

Réponse au postulat de Mme la Conseillère communale Katia Da Silva

Commune de Renens : une entreprise formatrice !

Rapport-préavis No 19-2007

Renens, le 13 avril 2007/

Monsieur le Président,
Mesdames, Messieurs,

Par ce rapport-préavis, la Municipalité informe des mesures qu'elle entend prendre pour répondre au postulat de Mme Katia Da Silva.

La postulante sollicite de la part de la Municipalité des mesures visant à augmenter le nombre de places d'apprentissage au sein de l'Administration communale, à en diversifier les domaines de manière plus large qu'actuellement et à créer des places de préapprentissage.

En préambule, la Municipalité partage le souci de la postulante en matière de formation des apprentis. Si des efforts sont déjà consentis pour augmenter le nombre de places d'apprentissage et la qualité de la formation, elle est consciente que des développements sont encore possibles en la matière. Preuve en est que ce point est inscrit dans le programme de législature 2006 – 2011 de la Municipalité.

1. L'apprentissage à la Commune de Renens

De tout temps, l'Administration communale a eu à cœur de former des apprentis. L'offre s'est progressivement étendue en nombre et en métiers, parallèlement à l'extension des services communaux.

1.1. Evolution des places d'apprentissage

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Employé-e de commerce	5	5	5	5	3	3	4	5
Informaticien-ne	1	1	1	1	2	1	1	1
Horticulteur-trice-paysagiste	2	2	3	2	2	3	2	3
Assistant-e dentaire						1	1	1
Assistant-e socio-éducatif-ve							1	1
Nettoyeur-euse en bâtiment	1	1					1	1
Total	9	9	9	8	7	8	10	12

Remarque : la diminution des apprentis de commerce dès 2004 est due, d'une part, au phénomène EtaCom et du transfert du personnel administratif des écoles au Canton, de l'autre, à la réforme de la formation commerciale de base nécessitant un investissement des maîtres d'apprentissage plus important.

Il est à mentionner que depuis 2005, l'offre en termes de métiers, s'est étoffée par l'engagement d'une apprentie assistante dentaire, puis en 2006 d'une apprentie assistante socio-éducative et d'un apprenti nettoyeur en bâtiment. En 2007, le nombre d'apprentis atteindra le nombre de 12 à la rentrée scolaire par l'ouverture d'un poste supplémentaire d'employé de commerce et d'horticulteur-paysagiste.

En 2006, la Commune a répondu aux sollicitations de Lausanne Région et du Canton pour créer un poste d'apprentissage pour les jeunes adultes en difficulté (FORJAD). Cette

première expérience pourrait s'étoffer par l'engagement d'apprentis JAD supplémentaires, sous réserve de la mise en place d'un encadrement adéquat que nécessite cette action.

Ce rapide tour d'horizon ne serait pas complet sans évoquer les stagiaires d'écoles professionnelles, personnes accueillies en stages de réinsertion, emplois temporaires subventionnés écoliers en stage d'immersion reçus tout au long de l'année par les différents Services de l'Administration communale. En 2005, 24 stagiaires, y compris les ETS, ont été engagés par la Commune pour une durée variable allant d'une semaine pour les stages d'écoliers à plusieurs mois en ce qui concerne les stages professionnels.

Il peut encore être ajouté qu'une vingtaine de jeunes sont engagés en juillet de chaque année pour les grands nettoyages des bâtiments scolaires. Cela contribue à permettre à des jeunes de se confronter au monde professionnel.

1.2. Comparaison avec d'autres Communes

Pour permettre une comparaison avec les Communes citées par la postulante, il y a lieu de préciser les effectifs de la Ville de Renens. Ce sont 176,28 EPT (Equivalent Plein Temps), occupés par 230 collaboratrices et collaborateurs à prendre en compte.

En ce qui concerne la Ville de Montreux, 20 apprentis sont formés pour un effectif de 325,65 EPT (383 personnes). Parmi ces 20 apprentis, 6 sont formés en qualité de forestiers-bûcherons, profession absente à Renens.

En ce qui concerne la Ville de Nyon, 20 apprentis sont formés pour un effectif de 251,55 EPT (278 personnes). La palette des formations est large, puisque, en plus des domaines que nous connaissons, des assistants en information documentaire, gardiens d'animaux, électriciens de réseau, forestiers sont formés.

