l'IFFP, la HEP et l'EESP).
- e. Suivi de la " pénibilité " du travail : analyse des facteurs de " pénibilité " liée aux élèves en grande difficulté, groupes d'analyse des pratiques professionnelles, augmentation du temps attribué à la maîtrise de classe et à la concertation ; ce soutien au travail des enseignant-e-s de l'OPTI a permis une forte réduction de l'absentéisme, une bonne ambiance de travail sur les sites et limité à de rares exceptions les interventions intensives dans les unités pédagogiques.
- f. Prévention des conflits du travail par une gestion de proximité. Pour un effectif de 250 personnes et sur une durée de trois ans, 16 départs ont été enregistrés (raisons particulières liées à la réforme, aux relations au sein d'une équipe, à des problèmes personnels ou à un plan de carrière), auxquels il faut ajouter 5 situations issues de contentieux avec suites administratives.
- g. Soutien du corps enseignant en cas de litige avec les parents : moins de 5 cas par an à arbitrer au niveau cantonal et 1 recours gagné devant le Tribunal administratif suite à une décision d'exclusion d'un élève.
- h. Elaboration de recommandations internes visant à préciser les intentions de la direction et le sens du travail : adoption d'un profil de l'enseignant OPTI, de référentiels sur les contenus à enseigner et d'un cadre général de l'évaluation.
- i. Mesures de promotion des femmes (désignation de 6 doyennes sur la dizaine de promotions effectuées).

Autrefois plus largement constituées d'instituteurs (brevetés VSO ou VSG), les équipes d'enseignant-e-s se sont élargies avec l'arrivée d'enseignant-e-s spécialistes (de formation universitaire ou pour la pédagogie compensatoire) de maîtres pour l'enseignement professionnel, voire d'éducateurs. La mission générale d'un-e enseignant-e de l'OPTI est en fait autant celle d'un éducateur que celle d'un "transmetteur de savoirs".

5.10.4 Communication – Régulation – Dynamique de suivi

L'OPTI a développé plusieurs vecteurs de communication :

- site internet riche et documenté & site EJVA mis à jour par l'OCOSP,
- brochures spécifiques 2004-5 / 2005-6 / 2006-7 et intégrées à celle de la DGEP dès 2007,
- présentations "powerpoint" à l'usage des réunions de parents ou des élèves de 9ème,
- papillons de présentation pour patrons, parents (EJVA),
- séances d'information d'entente avec la DGEO,
- présence dans la presse (tant via la direction cantonale que par l'activité des sites),
- bulletin interne (SynOPTIque), 12 numéros,
- conférence des maîtres annuelle à but pédagogique.

Du point de vue de la régulation des prestations, il faut rappeler que l'idée de réformer l'Ecole de Perfectionnement est venue du " terrain " et que les changements furent élaborés de manière participative avec les enseignants volontaires, les conseillers en orientation et la direction, soutenus alors par l'état-major du Service de l'enseignement secondaire supérieur et de la formation. Cette culture professionnelle, étayée par des séances mensuelles permettent une régulation des petits problèmes ainsi que l'émergence de remises en question plus fondamentales, a été prorogée à l'OPTI, malgré la croissance des effectifs en jeu et l'éloignement des sites.

Ces analyses ont été suivies de mesures d'autant mieux acceptées qu'elles découlaient de constats partagés à l'interne. Ainsi, la difficulté de devoir simultanément travailler sur trois axes (le perfectionnement scolaire, la transition identitaire et l'accès au marché du travail) a-t-elle été fréquemment abordée. Un bilan tiré à la fin de l'année scolaire 2005-06 (2e année de mise en œuvre) relevait alors :

- beaucoup d'abandons en cours d'année,
- des difficultés à trouver des places pour certains,
- des classes lestées par quelques élèves "non demandeurs",
- des difficultés à tenir les exigences (scolaires et comportements),
- un absentéisme excessif des élèves,
- des difficultés d'ordre didactique ("faux-débutants"),
- des problèmes de discipline et de gestion de classe,
- une résistance de certains maîtres aux nouvelles technologies,
- trop peu de formation continue personnelle des maîtres,
- une participation variable des maîtres au travail en équipes pédagogiques,
- image de l'OPTI parfois peu positive à l'extérieur.

Le fait d'être confronté à une demande en constante évolution, dans un secteur encore peu défriché du système de formation, a induit une dynamique de réflexions et de recherche de solutions :

- rédaction d'un Rapport d'activité substantiel à fin 2005 sur la base de méthodologies reconnues : critère de

- l'association Eduqua, Recommandations CDIP sur l'auto-évaluation des écoles ;
- prise de recul via l'organisation d'un cycle de conférences avec plusieurs chercheurs et professeurs d'université les 4 et 5 juillet 2007 ;
- analyse permise par les recherches de l'URSP commanditées dès le début de la mise en œuvre ;
- échanges d'expériences grâce à l'intensification de la collaboration intercantonale via une participation du responsable de l'OPTI aux différentes instances de coordination romande et nationale ;
- décentration et regard critique constructif de la part des autres professionnels de la transition du canton au fil des séances régulières du Conseil EJVA et d'autres plus sporadiques avec les porteurs de SeMo ;
- engagement des doyens dans les réunions régionales : directeurs DGEO, plates-formes économiques, Espaces prévention ;
- l'échéance du bilan a obligé la direction de l'OPTI à construire des indicateurs de gestion et de constituer une information la plus objective possible sur ses résultats.

5.10.5 Contrôle de gestion

Au plan du contrôle de la gestion, l'OPTI fonctionne sur le mode de délégations explicites, avec le support d'outils de contrôle permettant à la fois une souplesse de gestion indispensable pour adapter l'offre aux besoins et le respect des règles étatiques.

Ainsi, on constate que :

- les inspecteurs de l'UCA n'ont formulé aucune remarque concernant l'OPTI et ont pu construire leur rapport à partir des informations souhaitées ;
- un récent audit du Contrôle cantonal des finances a formulé une seule remarque concernant les caisses de classe (caisse du café des salles des maîtres, des cadeaux de promotion au COFOP), qui ont dû être mises en conformité ;
- les commissaires de la sous-commission de gestion du Grand Conseil sont régulièrement venus visiter l'un ou l'autre des sites et leurs rapports furent positifs. De même, il fut répondu à satisfaction aux interpellations et en particulier à celle de M. le député Yersin.

