

ACTION DE FORMATION : REAPPROPRIATION DES SAVOIRS DE BASE DANS UNE COLLECTIVITE LOCALE

Une **analyse des besoins** en formation d'agents en contrats aidés (CES, CEC) a révélé des situations de difficulté en matière de savoirs de base (lire, écrire, compter, se situer). En 2005, la nécessité d'entreprendre une formation s'est imposée. Elle a été proposée à tous les agents.

L'action a été menée en 2006/2007 à la suite d'entretiens individuels. Elle a concerné 24 agents volontaires répartis en 2 groupes de niveau (acquisition, développement), après positionnement effectué par l'organisme de formation.

La formation de 21 jours s'est déroulée au CNFPT 47 au rythme d'un jour par semaine. Les déjeuners étaient pris en commun avec la formatrice au restaurant inter administratif. Les stagiaires ont fait preuve de régularité dans le suivi de la formation. Ils ont tous été au terme de la formation.

Les **difficultés** que nous avons rencontrées pour finaliser la démarche sont de différents ordres :

1. **Faire adhérer** les agents en difficulté à cette démarche
2. **Convaincre** les directeurs, le directeur général et les élus d'un intérêt commun à réaliser cette formation
3. **Constituer des groupes** homogènes en tenant compte des niveaux et des blocages culturels

L'encadrement le plus proche a fortement été impliqué dans cette démarche.

Après avoir été informés et sensibilisés, les cadres de proximité ont suivi une formation de 9 jours leur permettant d'accompagner les agents dans l'application d'une réactivation des savoirs de base dans le cadre professionnel.

Cependant, un manque d'information et de sensibilisation des chefs de service, directeurs et directeur général a fortement compromis la mise en place de mesures évitant les exclusions et décalages : charte d'accueil, bornes informatiques d'accès facilité, davantage de formations individuelles.

Un comité de suivi, impliquant le CNFPT, la DRH Ville d'Agen, l'unité formation, les formatrices des 2 groupes et le formateur des cadres de proximité et le responsable CLAP/CRI, s'est réuni une fois par mois. Son travail consistait à évaluer l'avancement de la formation et à analyser les difficultés rencontrées et programmer les réajustements nécessaires.

La formation était systématiquement rattachée au cadre professionnel grâce à des documents de travail utilisés par les agents dans leurs services.

Concernant le **coût de la formation**, il a été pris en charge intégralement par le CNFPT aquitaine et l'antenne 47. Le CNFPT a mis gracieusement à disposition de l'organisme de formation ses locaux.

La Mairie d'Agen a, quant à elle, offert les repas des stagiaires et formatrices au restaurant inter administratif.

Enfin, il était prévu que la Mairie assurerait un surcoût salarial (heures complémentaires, remplacements) pendant la durée de la formation.

A l'issue de cette formation, nous pouvons faire **plusieurs constats** :

Concernant les agents :

1. **Meilleure estime de soi** : les agents ayant suivi cette formation s'inscrivent dans des démarches de formation professionnelles (acquisition ou amélioration de compétences professionnelles, consolidation des savoirs de base, préparation d'examens professionnels, initiation bureautique et utilisation internet)
2. **Meilleure visibilité** de leur place dans la collectivité et de leurs missions.

Concernant la collectivité :

Un « parcours bureautique » ouvert à tous a été mis en place avec le soutien du CNFPT dans le cadre des savoirs de base.

Les points de vigilance :

Quand le niveau des enjeux n'est pas perçu au niveau de l'encadrement, les anciens modes de fonctionnement risquent de réapparaître. La dynamique qui permet de mettre en place les actions s'arrête.

En conclusion

Au-delà de l'acquisition des compétences de base, la principale satisfaction pour ces agents fut la prise de conscience de leur existence en tant que fonctionnaire de la Mairie d'Agen et la découverte des droits et obligations qui s'y rattachent.

Ils ont aussi été valorisés en tant qu'individus à travers ce qu'ils sont capables d'imaginer et de produire.

Pour nous, responsables formation, nous portons aujourd'hui un autre regard sur ces situations en sachant qu'elles cachent beaucoup d'angoisse et qu'il est possible d'amener les agents en difficulté à mieux vivre en leur proposant des formations adéquates.

Nous pensons qu'il est intéressant de partager cette expérience avec d'autres employeurs car nous savons qu'il existe des actions afin de réduire ces situations d'illettrisme, et que nous y avons tous intérêt. En effet, en restant dans les non-dits, on contribue à pérenniser les situations d'exclusion professionnelle mais aussi de marginalisation sociale et culturelle.