

Renens ont des listes d'attentes, ce qui est tout de même réjouissant puisque cela signifie qu'il y a une forte demande. Ce qui pourrait être intéressant, c'est d'encourager les PME à dispenser en leur sein des cours de français pour leurs employés. Cela améliorerait également les performances de ces derniers. Il faudrait convaincre d'une part, les employeurs et d'autre part, les employés. C'est ce genre de piste que nous devons dorénavant explorer.

### **• A part l'enseignement de la langue, y a-t-il d'autres angles d'attaque pour favoriser l'intégration?**

En effet, l'intégration ne se résume pas qu'à l'apprentissage du français. Dans mon travail au quotidien, je ne pense pas uniquement aux étrangers, mais également aux Suisses qui vivent à Renens. J'estime que dans la population suisse il y a également, comme dans les communautés étrangères, des gens qui sont mal intégrés. Ma mission est de veiller à ce que tous les habitants de la commune se sentent, dans leurs différents actes quotidiens, non-victimes de préjugés ou de discriminations.

Nous devons avoir un maximum de disponibilité avec toutes ces personnes et faire en sorte que les gens se rencontrent et ne restent pas cloîtrés dans leurs appartements. Pour cela, il nous faut mettre sur pied des manifestations, des fêtes de quartier et toutes sortes de rencontres. Pour faire de l'intégration, il faut des prétextes, se connaître et travailler sur la «peur qu'on a des autres», peur que l'on ne peut réprimer qu'en rencontrant justement ces autres.

### **• Une conclusion?**

Nous faisons un travail d'architecte, nous élaborons des plans pour construire une société pluriculturelle solide. Nous devons être sur le terrain afin de créer ou renforcer le dialogue entre la commune et les habitants et entre ces derniers. Ce n'est qu'en faisant se rencontrer les gens que nous gagnerons le pari de l'intégration qui est le vivre bien, le vivre ensemble au quotidien dans une réciprocité de l'échange.



## **Rencontre avec M. Didier Lohri** *Syndic de Bassins et initiateur du nouveau CFC d'agent d'exploitation communal*

**Pour tous les jeunes en difficulté, pour tous ceux qui éprouvent de l'aversion pour l'école et le système scolaire, mais qui sont dotés de compétences pratiques et manuelles, il y a maintenant une nouvelle voie d'apprentissage possible. Condamnés par le passé à rester de simples manœuvres, ils ont depuis cet automne la possibilité de suivre une formation d'agent d'exploitation communal, sorte «d'homme à tout faire» des communes. Au terme d'un apprentissage de 3 ans, où l'accent sera mis sur les travaux pratiques, ils obtiendront un certificat fédéral de capacité (CFC) reconnu officiellement. Cette main-d'œuvre non spécialisée sera donc fortement revalorisée et incitera nombre de jeunes en rupture à s'y intéresser. En effet, beaucoup de communes ont de la difficulté à trouver du personnel polyvalent, à l'instar de la commune de Bassins, au-dessus de Nyon et de son syndic M. Didier Lohri. C'est ce dernier qui a eu la bonne idée de professionnaliser un métier qui n'était pas reconnu en tant que tel. Pour en savoir davantage sur ce nouveau cursus professionnel, nous sommes allés à la rencontre de son dynamique initiateur.**

### **• Monsieur Lohri, pouvez-vous nous dresser votre portrait en quelques mots?**

Né en 1958 à Lausanne, c'est dans cette ville que j'ai suivi mes écoles primaires et secondaires.

Après avoir passé une partie de mon enfance à Bassins, charmant village du pied du Jura auquel je suis resté très attaché, je suis parti étudier afin d'obtenir mon diplôme d'ingénieur.

Un premier emploi à l'UBS dans le service des systèmes de télécommunications m'a permis d'acquérir une certaine expérience professionnelle; j'ai ensuite été employé au sein des Câbleries de Cossonay dans le domaine de la recherche et du développement sur la fibre optique et les câbles de télécommunications. C'est à cette époque que j'ai pris conscience que je voulais poursuivre dans la voie de l'enseignement professionnel. Afin de concrétiser ce désir, j'ai suivi les cours pédagogiques de l'IFFP (Institut fédéral de formation professionnelle) et obtenu mon brevet d'enseignant professionnel.

Engagé ensuite comme maître professionnel à Lausanne, j'ai eu le plaisir d'enseigner à des apprentis pendant plusieurs années. Actuellement je suis chef de projet I-CH pour le canton de Vaud où il s'agit de concrétiser la modularisation des CFC d'informaticiens jusqu'aux ES (Ecoles Supérieures).

En ce qui concerne ma vie privée, je suis établi à Bassins avec ma famille depuis 1987.