Un ratio peut ainsi être établi pour comparaison :

Ville de Renens	12 apprentis pour 176,28 EPT	6,80 %
Ville de Montreux	20 apprentis pour 325,65 EPT	6,14 %
Ville de Nyon	20 apprentis pour 251,55 EPT	7,95 %

2. Augmentation des postes d'apprentissage et des filières de formation

La formation d'apprentis en entreprise est exigeante. Elle demande de la part des formateurs :

- d'excellentes connaissances professionnelles ainsi que des capacités pédagogiques permettant de maîtriser et planifier le contenu de la formation professionnelle initiale,
- des aptitudes à initier au travail et à la vie quotidienne dans l'entreprise,
- des capacités à enthousiasmer et à motiver l'apprenant.

Toute collaboratrice ou collaborateur, même excellent professionnel n'est pas implicitement un bon pédagogue et n'a pas forcément les capacités (et l'envie) de former des apprentis. Pour exemple, la nouvelle formation commerciale de base implique un engagement important pour le personnel d'encadrement : les apprentis doivent atteindre un certain nombre d'objectifs professionnels, présenter des unités de formation et des situations de travail en apprentissage. Ces conditions exigent une connaissance spécifique des domaines concernés.

Cet aspect de qualité de l'encadrement et de la formation doit être omniprésent et peut être une limitation au nombre d'apprentis.

Chaque personne assurant la formation d'apprentis dans l'entreprise doit avoir suivi le cours de formateur en entreprise dispensé et organisé par le Canton, d'une durée d'une semaine. Actuellement, tous les formateurs de nos apprentis ont suivi le cours de maître d'apprentissage imposé par la Loi sur la formation professionnelle.

2.1. Extension des domaines de formation

Outre les domaines dans lesquels sont formés actuellement nos apprentis, soit commerce, informatique, horticulture, assistance dentaire, assistance socio-éducative et nettoyage des bâtiments, il serait envisageable d'ouvrir une place d'apprentissage d'assistant en information documentaire à la Bibliothèque du Léman ainsi qu'un poste de peintre en bâtiment dans le Secteur environnement – maintenance du CTC sous la responsabilité du peintre titulaire.

Après avoir étudié la possibilité de créer un poste de dessinateur en bâtiment au Bureau technique du CTC, cette piste a été abandonnée, étant donné que les activités assurées dans ce domaine ne couvrent pas entièrement le programme de formation exigé.

En ce qui concerne la formation de nettoyeur en bâtiment, cette filière seule existait en rapport avec les travaux de conciergerie. A partir de la rentrée scolaire 2007, une formation d'agent d'exploitation (orientation conciergerie) permettra d'obtenir un CFC en trois ans spécifique dans le métier de la conciergerie. C'est cette voie qui sera dorénavant privilégiée pour nos apprentis se destinant à cette profession.

2.2. Augmentation du nombre de places d'apprentissage

Dans le domaine de la formation commerciale, il est possible de prévoir pour 2008 et 2009 une augmentation de 2 places supplémentaires d'apprentissage, ce qui amènerait à un total de 7 apprentis de commerce.

Dans le secteur des conciergeries, il est également envisageable de passer progressivement de 1 à 3 apprentis d'agents d'exploitation.

2.3. FORJAD

Le Département de la santé et de l'action sociale a mis sur pied un programme de formation pour de jeunes adultes en difficulté, au bénéfice du revenu d'insertion. A la demande de Lausanne Région, la Commune de Renens a accepté de participer à ce programme en engageant en août 2006 un apprenti nettoyeur dans ce contexte. La Municipalité souhaite examiner l'extension de l'apprentissage pour ces jeunes adultes en difficulté en proposant un nombre plus important de places leur étant destinées. Ce type de formation nécessite un encadrement beaucoup plus conséquent ainsi que des compétences sociales et relationnelles importantes de la part des formateurs.

2.4. Préapprentissage

La notion de préapprentissage ainsi que la formation élémentaire et la formation pratique sont prévues par la LFP. Ces mesures sont présentes pour préparer l'accès à l'apprentissage ou destinées à des jeunes ne pouvant pas suivre la filière normale de l'apprentissage. Il s'agit, à notre sens, de situations particulières à régler de cas en cas et qui ne nécessitent pas la création de postes de préapprentissage. Il est parfaitement possible d'engager un jeune en préapprentissage en vue de préparer son passage en voie CFC par la suite. De même, des apprentis ne pouvant pas poursuivre dans la voie menant au CFC, peuvent être orientés vers la formation pratique. Ces passerelles sont des moyens à disposition et non des buts en soi.

