

**Engagement et formation des apprenties et apprentis
au sein de l'administration communale
Réponse à la motion de Mme Thérèse de Meuron**

Rapport-préavis n° 93

Lausanne, le 10 juin 1999

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs,

1. Objet du rapport-préavis

Par le présent rapport-préavis, la Municipalité rappelle la politique qu'elle suit en matière d'engagement d'apprenties et d'apprentis. Elle démontre qu'elle se préoccupe véritablement de l'avenir de nombreux jeunes en âge de formation et d'apprentissage et qu'elle entend poursuivre les efforts entrepris en la matière. La Municipalité répond ainsi à la motion de Mme Thérèse de Meuron lui demandant de mettre en place une réelle politique d'engagement et de formation des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage.

2. Préambule

La Municipalité tient tout d'abord à rappeler qu'en 1994 déjà, une motion était déposée pour demander davantage de places d'apprentissage au sein de l'administration communale. Dans sa réponse¹, elle énumérait les postes qu'il était envisagé de créer, dès 1994, et assurait votre Conseil que tous les postes d'apprentissage vacants seraient repourvus.

S'agissant de l'évolution du nombre d'apprentis² au sein de l'administration (voir tableau 1978-1998 en annexe), on constate une progression régulière de 1978 à 1982, puisque leur nombre a passé de 66 à 112. Les années suivantes sont caractérisées par une certaine stabilité de l'effectif, qui oscille entre 105 et 114 jusqu'en 1993. Dès 1994, ce nombre diminue du fait notamment de la suppression de la formation des apprentis de police, qui ont représenté près de la moitié du nombre total des apprentis, le creux de la vague étant atteint en 1996 avec seulement 77 jeunes en formation. Mais, conséquence de la politique voulue par la Municipalité, l'effectif remonte ces deux dernières années, puisque l'on dénombre 90 apprentis en 1997 et 88 en 1998.

¹ BCC 1995, tome 1, p. 526 ss

² Afin de ne pas alourdir le texte et d'en faciliter la lecture, les fonctions sont au masculin ; il est bien évident qu'elles concernent autant les jeunes filles que les jeunes gens.

2.1 Situation des apprentis de police

Si l'on a pu constater une relative stabilité du nombre d'apprentis, toutes professions confondues, entre 1982 et 1993, la situation change à partir de l'année suivante. En effet, en automne 1994, le Corps de police renonce à former une classe d'apprentis. Une volée est toutefois encore engagée en 1995 (elle a terminé son cursus en 1998). Il n'y a donc plus d'apprentis de police, décision étant prise de se concentrer sur la formation des aspirants de police. On notera qu'actuellement, en raison des difficultés rencontrées sur le marché du travail, il est plus opportun et plus aisé de recruter des aspirants ayant déjà effectué un apprentissage, plus âgés et plus mûrs que les jeunes qui sortent de formation scolaire obligatoire.

2.2 Situation de l'apprentissage au sein de l'administration

En 1976, la Municipalité a créé un groupe de moniteurs d'apprentissage, formé d'un représentant de chaque direction, le délégué à la formation en assumant la présidence. Les moniteurs assurent la coordination et la promotion des apprentissages au sein de chaque direction ; ils peuvent l'être, mais ne sont pas forcément des maîtres d'apprentissage.

Aujourd'hui, la situation de l'apprentissage au sein de l'administration est examinée dans le cadre du projet de gestion du personnel (GePeL) notamment par le biais du processus d'appui aux services en matière de gestion du personnel. Une fonction de répondant ressources humaines devrait être créée pour chaque service, le répondant étant chargé de coordonner toutes les tâches relatives au personnel : celles spécifiques de ressources humaines, celles d'administration du personnel, et celles d'encadrement des apprentis effectuées par le maître d'apprentissage. Selon la diversité des métiers et la taille des services, ces trois fonctions pourront être assurées par une, deux ou trois personnes différentes. En tous les cas, les maîtres d'apprentissage continueront à assumer la responsabilité de la formation des apprentis à la place de travail. Quant à l'organisation détaillée de l'apprentissage, elle sera examinée dans le cadre de la mise en œuvre de ces propositions, notamment le rôle des moniteurs d'apprentissage et celui de la déléguée à la formation.

