

**« Places d'apprentissage : atteindre les 5% »
Réponse à la motion de Mme Rebecca Ruiz**

Rapport-préavis N° 2012/32

Lausanne, le 5 juillet 2012

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du rapport- préavis

Par ce rapport-préavis, la Municipalité, consciente de sa mission d'entreprise formatrice, informe des mesures qu'elle mettra en œuvre pour répondre favorablement à la motion Ruiz demandant de « présenter un plan d'action pour atteindre, voire dépasser un taux de 5% de places d'apprentissages dans le total des ses emplois dans les cinq années à venir ».

Pour ce faire, la Municipalité sollicite la création d'un poste d'assistant-e RH à 100% rattaché à la coordination de l'apprentissage du Service du personnel dès le 1^{er} janvier 2013 et l'octroi à cet effet d'un crédit spécial de fonctionnement de 118'000 francs à porter en augmentation du budget 2013.

2. Historique – rappel des faits

Le rapport-préavis N° 2006/64 du 8 novembre 2006, adopté le 13 mars 2007¹, apportait une réponse au postulat de M. Grégoire Junod qui demandait de « *doubler le nombre de places d'apprentissage à la Ville de Lausanne d'ici 2008 (pour atteindre 180 places)* ».

La réponse de la Municipalité à ce postulat allait plus loin puisqu'elle proposait de « *porter l'effectif des apprenties et apprentis à 200, mais d'ici à 2015* ».

En application du rapport-préavis, les mesures nécessaires ont été prises par la coordination de l'apprentissage (SPeL), en collaboration avec les services de la Ville, pour atteindre cet objectif. Les places d'apprentissage offertes par la Ville de Lausanne regroupent aujourd'hui 3 catégories :

1. les places offertes par les différents services, où l'apprenti-e- suit l'entier de son cursus ;
2. le centre de formation C-For des polymécanicien-ne-s : celui-ci a déménagé de la rue de Genève à Malley afin de pouvoir former davantage d'apprenti-e-s ;
3. le centre de formation des employé-e-s de commerce rattaché-e-s au SPeL : ce centre coordonne des apprenti-e-s de commerce réalisant leur formation dans un service différent chaque année.

¹ BBC, 2006-7 T.2, p. 242-260

3. Motion de Mme Ruiz

Le 27 avril 2010², Mme Rebecca Ruiz déposait une motion demandant à la Municipalité de présenter un plan d'action pour créer dans les cinq prochaines années (soit d'ici 2015) 50 places d'apprentissage supplémentaires en se basant sur les 155 apprenti-e-s recensé-e-s à cette époque-là. Elle développait sa motion le 31 mai 2011. Le Conseil communal décidait de la prendre en considération et de la renvoyer à la Municipalité pour étude et rapport.

Le rapport-préavis N° 2006/64 répondant au postulat Junod prévoyait d'atteindre 200 places d'apprentissage en 2015. En comparaison, la motion de Mme Ruiz demande, également pour 2015, cinq places de plus, soit un total de 205 places.

De fait, la motion de Mme Ruiz s'inscrit dans un processus déjà en marche depuis 2006, date de la création de la coordination de l'apprentissage ; l'évolution à ce jour montre que les objectifs fixés dans le rapport préavis N° 2006/64 devraient être atteints en 2015.

4. Etat des lieux

A ce jour, l'Administration communale compte 186 apprenti-e-s, dans 30 professions différentes, contre 117 en 2006. On constate ainsi que le nombre d'apprenti-e-s augmente chaque année de manière considérable (cf. annexe) :

1. Pour les **places d'apprentissage** dans les services, la coordination de l'apprentissage sollicite régulièrement ceux-ci pour trouver, avec eux, des stratégies afin d'augmenter le nombre d'apprenti-e-s.
2. Pour ce qui est des **Services industriels**, le centre de formation C-For des SIL est passé de 16 apprenti-e-s polymécanicien-ne-s en 2006 à 32 apprenti-e-s polymécanicien-ne-s, automatique-ne-s, constructeurs en appareils métalliques et mécaniciens de production en 2012. Ce centre devrait atteindre le seuil fixé à 48 apprenti-e-s en 2015, à condition qu'il puisse développer d'ici là des travaux pour les différents services de la Ville et trouver suffisamment de places de stages qui sont trop peu nombreuses actuellement à la Ville.
3. Le SPeL compte à ce jour 13 apprenti-e-s de commerce qui seront 15 à la rentrée 2012. Il pourrait encore en compter davantage si les forces de travail étaient adaptées.