5.11 Intégrer le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP) et l'Unité de transition au travail (UTT) au sein de l'OPTI

Le COFOP et l'UTT présentent des caractéristiques complémentaires pour la conduite d'actions dans le domaine de la transition.

5.11.1 Le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP)

Le COFOP offre des formations individualisées jusqu'au niveau du CFC, mais également des formations élémentaires ou par attestation fédérale après deux ans. Il constitue un débouché indispensable pour certains jeunes issus des classes de l'OPTI.

N'appartenant pas à la transition à proprement parler, il n'a que peu été touché par la création de l'OPTI. Cependant, des synergies ont été développées, principalement avec des maîtres socio-professionnels dont le savoir-faire profite désormais à la pré-formation. De plus, au plan pédagogique, des échanges ont permis aux enseignants dispensant les cours d'appui de réfléchir à leurs pratiques avec leurs collègues de l'OPTI. Et le secteur de la prévention santé a pu être quelque peu renforcé.

Le secteur "pré-formation" permet à une vingtaine de jeunes au moins en permanence de bénéficier des places de stages - et des équipements - du COFOP dans un " atelier d'orientation professionnelle " (AOP) destiné à des jeunes de surcroît sans projet. De plus, depuis 10 ans, le CHARTEM (Centre Horizons d'activités et de Relais vers les Métiers) permet à 60 jeunes, en difficulté mais ayant identifié un secteur d'activité leur convenant, d'effectuer une sorte de préapprentissage fondé sur deux caractéristiques : un encadrement par des professionnels fraîchement diplômés (avec un faible écart d'âge) et un projet "fil rouge" structurant l'année, après une phase de découverte de différents métiers.

Le secteur pré-formation du COFOP a été sensiblement revu, dans le cadre de la mise en œuvre de l'OPTI : processus d'admission intégré à celui de l'OPTI afin d'améliorer l'égalité de traitement ; développement de l'offre pour des jeunes sans aucun projet à leur arrivée (+24 places dérivées du SAS) ; réflexion sur leur prise en charge ; création "d'antennes" du CHARTEM à Morges, Ste- Croix et Lausanne (en collaboration avec la CFVI).

La capacité d'accueil du COFOP ne permet pas toutefois de répondre à la demande, malgré les travaux d'extension en cours sur le site. Un projet d'EMPD de 6.4 millions permettant une valorisation de l'ancien bâtiment carcéral de Vennes, le remplacement de Portakabin insalubres et la construction de deux halles permettant d'accueillir une quarantaine de jeunes en plus est à l'agenda du Grand Conseil.

Enfin, 2007-08 a été une année charnière pour le COFOP avec le départ à la retraite de son directeur et de son administrateur.

5.11.2 L'Unité de transition au travail (UTT)

Créée en 1999 à l'initiative de la direction du Foyer de la Pommeraie, l'UTT propose un suivi encore plus individualisé à des jeunes le plus souvent en phase de désaffiliation sociale ou de rupture ; elle accueille plus spécifiquement des jeunes filles de la région lausannoise.

L'UTT a organisé 484 stages de découverte ou d'entraînement au travail durant ces 3 dernières années, dont 167 en 2006-2007 (en forte augmentation), grâce à un réseau important d'employeurs. Un soin particulier est consacré à l'accompagnement du jeune, tout en s'appuyant sur le travail de remise à niveau et de préparation aux examens d'entrée en apprentissage. Entre 1999 et 2007, cette offre d'accompagnement est passée de 161 à 208 jeunes par année. Elle a développé une spécificité et un savoir-faire particulier auprès des jeunes filles, qui représentent 71,6% des bénéficiaires en 2006-2007.

Le programme "Du côté des filles", introduit en 2003-04 sur une durée fixée désormais à 6 mois avec évaluation après 3 mois, permet ainsi aux jeunes filles n'ayant pas terminé leur scolarité avec succès ou n'ayant pas pu effectuer leur scolarité en Suisse de se préparer à entrer en formation. L'accent est mis à la fois sur les compétences à acquérir pour entrer en formation et sur l'accompagnement psycho-social. Par ailleurs, depuis 2006, deux prestations supplémentaires axées sur l'estime de soi (groupe de parole /atelier d'affirmation de soi) viennent enrichir le programme.

Enfin, l'UTT, par sa petite structure et la créativité de son équipe, garde une réactivité qui lui permet une adaptation très rapide. Dans ce sens, le Bilan Projet d'Insertion (BPI), proposé depuis 2006 aux jeunes adultes bénéficiaires du revenu d'insertion, permet à ces derniers d'effectuer un bilan complet en vue de leur insertion professionnelle, sur une durée de 10 semaines. Les premiers résultats de cette mesure sont d'ores et déjà très encourageants.

Ainsi, l'intégration de l'UTT a été bénéfique à plusieurs niveaux :

- gestion facilitée du passage de jeunes des classes de l'OPTI à UTT ou vice versa ;
- élargissement de l'offre de prestations, entre l'année à plein temps de l'OPTI et la prise en charge plus individualisée, de quelques semaines, de l'UTT ;
- apport mutuel entre enseignants et éducateur ou assistant social (y compris en formation continue), et partage d'outils de diagnostic ou pédagogiques ;
- simplification de gestion et économies au plan administratif.

5.12 Coordonner et superviser l'ensemble des mesures à la transition entre l'école obligatoire et la formation professionnelle (LESS, art 18)

Une particularité de l'OPTI est le double rôle de sa direction : à la fois "**office**" participant à l'état-major d'une direction générale, avec une mission particulière de coordination des mesures et de gestion du flux des demandes et "**prestataire**", à l'instar d'une direction d'établissement multi-sites accueillant globalement plus de mille élèves dans des parcours de formation plus ou moins individualisés requérant des réseaux de partenaires variés.

Cette position particulière a été initialement voulue par le fait que la transition :

- implique les degrés de la scolarité qui précèdent et qui suivent, dans le système de formation ;
- dépend de facteurs externes tels que le marché de l'apprentissage ;
- comporte une volatilité certaine des effectifs nécessitant une gestion souple ;
- doit pouvoir s'adapter rapidement aux demandes des familles (options, niveaux).