Très vite intéressé par la politique de la commune, je suis entré au Conseil général dès 1988. En 1993, j'ai été élu à la municipi-



palité. Depuis 1997, j'ai le privilège d'être syndic de la commune, tâche dans laquelle je m'implique avec plaisir dans le but de développer des projets, et surtout d'être attentif aux besoins des citoyens.

**• Venons-en maintenant à cette nouvelle formation et dites-nous comment vous en est venue l'idée?**

Vous avez sans aucun doute entendu parler de l'affaire de notre employé communal, un réfugié du Kosovo qui n'avait pas les autorisations nécessaires pour rester en Suisse et que nous avons défendu ardemment.

Il faut dire qu'avant de l'engager, nous recherchions désespérément un manœuvre pour effectuer les nombreux travaux de la commune. Depuis 10 ans, nous engageons des gens venus de l'ORP (Office régional de placement) ou de l'OSEO (Oeuvre suisse d'entraide ouvrière).

Ces personnes ne restaient que quelques mois chez nous, ce qui nous posait des problèmes d'effectif.

De par mon métier d'enseignant, je côtoie de nombreux jeunes en difficultés scolaires, n'ayant ni les capacités ni l'envie d'étudier ou qui suivent l'OPTI (soit une 10e année scolaire, proposée à tous ceux n'ayant pas encore trouvé de place d'apprentissage).

Pour les «moins scolaires», l'avenir se résume souvent en deux mots: «No future»! J'ai compris que l'on pouvait faire d'une pierre deux coups: former ces jeunes à une activité manuelle simple et en même temps résoudre le problème du manque d'employés communaux non qualifiés. Toutes les parties sont gagnantes: tout d'abord le jeune qui trouve un travail manuel à sa mesure, sans contraintes scolaires lourdes, avec une rémunération en prime et l'obtention d'un CFC en fin de formation, le canton qui abaisse également les effectifs saturés de l'OPTI (Office de perfectionnement scolaire, de transition et d'insertion) sachant que chaque élève coûte à la société, et en dernier res-

sort, la commune qui bénéficie d'un employé polyvalent et qui peut le former aux spécificités de son territoire, le tout avec une vision à long terme.

**• Quelles sont les particularités de cette formation?**

C'est en fait un apprentissage de 3 ans. La commune est en quelque sorte le patron et le maître d'apprentissage. L'apprenti effectue quatre jours de travaux effectifs dans la commune en étant formé et dirigé par les différents employés communaux, tels le fontainier, l'électricien, le concierge ou encore le garde forestier. L'apprenti suit un jour de cours à Morges au Centre professionnel de Marcellin, où il suit des cours d'économie, de culture générale (trois heures) et de branches techniques (cinq heures).

**• Comment avez-vous fait pour institutionnaliser aussi vite cette nouvelle formation?**

Depuis longtemps, les concierges réclamaient un apprentissage pour leur profession. Ils l'ont obtenue avec la création du métier d'agent d'exploitation CFC, orientation bâtiment. Nous avons donc surfé sur la vague, si j'ose dire, et nous nous sommes greffés sur cette formation déjà existante et assez semblable ainsi que sur l'Ordonnance fédérale la régissant, pour créer l'appellation d'agent d'exploitation CFC, orientation voirie. Tant au niveau de M. Alain Garnier, chef de service du DGEP (Direction générale de la formation professionnelle) que de Mme Anne-Catherine Lyon, Conseillère d'Etat, cheffe du département de la Formation, de la Jeunesse et de la Culture, le concept a été reçu avec enthousiasme et célérité afin que la première volée d'apprentis puisse débuter dès la rentrée d'août 2007.

**• Pour terminer, quelles sont les rétributions dans cette profession?**

En première année, l'apprenti perçoit Fr. 675.- par mois, Fr. 900.- en deuxième et 1'145.- dès la troisième année. Au terme de sa formation, son salaire oscillera entre Fr. 4'000.- et Fr. 4'500.- par mois.



## Impressions d'un jeune apprenti de première année

Je m'appelle Christian Coulon, j'ai 17 ans et j'habite St-Cergue. J'ai vu l'annonce de la commune de Bassins qui recherchait un apprenti d'agent d'exploitation en voirie. J'ai été engagé après un court stage dans la commune. J'aime beaucoup mon travail et particulièrement les travaux concernant les espaces verts. Mon maître d'apprentissage est garde forestier, je reçois également une instruction des autres employés communaux. Ma journée débute à 7h00 le matin pour se conclure à 16h30, avec une pause à midi. Le lundi, je vais aux cours à Morges où nous sommes deux classes parallèles de 17 apprentis, dont 75% en orientation bâtiment et 25% en orientation voirie. Les cours sont communs, mais les tests de fin d'année porteront sur nos branches respectives. Je suis heureux d'avoir trouvé un job qui correspond à mes capacités, qui est très varié et le plus souvent en plein air.



Textes et photos > Jean-Marc Gallarotti