5. Etat des lieux

Si la plupart des services sont acquis à la cause de l'apprentissage, l'impossibilité d'engager pour certains est liée au manque de place (m²) et/ou au manque de personnel encadrant ; on estime entre 10-20% le temps nécessaire à l'encadrement d'un-e apprenti-e ; parfois, cela peut même aller jusqu'à 30%.

L'activité de la coordination de l'apprentissage est principalement organisée autour de la promotion de l'apprentissage au sein de la Ville. Cela signifie, notamment :

² BCC, 2009-10, T.2, p. 531

- une présence soutenue auprès des services pour les aider dans leur travail de formation des jeunes ;
- le suivi de 13 apprentis du centre de formation (CFO) du SPeL (dont 4 en grande difficulté personnelle) par des évaluations régulières (une évaluation prend au minimum 2,5 heures, sans en compter la préparation) et le suivi scolaire. Pour l'instant, 100% des apprenti-e-s ont réussi leur formation au CFO et obtenu leur CFC ;
- l'accompagnement des formateurs du CFO sur la place de travail par des entretiens réguliers, la mise en place de stratégies d'accompagnement et un travail de soutien administratif conséquent ;
- le développement des places d'apprentissage auprès de certains services qui entendent parler du CFO et souhaitent en faire partie (séances, étude de faisabilité, accompagnement de la démarche de développement) ;
- dès la rentrée 2012, la mise en place auprès des services de la nouvelle ordonnance de formation (ORFO 2012) qui verra durant 2-3 ans le suivi des apprenti-e-s être effectué de deux manières différentes : l'ancienne (NFCB) jusqu'en 2014 et la nouvelle à chaque engagement d'apprenti-e dès cet été ;
- le développement des cours offerts par la Municipalité aux apprenti-e-s, soit le contact régulier avec notre partenaire FuturPlus et ses formateurs, l'organisation des sessions, le suivi des cours pour s'assurer de la qualité donnée à cette formation, ainsi que divers séances afin d'améliorer constamment l'offre de formation ;
- la promotion de la Ville en tant qu'entreprise formatrice lors de salons et foires, notamment le « salon des métiers et de la formation » qui dure 6 jours chaque année et demande une organisation importante ainsi qu'un financement qui avoisine 40'000.- francs.

Les activités susmentionnées n'englobent pas le travail courant de la coordination. En effet, sa responsable est régulièrement interpellée pour répondre à des questions juridiques (cela implique des recherches précises et donc du temps), pour des problématiques liées aux comportements des jeunes (cela implique souvent des réunions, voire des médiations), et pour des questions liées aux règlements de formation qui sont souvent modifiés par les branches professionnelles sans forcément que la coordination en soit informée.

6. Constats du Service du personnel

Afin d'établir une photographie fiable de l'apprentissage au sein de la Ville de Lausanne et ainsi définir un plan d'augmentation des apprenti-e-s au-delà de 2015 pour répondre à la motion Ruiz, il est nécessaire de pouvoir rencontrer chaque service et vérifier pourquoi il ne forme pas ou plus et/ou pourquoi il ne forme pas davantage. Cela permettra de créer une, voire plusieurs place-s au sein de chaque service et d'assurer que la continuité des engagements se poursuive dans les services sans interruption.

Actuellement, 9 services ne forment aucun apprenti. La coordination de l'apprentissage n'a malheureusement pas le temps, ni le mandat officiel, d'effectuer ce travail de fond pour en comprendre les raisons.