2.5. Encadrement des apprentis

Une augmentation du nombre d'apprentis ne pourra se réaliser sans un renforcement des ressources humaines pour la gestion, l'encadrement et le suivi de l'apprentissage.

La coordinatrice ou le coordinateur des apprentis aurait pour responsabilités principales :

1. le recrutement des apprentis – annonces des postes vacants, sélection des candidats, organisation des tests de connaissances, des stages, des entretiens de candidature avec les services concernés ;
2. l'organisation de la formation et de stages dans d'autres services – planification de la formation de chaque apprenti avec les services, mise en place des plannings des stages ;
3. l'encadrement des apprentis – suivi de l'apprentissage, mise en place de mesures nécessaires (cours d'appui, conseils), organisation de l'accueil des nouveaux apprentis et des journées des apprentis ;
4. le conseil aux formateurs dans les services pour toutes les questions n'étant pas du domaine technique ;
5. les relations avec les instances de formation (écoles professionnelles, SFP, commissaires d'apprentissage), avec les parents ou d'autres partenaires.

Ce poste supplémentaire, estimé à 0,3 EPT, serait rattaché au Service du personnel.

Il pourrait être étudié un partenariat avec d'autres organismes de Renens qui forment également des apprentis et avec lesquels nous pourrions partager les forces de travail : le CSR, l'ORP, le CMS, le SIE.

2.6. Objectifs à atteindre et incidence financière

Les mesures à prendre durant ces deux à trois prochaines années permettront progressivement d'augmenter le nombre d'apprentis. En reprenant le tableau ci-dessus et en faisant une projection quant aux années à venir, les résultats sont les suivants :

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Employé-e de commerce	5	5	5	5	3	3	4	5	6	7
Informaticien-ne	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
Horticulteur-trice-paysagiste	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3
Assistant-e dentaire						1	1	1	1	1
Assistant-e socio-éducatif-ve							1	1	1	1
Agent-e d'exploitation	1	1					1	1	2	3
Assistant-e en information documentaire										1
Peintre en bâtiment									1	1
Total	9	9	9	8	7	8	10	12	15	18

Le nombre d'apprentis devrait ainsi atteindre 18 en 2009, ce qui représente une progression conséquente par rapport aux effectifs de la Commune qui ne devraient, eux, pas augmenter de façon significative.

Les incidences financières seront les suivantes, tenant compte de cette progression et d'un coût moyen par apprenti de Fr. 16'000.- par année, comprenant les salaires, charges sociales, frais pour la formation, des charges salariales du futur formateur ainsi que des frais d'aménagement de postes de travail

	2007	2008	2009
Nombre d'apprentis	12	15	18
coût de la formation	192'000.00	240'000.00	288'000.00
Aménagement poste de travail		15'000.00	15'000.00
salaire formateur		30'000.00	30'000.00
Total	192'000.00	285'000.00	333'000.00

Au budget 2007 de la section 1301 – apprentis, aucun montant n'a été budgété pour le poste de coordinateur des apprentis.

Dans sa phase préparatoire du budget 2008, la Municipalité mène une analyse globale des besoins en personnel pour faire face aux exigences et aux charges nouvelles de l'Administration communale. Le poste de coordinateur des apprentis figure à cet inventaire et fera partie des charges à inscrire au budget 2008.

—

Fondée sur l'exposé ci-dessus, la Municipalité prie le Conseil communal de bien vouloir voter les conclusions suivantes :

CONCLUSIONS

LE CONSEIL COMMUNAL DE R E N E N S ,

Vu le rapport No 19-2007 de la Municipalité du 13 avril 2007,

Ouï le rapport de la Commission chargée d'examiner cette affaire,

Considérant que cet objet a été porté à l'ordre du jour,

ACCEPTE la réponse au postulat de Mme la Conseillère communale Katia Da Silva intitulé
« Commune de Renens : une entreprise formatrice ! ».

AU NOM DE LA MUNICIPALITE

La Syndique :

Le Secrétaire :

Marianne Huguenin (L.S.)

Jean-Daniel Leyvraz

Membre de la Municipalité concerné : Mme la Syndique