Grâce à la régionalisation et à l'autonomisation des sites de l'OPTI, qui a permis la mise en valeur et la responsabilité des doyens, la direction cantonale a pu réduire son rôle de directeur d'établissement scolaire et davantage se consacrer à celui de coordinateur. Le principal instrument de la coordination est le Conseil consultatif " Entrée des jeunes dans la vie active " (EJVA), présidé par un secrétaire patronal de la FVE, qui tient 6-7 séances par an. Il réunit des acteurs des Services concernés, des milieux économiques, du parapublic et des milieux associatifs.

5.12.1 Le Conseil " Entrée des jeunes dans la vie active "

Le Conseil EJVA a permis de développer :

- un lieu d'échange d'informations sur les pratiques et les projets des principaux acteurs de la transition ;
- un observatoire de la situation dans la transition école-métier, permettant de recueillir et compléter l'information existante ou manquante ;
- un lieu d'analyse de certaines problématiques à partir des données recueillies au plan qualitatif (études de cas) et au plan quantitatif (statistiques) : effets des " basic-checks ", lenteurs du processus de décision de l'A.I., augmentation du nombre de jeunes à très bas seuil ;

- un espace de propositions de mesures à destination des services de l'Etat, du monde économique et des partenaires concernés en vue d'améliorer la situation dans la transition école-métier : création de centres de " bilan-information-orientation " (BIO), " stages de transition " de 6-8 mois en entreprise avec la FVE, amélioration de la coordination des différents tests auxquels les jeunes sont soumis ;
- la communication de résultats d'observations et d'analyses aux partenaires concernés ;
- un esprit de collaboration entre les acteurs de la formation, publics ou privés.

De plus, il a associé à ces différentes plates-formes des représentants patronaux et syndicaux : commission DGEO de l'approche du monde professionnel, groupe chargé d'élaborer des prévisions statistiques sur l'offre et la demande dans le secteur de la transition, groupes de suivi de projets pour les "jeunes adultes en difficultés", promotion et prospection de nouvelles places de formation professionnelle.

5.12.2 Projets de coordination opérationnelle

Au plan opérationnel, il faut signaler la réalisation de quelques projets concrets :

- un site internet répertoriant les offres, tenu à jour en collaboration entre l'OCOSP et l'OPTI ;
- des documents explicatifs pour les parents sur la transition ;
- la création du dispositif appelé "stages de transition", endossé par les partenaires sociaux ;
- plusieurs préavis à l'attention des Services de l'Etat sur des demandes de subvention pour de nouvelles offres ;
- la création du dispositif de "Bilan - Information - Orientation" repris par les SeMo en collaboration (y compris financière) avec l'OCOSP et l'OPTI
- des documents d'entrée et de contenus harmonisés pour le portfolio, élaborés entre l'OPTI, les SeMo et l'UTT ;
- le renforcement du lien avec la commission filtrant l'admission dans les formations individualisées ;
- des échanges de prestations ou l'achat de prestations, outre la facilitation du passage d'un jeune d'une institution à l'autre.

Dans le cadre de ce bilan, on constate que la coordination fonctionne au niveau opérationnel, souvent de manière bilatérale. En revanche, la supervision est inexistante. Il faut admettre qu'elle ne peut relever de la compétence de la direction de l'OPTI ni de celle du Conseil consultatif EJVA, dont l'expertise et les préavis peuvent être utiles à la réflexion stratégique.

De fait, le problème de la gouvernance de la transition 1 est posé. La voie d'un Conseil de direction interinstitutionnel, regroupant les six Services de l'Etat concernés par la transition 1, est à l'étude.

Au niveau de l'organisation opérationnelle, le rôle et la fonction – le cas échéant, le statut - des doyens responsables de site doivent être revus dans le cadre d'une adaptation de la structure OPTI.

5.13 Mettre en place un système de suivi garantissant la qualité des prestations de la transition 1

En instituant l'OPTI le 9 juillet 2003, le Conseil d'Etat lui a donné la mission de " mettre en place un système d'information et de suivi pour garantir la qualité des prestations et une gestion efficace des ressources allouées. "

Lors de la mise en œuvre concrète de l'OPTI pour la rentrée scolaire d'août 2004, le contexte imposait de nouvelles contraintes par rapport à l'année précédente :

- la priorité devait être donnée à l'accueil d'un nombre record de candidat-es (ouverture de 7 classes pendant l'été) ;
- au plan institutionnel, une Direction générale de l'enseignement postobligatoire (DGEP) était créée ;
- créer un système d'informations regroupant plusieurs services prestataires de l'Etat, des institutions parapubliques, voire des prestataires privés (patronaux) ou des communes, impliquait un partage complet de l'information, voire l'acceptation d'un droit de regard peu habituel.

Ces raisons ont conduit la direction de l'OPTI à se concentrer sur le niveau fonctionnel, via le Conseil EJVA, qui a permis à chaque prestataire de connaître les autres, de se situer et d'ajuster sa propre gestion, d'améliorer sa connaissance du contexte général de la transition voire, pour les acteurs para-étatiques, du fonctionnement des services départementaux.

A ce titre, on a pu observer, outre les réformes au sein de l'OPTI lui-même, que les impulsions du Conseil EJVA ont notamment encouragé :

- la révision des attentes de la DGEO en matière d'approche du monde professionnelle en VSO ;
- une évolution des prestations de l'OCOSP avec un accent sur la préparation à la transition 1 ;
- un renforcement des prestations d'enseignement et de conseil en orientation dans les SeMo ;
- une harmonisation des statuts des personnels des six SeMo ;
- un rapprochement avec les conseillers de l'A.I. ;
- des solutions novatrices pour les jeunes adultes au bénéfice du revenu d'insertion (SPAS) ;
- un accent renforcé de la DFPV sur la promotion des places d'apprentissages ;
- la création par la FVE du stage de transition de plusieurs mois avant de signer un contrat.

Au niveau du contrôle de la gestion, chaque service ou institution parapublique a conservé ses pratiques, respectant les critères de l'Etat mais ne permettant pas au Conseil d'Etat de disposer d'une vision consolidée, en particulier en matière financière. A cet égard, le rapport de l'UCA montre la difficulté de comparer le coût respectif des prestations, selon l'intensité de l'offre, le public visé selon des besoins et attentes variables, les résultats obtenus, voire les coûts marginaux à imputer.