Il est à noter qu'une place d'apprentissage de médiamaticien a été créée au SPeL en partenariat avec les SIL et les services des sports, Multimédia, SOI, Devcom, bibliothèque & archives. Cela a pris plus de 8 mois pour aboutir à la mise en œuvre et à l'engagement d'un nouvel apprenti actuellement en stage auprès du service des sports.

Divers projets de développement sont en cours qui devraient voir le jour dès que du temps sera dégagé pour la coordination.

7. Propositions

Lorsque la coordinatrice a effectué des visites au sein des services en 2006-2007, elle a relevé la difficulté d'entrer en relation avec ceux-ci, de gagner leur confiance, de rassurer les personnes concernées pour, au final, les motiver à former. En effet, on ne peut former avec succès si les formateurs/trices directes ne sont pas acquis-e-s à la cause de la formation. Ce travail d'accompagnement des services est primordial, prend beaucoup de temps et demande des compétences en pédagogie, de la diplomatie, de l'empathie ainsi que de l'entregent, faute de quoi il ne peut exister de collaboration.

Il est également nécessaire d'assurer un suivi à ces activités par une planification précise et cohérente. Cela demande du temps et de la disponibilité. La coordinatrice pourrait s'en charger vu qu'elle connaît désormais les partenaires, le fonctionnement et les susceptibilités, mais cela impliquerait qu'une partie de son activité devrait être prise en charge par une personne ayant les compétences métiers appropriées. En effet, les forces de travail du secrétariat de la coordination de l'apprentissage sont actuellement utilisées à leur maximum avec un 0.7 EPT et correspondent aux attentes.

C'est pourquoi, la Municipalité demande la création d'un poste à 100% d'assistant-e RH rattaché à la coordinatrice de l'apprentissage dès le 1^{er} janvier 2013 afin de soutenir cette dernière et développer la politique d'apprentissage en vue d'une augmentation conséquente du nombre des apprenti-e-s à la Ville de Lausanne.

8. Conséquences financières

L'impact financier pérenne de ce poste sera de 93'000.- francs auxquels s'ajoutent les cotisations AVS/AC de 8'000.- francs, ainsi que la caisse de pensions pour 14'000.- francs, soit un coût moyen annuel de 115'000.- francs.

A cela s'ajoute le prix du mobilier pour équiper une place de travail (bureau, chaise, étagère, écran, etc.) de 3'000.- francs.

	2013	2014	2015	2016	2017
Salaire	93'000.-	93'000.-	93'000.-	93'000.-	93'000.-
Charges sociales	8'000.-	8'000.-	8'000.-	8'000.-	8'000.-
LPP	14'000.-	14'000.-	14'000.-	14'000.-	14'000.-
Poste de travail	3'000.-				
Total charges supplémentaires	118'000.-	115'000.-	115'000.-	115'000.-	115'000.-

9. Conclusions

Eu égard à ce qui précède, la Municipalité vous prie, Madame la présidente, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre les résolutions suivantes :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis N° 2012/32, du 5 juillet 2012 ;
ouï le rapport de la commission nommée pour examiner cette affaire ;
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

- 1 d'approuver la réponse de la Municipalité à la motion de Mme Rebecca Ruiz demandant de présenter un plan d'action pour atteindre, voire dépasser un taux de 5% de places d'apprentissages dans le total de ses emplois dans les cinq années à venir ;
- 2 de créer un poste d'assistant-e RH à 100% pour soutenir la coordinatrice de l'apprentissage dans cette démarche et d'octroyer à cet effet un crédit spécial de fonctionnement pour l'année 2013 de 118'000 francs.- à répartir sous les rubriques suivantes :

1200.301	Traitements	93'000.-
1200.303	Cotisations aux assurances sociales	8'000.-
1200.304	Cotisations à la caisse de pensions	14'000.-
1200.311	Achats d'objets mobiliers et d'installations	3'000.-

Au nom de la Municipalité :

le syndic :
Daniel Brélaz

Le secrétaire :
Christian Zutter