3. Réponse à la motion

Dans sa motion, développée le 20 mai 1997³ et renvoyée à la Municipalité pour étude et rapport lors de la séance du Conseil communal du 30 septembre 1997⁴, Madame de Meuron expose l'avenir difficile qui s'offre à un nombre toujours plus grand de jeunes gens et jeunes filles qui terminent leur scolarité obligatoire. Elle souhaite sensibiliser la Municipalité à cette question en demandant aux administrations publiques de montrer l'exemple en « engageant quelques apprentis supplémentaires ». Tout en reconnaissant que former davantage de personnel engendre des frais supplémentaires et un surcroît de travail pour les formateurs, la motionnaire estime qu'il vaut mieux consacrer des moyens à former des jeunes plutôt que ceux-ci se muent en clients des services sociaux. S'agissant de la charge de formation, si celle-ci est assez lourde au début, on ne saurait négliger le fait qu'un apprenti peut aussi apporter une aide au fur et à mesure de l'avancement de sa formation.

La Municipalité, consciente des difficultés rencontrées par les jeunes pour s'insérer dans le monde du travail, répond sur les deux points soulevés par la motionnaire, l'engagement et la formation, en indiquant les mesures prises pour améliorer la situation des apprentis à la Commune de Lausanne. Ainsi, d'une part, le nombre d'apprentis engagés depuis 1997 a sensiblement augmenté et, d'autre part, un soutien à leur formation a été mis sur pied à l'interne, conformément à l'engagement pris dans le programme de législature 1998-2001. On soulignera ici que bien qu'émargeant au budget de chaque

³ BCC 1997, tome 1, p. 448

⁴ BCC 1997, tome 2, p. 280

service concerné, les postes d'apprentis ne sont pas compris dans l'effectif du personnel desdits services.

3.1 En matière d'engagement

Il apparaît qu'en 1996 seulement 25 nouveaux apprentis ont été engagés. En revanche, à l'automne 1997, 38 jeunes trouvaient une place d'apprentissage dans l'administration, une jeune fille pouvait également entrer en pré-apprentissage à la Direction de la sécurité sociale et de l'environnement. A noter que parmi les 38 nouvellement engagés, deux adultes atteints dans leur santé et ne pouvant pas continuer à exercer des tâches manuelles ont pu, grâce à une aide de l'assurance invalidité, entreprendre un apprentissage de bureau de deux ans au sein de services administratifs. Ainsi, le nombre total des apprentis s'élevait à 90 personnes en 1997 contre 77 en 1996.

Ces chiffres semblent s'être stabilisés puisque l'on recensait 88 jeunes en apprentissage dans l'administration en 1998, grâce à l'engagement de 34 nouveaux apprentis.

3.2 En matière de formation

Parallèlement à cet effort accru d'engagement de nouveaux apprentis, la Municipalité a développé, depuis l'automne 1998, un programme de soutien pédagogique à l'intention de l'ensemble des apprentis. En effet, si l'acquisition de connaissances techniques et professionnelles est fort bien organisée au sein des différents services et par les écoles professionnelles qui accueillent les jeunes en formation, il a paru intéressant et nécessaire d'aider les jeunes à s'adapter aux situations nouvelles et diverses que leur réserve la vie active, en favorisant le développement de leur autonomie et de leur motivation, ainsi que de leurs aptitudes à communiquer et à gérer le changement.

Le programme se réfère aux méthodes de la gestion mentale (développées par Antoine de La Garanderie), qui visent à expliquer les phénomènes de mémorisation, de compréhension et de raisonnement d'une personne, et à celles des Ateliers de raisonnement logique (construites à partir des travaux de Jean Piaget), dont l'objectif est de faire participer l'apprenant à l'élaboration de son savoir en lui faisant prendre conscience de son fonctionnement et en le plaçant dans des situations qui permettent de réactiver les opérations intellectuelles de base. L'objectif de cette formation consiste à offrir aux jeunes des outils

- pour faciliter leur apprentissage (améliorer la qualité de leur travail et développer leurs capacités d'attention et de participation pendant les cours),
- pour élargir l'accès aux apprentissages en général (acquisition de connaissances et compétences transférables dans différentes situations de vie, professionnelle ou non) et
- pour accroître les capacités à gérer une situation de stress (préparation aux examens pour les dernières années).