Au plan technique, le pilotage de la transition 1 ne bénéficie pas encore d'un système d'informations. L'achèvement de plusieurs grands projets transversaux à l'Etat devrait permettre de combler cette lacune :

- SIEF en matière de progiciel et de base de données fonctionnelle des élèves et des maîtres,
- Loi cantonale sur la formation professionnelle pour les bases légales nécessaires au financement des mesures de transition.

Le Grand Conseil a explicitement décidé en 2003 d'évaluer la pertinence de la création de l'OPTI après trois années scolaires, afin d'apprécier si le besoin d'une telle institution était conjoncturel ou structurel et de pouvoir, le cas échéant, reconsidérer le rattachement juridique de cette structure particulière à la Loi sur l'enseignement secondaire supérieur, dédiée fondamentalement aux gymnases et aux écoles de culture générale et de commerce. A ce propos, on n'omettra pas de signaler que les Chambres fédérales venaient d'adopter une nouvelle Loi fédérale sur la formation professionnelle, que les Cantons avaient 5 ans pour mettre en œuvre.

On peut donc observer que, si l'OPTI n'a pas encore trouvé un ancrage législatif cohérent - les rapports avec les gymnases et la LESS sont quasiment inexistantes -, son rôle de chaînon entre l'école obligatoire et l'insertion professionnelle est aussi indispensable que reconnu, en partenariat étroit avec le monde des entreprises et les autres prestataires de la transition 1 relevant des services départementaux.

6 DEVENIR PROFESSIONNEL DES JEUNES DEUX ANS APRÈS L'OPTI

L'Unité de recherche pour le pilotage de systèmes pédagogiques (URSP) a suivi le développement de l'OPTI par diverses recherches et études portant sur les jeunes en situation de transition :

- *Quelle insertion dans le monde professionnel 6 mois après avoir fréquenté l'OPTI ? (1er rapport intermédiaire, octobre 2006)*
- *Profils, attentes et projets des jeunes en situation de transition vers une formation professionnelle (novembre 2007)*
- *S'insérer dans le monde professionnel : quel bilan deux ans après l'OPTI ? (2ème rapport intermédiaire, juin 2008).*

Cette dernière étude apporte un éclairage différencié sur le devenir de 352 jeunes issus de l'échantillon de la première recherche sur la transition (429 jeunes entrés à l'OPTI en 2004 et ayant répondu au premier questionnaire).

6.1 Caractéristiques de l'échantillon de la 2ème recherche

Les 352 jeunes interrogés entre juin et août 2007 sur la base d'un questionnaire relatif à leur situation professionnelle présentent les caractéristiques générales suivantes :

- 49,2% sont des hommes,
- 57,5% sont de nationalité suisse,
- au début de l'année scolaire 2006-07, les catégories d'âge se répartissaient comme suit : 17 ans, 30,2% / 18 ans, 49,5% / 19 ans, 20,3%.

6.2 Situation professionnelle des jeunes en juillet 2007

En juillet 2007, on constate que :

- 77% des jeunes interrogés sont entrés en formation (69% en apprentissage, 3,7% au gymnase, 4% en école privée),
- 12,2% d'entre eux sont en transition vers la formation professionnelle (recherche d'apprentissage, stage),
- 10,8% sont dans d'autres situations (aucune activité, recherche d'emploi, chômage, grossesse, maladie, service militaire, décès).

Par rapport à la situation professionnelle des jeunes en juillet 2006 (317 jeunes interrogés) apparaît une légère augmentation de la proportion de jeunes en formation (2006 : 72,6%) et une diminution des jeunes en transition (2006 : 16,4%). On peut conclure à une relative stabilité des situations.

Le parcours de formation post-obligatoire des jeunes de l'OPTI présente cependant une image plus contrastée. Si, globalement, les trois quarts d'entre eux parviennent à poursuivre leur formation sans problème, un quart des jeunes connaît des événements particuliers : redoublement, rupture de contrat d'apprentissage, changement d'orientation ou d'école.

L'impact de ces événements est variable. Les jeunes concernés par un redoublement ou un changement de situation de formation poursuivent leur formation. En revanche, les ruptures de contrat d'apprentissage amènent les jeunes, dans la plupart des cas, à quitter le système de formation.

6.3 Jeunes en formation : évaluation et perspective

En été 2007 et selon les réponses collectées auprès des jeunes effectivement présents (271 jeunes), on relève que la grande majorité des jeunes (métier choisi : 96,7% / formation : 94,4%) se disent plutôt ou très satisfaits tant du métier qu'ils ont choisi que de leur formation. Il convient de souligner qu'ils sont près de 30% à ne pas envisager de continuer à l'exercer après la formation.

Malgré ce haut degré de satisfaction, les jeunes disent éprouver un certain nombre de difficultés en cours de formation. A ce propos, on citera : les cours (48,6%), le travail personnel (18,2%), l'organisation (7,4%), la pratique (2,7%), autre (12,6%).

Invités à porter un regard rétrospectif sur leur parcours scolaire et leur attitude par rapport au travail scolaire, ils sont un peu plus du tiers à estimer qu'ils se sont contentés du minimum. Un cinquième des jeunes interrogés déplorent certains aspects de leur parcours à l'école obligatoire (scolarité en VSO). Un sixième d'entre eux regrettent d'avoir dû effectuer une année de transition (OPTI) et de perdre, à leur avis, une année.

Les projets professionnels futurs des jeunes interrogés montrent que 71,5% affichent une volonté de ne pas se satisfaire de la situation acquise. La formation à la maturité professionnelle se présente comme le projet favori (57%), soit que les jeunes lui accordent une valeur intrinsèque ou que ce titre représente une étape conduisant à des études de niveau tertiaire. D'autres choix vont vers la pratique du métier appris, une nouvelle formation, un perfectionnement (brevet, maîtrise, langues) ou un (autre) CFC. D'autres projets, plus vagues, sont formulés par une minorité des jeunes concernés.

6.4 Bilan

Les résultats de la recherche conduite par l'URSP autorisent le bilan suivant :

- a. *on constate des similitudes entre la situation d'insertion des jeunes de l'OPTI (entrée différée +1) et celle des jeunes de l'étude TREE (entrée différée +1) : 74,5% des jeunes de l'OPTI sont en formation (76,5% des jeunes de TREE) ; 20,4% ont changé de situation (TREE : 17,6%) ; 5,1% ne sont pas en formation (TREE : 5,9%) ;*
- b. *les jeunes de l'échantillon TREE entrés directement en formation après l'école obligatoire sont plus nombreux à être toujours en formation deux ans plus tard (81,6%) et, à l'inverse, sont moins nombreux à avoir changé de situation (15,8%) ou à ne plus être en formation (3,1%) ;*
- c. *une année à l'OPTI ne permet pas aux jeunes concernés de mener leur formation de manière aussi efficace que leurs camarades entrés directement dans les formations du post-obligatoire après l'école obligatoire ;*
- d. *la situation des jeunes qui n'avaient pas commencé de formation directement après avoir quitté l'OPTI semble globalement plus préoccupante ; plus de 40% d'entre eux ne sont toujours pas parvenus à commencer une formation et, parmi ceux entrés en formation, plus de 10% avaient interrompu leur formation avant la fin de l'année scolaire ; lorsqu'on examine le parcours des jeunes qui n'étaient pas en formation en juillet 2007, on remarque que près des deux tiers d'entre eux n'étaient en fait jamais entrés en formation.*

Ces constats ne sauraient toutefois laisser pour compte un changement d'état d'esprit chez les jeunes en formation, qui se manifeste par le retour de projets professionnels ambitieux et situés dans le système de formation tertiaire. Pour les jeunes concernés par l'entrée en formation différée, on peut observer que le processus d'orientation s'opère progressivement et qu'il n'est sans doute pas achevé au terme de l'année d'OPTI, ce qui ne signifie nullement qu'il soit nécessaire de prolonger la durée de la transition OPTI. Les projets professionnels envisagés par les jeunes en formation post-obligatoire issus de l'OPTI montrent plutôt une consolidation par étapes de l'insertion professionnelle et une tendance à éviter une impasse telle que celle connue au terme de la scolarité obligatoire.

7 CONCLUSIONS

7.1 Evaluation finale

L'évaluation de la mise en œuvre de nouveaux dispositifs de formation est une exigence issue de la création des hautes écoles spécialisées. La volonté politique de démontrer et de développer la qualité des formations dispensées est manifeste, tout en étant fondée sur la nécessité, légitime, de justifier les dépenses occasionnées par la politique publique, en l'occurrence celle qui concerne la transition 1. Le présent rapport du Conseil d'Etat au grand Conseil s'inscrit donc dans une volonté de transparence.

Le Conseil d'Etat observe que le canton a su s'adapter, au cours de la dernière décennie, à l'émergence des besoins de la transition entre l'école et la formation professionnelle : création de l'Ecole de Perfectionnement en 1991, mesures

conjoncturelles puis structurelles en 1994 puis 1997, élargissement de son mandat en 2004 avec la création de l'OPTI. Le bien-fondé de cette action est confirmé par les lignes directrices intercantionales adoptées en octobre 2006 par la CDIP, l'OFFT et les partenaires des milieux économiques. Les réformes entreprises par l'OPTI dès 2004 leur correspondent d'ailleurs en tous points.

Ces lignes directrices, de niveau national, se résument en onze points :

1. augmenter le taux de diplôme du secondaire II à 95% ;
2. assurer une meilleure transition entre la scolarité obligatoire et le secondaire II ;
3. établir un bilan de compétences : points de départ pour le choix d'une profession (fin de 8e) ;
4. harmoniser les exigences ;
5. éviter une prolongation insidieuse de la scolarité ;
6. mettre à disposition des offres et des mesures complémentaires ;
7. définir le caractère des offres ;
8. développer une stratégie partenaire à long terme ;
9. concrétiser la collaboration entre les différentes autorités ;
10. former les enseignants ;
11. prévoir une évaluation des mesures.

Dans une société où l'entrée directe sur le marché du travail pour les jeunes sans place de formation n'est plus guère possible ni souhaitée par une majorité de familles, une offre large et variée de mesures de transition apparaît comme indispensable. Le Conseil d'Etat considère que la première transition constitue un palier essentiel pour prévenir le recours prématuré au revenu d'insertion et pour atteindre l'objectif de 95% de jeunes de 20 ans au bénéfice d'un titre du degré secondaire post-obligatoire.

La statistique du service de l'emploi (SDE, septembre 2007) concernant les jeunes demandeurs d'emplois indique du reste que la part des jeunes entre 15 et 24 ans représente :

- 13 % ou 2'388 demandeurs d'emploi (54 % de femmes, 57 % suisses),
- 51 % d'entre eux sont qualifiés (6 % semi-qualifiés, 43 % non qualifiés, dont 34 % d'écoliers, étudiants).

En ce sens, la structure de l'OPTI doit assurer avec ses partenaires un double rôle de filet social pour des adolescent-e-s en difficulté et de "marchepied" pour l'entrée réussie en formation professionnelle de jeunes n'ayant pas immédiatement les moyens de leurs ambitions, en raison de leurs propres lacunes ou du marché toujours tendu des places d'apprentissage.

Pour la période d'observation 2004-2007, il n'est pas possible de mesurer si les formations dispensées par l'OPTI ont un effet sur le taux de chômage des jeunes. Toutefois, plusieurs études montrent qu'une transition réussie constitue un bon instrument de prévention. Comme il n'est guère possible de compenser en dix mois seulement les lacunes accumulées tout au long d'un parcours scolaire de onze ou douze années, l'effet de l'année passée à l'OPTI demeure modeste.

Les chercheurs, notamment mandatés par l'OFFT¹¹ préconisent un ensemble plus large de mesures, impliquant tout le système de formation :

- reconnaître et prendre des mesures plus tôt dans la scolarité obligatoire ;
- concentrer les efforts sur les moins performants et les moins motivés ;
- créer des places de formation à bas seuil pour jeunes ayant des difficultés importantes ;
- développer le conseil et l'encadrement des apprentis à risques ;
- optimiser les mesures par une meilleure coordination, la création de dispositifs ciblés pour ces populations à risques et donc empêcher que ces jeunes ne s'inscrivent auprès de l'assurance- chômage.