A terme, il est envisagé d'offrir aux maîtres d'apprentissage la possibilité de se familiariser avec les méthodes enseignées aux apprentis et avec les outils pour apprendre qui leur sont présentés. Cela aurait pour effet de renforcer l'impact de la formation offerte aux jeunes et de valoriser les efforts et les qualités du personnel d'encadrement.

Par ailleurs, la formation du personnel a également mis sur pied un séminaire sur la « Recherche d'emploi : curriculum vitae et présentation » à l'intention des élèves en fin d'apprentissage (3^e et 4^e années), afin de les aider à préparer leur entrée dans le monde du travail.

En outre, chaque année, les nouvelles volées participent à une journée d'introduction sous forme de visite des principaux bâtiments de l'administration communale pour leur permettre de mieux appréhender leur environnement professionnel en visualisant et localisant les différentes directions et services communaux ; à cette occasion, ils rencontrent les membres de la Municipalité.

On ne saurait conclure ce chapitre sans mentionner la création d'une filière d'apprentissage de polymécanicien. Le centre de formation, dont vous avez adopté le principe, a été créé en 1998 à la Direction des services industriels⁵. Il devrait accueillir à terme seize apprentis, répartis sur quatre années d'apprentissage. Aujourd'hui quatre jeunes gens ont commencé une formation, trois garçons et une jeune fille étant d'ores et déjà engagés pour l'automne 1999.

3.3 Autres types de formation

En matière de formation des jeunes, les sollicitations sont également nombreuses pour la mise en place de stages divers, et plusieurs services accueillent des stagiaires pour des durées variables, de l'ordre de 10 jours à 6 mois. Ainsi, en 1998, une trentaine d'étudiants d'écoles de formation ont pu se familiariser avec les aspects pratiques de leur profession.

Les services qui engagent le plus grand nombre de stagiaires sont celui de Jeunesse et loisirs, qui reçoit annuellement dans ses garderies entre 10 et 15 stagiaires fréquentant les écoles de formation, et le Service de la santé des écoles, qui est lui aussi largement mis à contribution par les élèves infirmiers (une dizaine par année) qui passent 10 jours dans les différents établissements scolaires ; des demandes proviennent également de psychologues ou de logopédistes. La Bibliothèque municipale et les Archives communales sont aussi ouvertes à l'accueil de stagiaires, notamment dans le cadre de travaux de diplôme.

En 1998, on dénombrait trois stagiaires préparant une maturité professionnelle commerciale (MPC), deux au Service d'électricité et une à celui de Jeunesse et loisirs. Les étudiants qui suivent cette filière doivent effectuer un stage de 39 semaines dans une entreprise pour y développer un projet qui fera l'objet d'un examen final. Engager des stagiaires MPC exige un encadrement aussi important, si ce n'est plus, de la part du personnel du service concerné que l'engagement d'un apprenti.

Même s'ils ne s'adressent pas en priorité aux jeunes, il convient de citer d'autres types de formation que l'on rencontre dans l'administration communale. La formation en emploi en est un : quatre personnes du Service social et du travail, toujours en 1998, suivaient parallèlement les cours de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques, et quatre autres de ce même service effectuaient un apprentissage selon les dispositions de l'article 41 de la Loi fédérale sur la formation professionnelle.

Enfin, de nombreux services sont sollicités pour recevoir des élèves arrivant au terme de leur scolarité à la recherche d'un apprentissage et d'informations sur les possibilités existantes. Le service des parcs et promenades, par exemple, organise chaque année des stages d'horticulture d'une semaine pour environ 30 à 40 jeunes.

4. Promotion de l'apprentissage au sein de l'administration communale

4.1 Planète métiers

Pour démontrer sa volonté de se préoccuper de l'avenir professionnel des jeunes, la Commune, en sa qualité d'employeur, a participé au printemps 1998 au 1^{er} salon de la formation et de l'apprentissage « Planète Métiers » à la patinoire de Malley. L'objectif visé par cette présence était de montrer la variété des professions pour lesquelles l'administration communale forme des jeunes, de valoriser les métiers manuels et de mettre en évidence la promotion de l'égalité en présentant les métiers traditionnellement masculins occupés par des femmes et vice-versa.