¹¹

EGGER, DREHER & PARTNER AG, Etude approfondie sur les offres de formation transitoire entre scolarité obligatoire et formation professionnelle, avril 2007.

Ces recommandations font écho à celles de l'URSP¹² :

- conserver une institution de la transition et de l'insertion séparée de l'école obligatoire ;
- prendre en charge plus précocement les élèves les plus en difficulté ;
- réfléchir sur les moyens pédagogiques adéquats pour faire face à l'hétérogénéité des niveaux des élèves ;
- valoriser le certificat décerné ;
- réfléchir à la limitation de la durée de la formation à l'OPTI.

¹²

BACHMANN HUNZIKER Karin, Profils, attentes et projets des jeunes en situation de transition vers une formation professionnelle, URSP, Lausanne, novembre 2007.

Malgré une mission rendue de plus en plus difficile par les besoins très variables des jeunes, mais surtout en raison du cumul de problèmes avec lesquels certains abordent la transition, l'analyse des trois premières années de mise en œuvre et de fonctionnement de l'OPTI montre que les objectifs essentiels ont été atteints ou atteints dans une large mesure. En revanche, le rattachement historique de la structure à l'enseignement secondaire supérieur doit être revu, en cohérence avec

l'évolution de la structure et des missions de l'OPTI. L'établissement d'un système d'informations couvrant l'ensemble de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion professionnelle durable doit faire l'objet d'une démarche interinstitutionnelle que l'OPTI ne peut assurer seul en l'état.

7.2 Adaptation de la structure de l'OPTI

Du point de vue du fonctionnement, toutes les hypothèses de base ayant fondé les réformes entreprises au sein de l'OPTI de 2004 à 2007 ont révélé leur pertinence :

- a. la décentralisation par petites unités à dimensions humaines, animées par des doyen-nes très impliqués-es, bien ancrées dans le tissu économique régional ;
- b. une pédagogie articulée sur la force du projet (même évolutif) de l'élève, le lien fort avec un-e enseignant-e et un-e conseiller/conseillère en orientation servant de référent-e-s, la dynamique du groupe-classe et des contenus préfigurant pour une part ce qui sera abordé en première année d'apprentissage ;
- c. un recrutement fondé sur l'esprit de service public, la complémentarité des équipes, la compétence, la capacité à s'intégrer dans un dispositif le plus léger possible au niveau administratif mais exigeant en terme d'investissement personnel et de capacité à connaître ses limites ;
- d. l'accent mis sur le travail en équipes pluridisciplinaires, la polyvalence, le réseau de ressources (infirmière, assistante sociale ou conseillère éducative) intervenant rapidement, en appui des enseignant-e-s, outre des relations soutenues avec les thérapeutes et travailleurs sociaux du SPJ ou des institutions ;
- e. la volonté de conserver une grande diversité de mesures, mais en les coordonnant, en harmonisant les outils qui peuvent l'être, en tirant profit des infrastructures existantes ;
- f. le développement d'un processus d'admission permettant de " décanter " la demande de candidat-e-s ayant les besoins les plus divers, allant jusqu'à l'orientation de certains jeunes en très grandes difficultés vers d'autres institutions plus spécialisées ;
- g. un positionnement offrant des prestations à des jeunes n'ayant pas de besoins trop " pointus " en terme de prise en charge psycho-sociale.

Ces dispositions structurent de manière évolutive le fonctionnement pédagogique de l'une des institutions assurant la transition 1.

Le Conseil d'Etat a cependant estimé nécessaire de mettre en place et de développer un projet interdépartemental et inter-services dédié à la transition entre la scolarité obligatoire et la formation post-obligatoire dès 2009.

Dans ce cadre, le Conseil d'Etat a procédé en septembre 2008 à une adaptation de la structure OPTI et de son organisation territoriale et pédagogique en prenant des mesures touchant l'organisation administrative, l'organisation territoriale et l'organisation pédagogique.

Organisation administrative

Le rôle d'office est dissocié de celui d'établissement multi-sites : l'OPTI n'est plus un " office " mais un " organisme " de perfectionnement, de transition et d'insertion professionnelle.

Pour des raisons de taille et de rationalisation du travail, les quatre chargés de direction (Morges, Belvédère/Lausanne, Yverdon et Vevey) sont organisés en " collège ", complété par un doyen chargé de l'administration et des finances ; ils constituent la " Conférence cantonale des chargés de direction de l'OPTI " (CCDO), dont la direction est située à Morges.

Organisation territoriale

L'OPTI demeure réparti sur neuf sites de formation dont la taille est très variable : de 2-3 classes à près de 20. En conséquence, l'organisation identifiant un rôle de " responsable de site " (RS), avec le titre de maître-sse principal-e pour les plus petits d'entre eux (Gland, Grand-Pré/Lausanne) ou de doyen-ne (Aigle, Payerne, Provence/Lausanne) est confirmée en l'état, les grands sites étant également le siège d'un chargé de direction (Morges, Belvédère/Lausanne, Yverdon et Vevey).

Dans ce contexte, les responsables de sites ont une mission particulière de lien avec le réseau sociothérapeutique et le tissu économique régional. Ils/elles ont également la responsabilité d'assurer la sécurité générale des conditions d'enseignement sur leur site (y compris prévention de la violence, respect des réglementations locales, hygiène). Cependant, ces deux missions s'effectuent par délégation du chargé de direction régional, qui doit être régulièrement informé et associé à toutes les décisions importantes. Le doyen en charge de l'administration et des finances demeure à la fois une ressource et une autorité de contrôle sur le champ de ses compétences.

Organisation pédagogique

L'organisation par unités pédagogiques de 4 à 7 classes, sous la responsabilité d'un-e doyen-ne responsable d'unité (ci-après RU), a fait ses preuves. Cette organisation a également consacré la création de quelques centres de compétences : classes "commerce-vente" à Provence, "élèves en difficultés" à Morges, et "classes d'accueil" au Belvédère. Ces unités spécialisées ont d'ailleurs des modes de fonctionnement particuliers, adaptés à leur public-cible. Cependant, les RU oeuvrent par

délégation du chargé de direction régional : "Responsable en dernier ressort de toutes les activités pédagogiques de l'établissement"(LESS art. 5.3.).

De plus, l'OPTI décharge plusieurs enseignants ou doyens pour accomplir un mandat cantonal :

- informatique administrative et pédagogique
- accueil des primo-arrivants
- chef-fe de file ou animation
- chargé-e de formation à l'interne
- projet inter-institutionnel.

Ces mandats sont désormais confiés par la CCDO. Ils font l'objet d'un cahier des charges spécifique et d'un suivi administratif dans le cadre du budget de l'OPTI.

L'organisation territoriale comme la gestion pédagogique ont essentiellement des conséquences dans le domaine de la gestion du personnel et des finances. Aussi les quatre chargés de direction sont désormais les interlocuteurs directs de la DGEP et eux seuls répondent de leur région ainsi que de la gestion consolidée au niveau cantonal de l'OPTI.

7.3 Perspectives

Les prochaines étapes stratégiques viseront à :

1. clarifier l'ancrage légal de l'OPTI et sa complémentarité avec les SeMo, en renforçant la coordination au niveau du pilotage, y compris en fonction de l'évolution démographique ;
2. mettre en place un dispositif de repérage et de suivi des jeunes présentant des risques particuliers de décrochage ou de désaffiliation sociale (" case management " dès la scolarité obligatoire et suivi des jeunes en transition 1 par l'OCOSP dans une structure interdépartementale et inters-services) ;
3. poursuivre les efforts de préparation des élèves au choix professionnel, afin d'éviter une généralisation du recours à une ou des années de transition, en renforçant le conseil en orientation et la maîtrise de classe ;
4. augmenter le nombre de places dans des mesures fondées sur le travail pratique, articulé avec l'acquisition du comportement et des compétences permettant l'insertion de jeunes en grandes difficultés, principalement grâce à des collaborations interinstitutionnelles.

Pour le surplus, la réponse du Conseil d'Etat à l'interpellation Silauri rend compte des travaux entrepris ces dernières semaines. Elle met notamment l'accent sur deux innovations majeures, en cours d'évaluation :

- la mise en place de "guichets régionaux" de bilans et d'orientation pour toutes les mesures de transition
- le développement d'une vision coordonnée du "case management", visant à ne pas perdre le contact avec les jeunes (de 14 à 25 ans) qui "décrochent" du système de formation et se mettent en danger pour eux-mêmes, ainsi qu'on le constate avec les quelque 2'000 bénéficiaires de l'aide sociale ayant entre 18 et 25 ans.

8 RÉPONSE DU CONSEIL D'ETAT

Réponse du conseil d'Etat à l'interpellation Olivier Feller et consorts des groupes radical et libéral – Organisation de l'OPTI : le Grand Conseil est-il dessaisi de ses compétences législatives ?

Le Bureau d'information et de communication de l'Etat de Vaud a diffusé, le 14 août 2008, un communiqué de presse relatif aux décisions prises la veille par le Conseil d'Etat au sujet de l'Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle (OPTI).

Ce communiqué contient notamment les informations suivantes :

L'OPTI est dissous, en tant qu'office indépendant, au 1er août 2008.

Les quatre unités régionales existantes sont rattachées à un nouvel organisme, conservant l'acronyme OPTI : l'organisme pour le perfectionnement scolaire, la transition et l'insertion professionnelle.

Le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP/CHARTEM) est considéré dès la rentrée scolaire 2008 comme une école des métiers à plein temps, indépendante de l'OPTI.

Or, le Grand Conseil a adopté, le 2 novembre 2004, une loi modifiant celle sur l'enseignement secondaire supérieur en vue de créer l'OPTI. Entrée en vigueur le 1er janvier 2005, cette loi comprend notamment les éléments suivants :

L'article 4, alinéa premier, dispose que "les établissements d'enseignement secondaire supérieur regroupent les gymnases et l'Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion professionnelle". Ainsi, l'existence de l'OPTI, en tant qu'office, est ancrée dans la loi.

L'article 4, alinéa 4, spécifie que " l'OPTI comprend ses unités régionales et le Centre d'orientation et de formation professionnelles ".

L'intitulé du chapitre III fait expressément référence à l'OPTI en tant qu'office.

Les dispositions transitoires prévoient que "le fonctionnement de l'OPTI fait l'objet d'une évaluation trois ans après l'entrée en vigueur de la présente loi".

Par ailleurs, dans sa réponse du 5 mars 2008 à l'interpellation de la députée Christa Calpini relative au fonctionnement de l'OPTI (07_INT_027), le Conseil d'Etat relève qu'il " peut garantir au Grand Conseil que le bilan de mise en œuvre de l'OPTI lui sera remis en juin 2008, soit quelques mois après le délai prévu ".

Au vu de ce qui précède, nous nous permettons de poser les questions suivantes au Conseil d'Etat :

1.- Le Grand Conseil ayant ancré dans la loi l'existence de l'OPTI en tant qu'office, est-ce que le Conseil d'Etat envisage de soumettre au parlement un exposé des motifs et projet de loi visant à supprimer l'OPTI en tant qu'office au profit d'un nouvel organisme ?

2.- Le Grand Conseil ayant inscrit dans la loi que l'OPTI regroupait le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP/CHARTEM), est-ce que le Conseil d'Etat envisage de saisir le parlement d'un exposé des motifs et projet de loi l'autorisant à en faire une école des métiers indépendante de l'OPTI ?

3.- Quand le Conseil d'Etat envisage-t-il de présenter le rapport d'évaluation de l'OPTI demandé par le Grand Conseil ?

4.- Le Conseil d'Etat ne considère-t-il pas que sa décision de dissoudre l'OPTI en tant qu'office et d'en détacher le COFOP/CHARTEM, prise le 13 août 2008 avec effet rétroactif au 1er août 2008, viole plusieurs dispositions de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur ?

Nous remercions d'avance le Conseil d'Etat pour ses réponses.