⁵ BCC 1998, tome 1, p. 216 ss

Cette opération, bien qu'elle ait connu un vif succès et contribué à modifier l'image des apprentissages dans la fonction publique, n'a pas été rééditée cette année. En effet, c'est un engagement lourd pour les services et leurs apprentis, puisque nous avons choisi d'organiser, chaque jour, des démonstrations par plusieurs corps de métier. Un temps de réflexion semblait donc nécessaire, mis à profit pour contacter les autres administrations communales de la COREL et les inviter à présenter un stand commun au prochain salon. Un groupe de travail en examine actuellement les modalités.

En dépit de cette pause, la Commune de Lausanne était représentée à Planète Métiers cette année par le centre de formation des polymécaniciens des Services industriels. Il fait partie d'un groupement des entreprises de la région lausannoise pour la promotion du métier de polymécanicien, lequel participait au salon 1999 avec plusieurs autres entreprises de la branche.

4.2 Futur'app

Grâce au Groupe contact jeunesse, la Commune est encore impliquée dans une autre forme de promotion de l'apprentissage. Elle soutient en effet Futur'app, lieu de rencontre et d'information qui répond au mot d'ordre « les apprentis au service des futurs apprentis ». Cette démarche originale permet aux jeunes à la recherche d'informations d'être renseignés, tout au long de l'année, sur les professions ouvertes à l'apprentissage par un apprenti en formation. Ouvert aux jeunes en quête d'un apprentissage, aux écoles professionnelles, aux entreprises et aux apprentis en formation désireux de présenter leurs métiers, ce centre constitue un complément bienvenu aux bureaux de l'orientation professionnelle en offrant aux futurs apprentis de pouvoir dialoguer avec des jeunes proches de leur situation.

4.3 Promotion des jeunes filles

Depuis 1990, date du début d'une statistique régulière en la matière, on constate une présence constante des jeunes filles, dont le nombre varie entre 33 et 34 chaque année. On observe que celles-ci restent confinées aux métiers traditionnellement féminins, comme employée de commerce ou de bureau.

La déléguée à l'égalité de l'administration lausannoise se préoccupe de la promotion des filles dans les métiers ouverts à l'apprentissage, notamment dans les métiers techniques. Elle participe ainsi au projet « TEKNA », développé par la Conférence latine des déléguées à l'égalité et la Conférence romande des directeurs de formation professionnelle. Une campagne de sensibilisation des jeunes élèves féminines et des entreprises techniques a été lancée à fin 1998 en vue de promouvoir les métiers d'informaticienne, de polymécanicienne et d'électronicienne. Ce projet s'inscrit dans le cadre de l'arrêté fédéral urgent pour améliorer l'offre des places d'apprentissage jusqu'à l'an 2000, qui finance divers projets de promotion de l'apprentissage.

La Commune de Lausanne a ainsi engagé une apprentie polymécanicienne qui commencera sa formation en automne 1999. Par ailleurs, et toujours dans le cadre de « TEKNA », la déléguée à l'égalité communale collabore au projet Futur'App, une des conditions à l'octroi d'une subvention fédérale résidant dans la promotion de l'égalité des chances pour les filles.

Enfin, une exposition « Carrières de femmes, Passion d'ingénieures », organisée par la déléguée à l'équité de l'Ecole polytechnique fédérale - Lausanne, qui s'est déroulée au Forum de l'Hôtel-de-ville du 24 mars au 1^{er} avril 1999, a également contribué à mettre en valeur les efforts de promotion des femmes dans les métiers techniques à la Commune de Lausanne. Cette exposition circule depuis dans les collèges lausannois et vaudois.

5. Conclusion

Fondée sur ce qui précède, la Municipalité vous prie, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, de bien vouloir prendre la résolution suivante :

Le Conseil communal de Lausanne,

vu le rapport-préavis no. 93 de la Municipalité, du 10 juin 1999;
oui le rapport de la Commission désignée pour étudier cette affaire ;
considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

décide :

d'approuver la réponse municipale à la motion de Mme Thérèse de Meuron demandant à la Municipalité de mettre en place une réelle politique d'engagement et de formation des jeunes à la recherche d'une place d'apprentissage.

Au nom de la Municipalité :

Le syndic :
Jean-Jacques Schilt

Le secrétaire :
François Pasche