Lausanne, le 26 août 2008. (signé) Olivier Feller et 34 cosignataires

Le Conseil d'Etat tient d'abord à rassurer l'interpellateur en précisant que les missions de l'OPTI, telles que définies dans la LESS, restent inchangées. La nouvelle organisation ne générera aucune modification pour les jeunes concernés ni pour le corps enseignant. La situation transitoire actuelle est due pour l'essentiel à un conflit d'agenda entre l'indispensable révision de la LESS intervenue en 2007, l'élaboration de la nouvelle loi cantonale sur la formation professionnelle (nLVFPr) actuellement devant le Grand Conseil et la probable future loi cantonale sur la transition et l'insertion dont le périmètre est actuellement à l'étude. En réorganisant la DGEP, le Conseil d'Etat n'a en aucune manière cherché à priver le Grand Conseil de ses compétences législatives.

1. Le Grand Conseil ayant ancré dans la loi l'existence de l'OPTI en tant qu'office, est-ce que le Conseil d'Etat envisage de soumettre au parlement un exposé des motifs et projet de loi visant à supprimer l'OPTI en tant qu'office au profit d'un nouvel organisme ?

Le Conseil d'Etat envisage de présenter au Grand Conseil un projet de loi sur la transition et l'insertion destinée à coordonner les besoins et les offres de formation à la sortie de l'école obligatoire. Cette loi redéfinira le rôle et les structures de l'OPTI et nécessitera, en conséquence, une modification de certains articles de la LESS. De plus, cette dernière devra de toute manière être révisée pour intégrer les autres réorganisations du secondaire II.

Pour traiter de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion durable en formation professionnelle, il s'agit en effet de prendre en considération l'ensemble des mesures de régulation de la politique publique destinées à une minorité de jeunes qui achèvent leur scolarité obligatoire sans place de formation ou qui, mineurs ou majeurs, ont besoin d'une mesure de transition après cette phase.

L'OPTI, tel que défini par la LESS, est un des acteurs importants de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion durable en formation professionnelle. Il délivre des prestations reconnues sous la forme d'un établissement multi-sites, mais il n'est pas le seul prestataire.

Malgré une mission rendue de plus en plus difficile par les besoins très variables des jeunes, mais surtout en raison du cumul de problèmes avec lesquels certains abordent la transition, l'analyse des trois premières années de mise en œuvre et de fonctionnement de l'OPTI montre que les objectifs essentiels ont été atteints, ainsi que le prouvent les prestations fournies.

En revanche, le rattachement historique de la structure à l'enseignement secondaire supérieur doit être revu, en cohérence avec l'évolution de la structure et des missions de l'OPTI. L'établissement d'un système d'informations couvrant l'ensemble de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion professionnelle durable doit faire l'objet d'une démarche interinstitutionnelle que l'OPTI ne peut assurer seul en l'état.

En l'état des premières conclusions des travaux conduits par le Comité de pilotage interinstitutionnel de la transition I jusqu'à l'été 2008, il a été jugé opportun de prendre des mesures permettant de répondre aux attentes et d'apporter, dès l'année scolaire 2008-09, des améliorations dans les domaines suivants :

- la coordination interservices, tant au niveau stratégique qu'opérationnel ;
- la clarification des rôles entre le stratégique, l'opérationnel, les décisions administratives d'accès aux

- prestations et les prestataires désignés ;
- la qualité du repérage-dépistage précoce des jeunes à risques et de leur suivi ;
 - le principe d'un suivi systématique et concerté des jeunes concernés ;
 - la palette des mesures et la clarification de leur spécificité ;
 - l'adéquation entre la demande identifiée et l'offre, tant pour identifier les prestataires que pour éviter les biais d'orientation par les jeunes eux-mêmes.

Toutes ces mesures sont de nature essentiellement opérationnelle. Elles devaient être mises en place rapidement afin de répondre aux besoins constatés et justifient désormais la préparation d'un projet de loi sur la transition 1 et l'insertion professionnelle qui permettra d'assurer l'ancrage légal d'un dispositif stratégique rassemblant l'ensemble des prestataires sous une conduite interservices.

2. Le Grand Conseil ayant inscrit dans la loi que l'OPTI regroupait le Centre d'orientation et de formation professionnelles (COFOP/CHARTEM), est-ce que le Conseil d'Etat envisage de saisir le parlement d'un exposé des motifs et projet de loi l'autorisant à en faire une école des métiers indépendante de l'OPTI demandé par le Grand Conseil ?

Dans le cadre du futur EMPL mentionné ci-dessus, le Grand Conseil détachera formellement le COFOP/CHARTEM de l'OPTI pour confirmer le statut d'école professionnelle qui est le sien.

3. Quand le Conseil d'Etat envisage-t-il de présenter le rapport d'évaluation de l'OPTI demandé par le Grand Conseil ?

Il a paru judicieux de lier la réponse du Conseil d'Etat à la présente interpellation, de manière à traiter l'ensemble du contexte dans lequel se situe l'état des lieux et les questions, légitimes, relevant du domaine législatif.

4. Le Conseil d'Etat ne considère-t-il pas que sa décision de dissoudre l'OPTI en tant qu'office et d'en détacher le COFOP/CHARTEM, prise le 13 août 2008 avec effet rétroactif au 1^{er} août 2008, viole plusieurs dispositions de la loi sur l'enseignement secondaire supérieur ?

Le Conseil d'Etat souligne que l'exigence de la loi fédérale sur la formation professionnelle d'adapter la LVFPr au plus tard au 1^{er} janvier 2009 a nécessité la mise en place d'un dispositif transitoire permettant de coordonner celle-ci avec la LESS et la future loi sur la transition et l'insertion. Il n'était par ailleurs pas possible de reporter la réorganisation de la DGEP dont la structure devait être adaptée à la nLVFPr pour pouvoir en assurer la mise en œuvre.

On notera enfin que le rattachement légal de l'OPTI à la LESS n'avait à l'époque d'autre fondement que le rattachement de l'Ecole de perfectionnement au dispositif légal régissant l'enseignement général de la scolarité postobligatoire. Or, tant les missions que les moyens et les prestations de l'OPTI ont considérablement évolué depuis sa création et signalent une proximité évidente avec la formation professionnelle telle que la définit le projet de nouvelle loi vaudoise sur la formation professionnelle. D'où la nécessité d'une loi réservée au secteur particulier de la transition entre l'école obligatoire et l'insertion professionnelle.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 28 janvier 2009.

Le président :

P. Broulis

Le chancelier :

V. Grandjean