

FORMATION PAR COMPAGNONNAGE DES AETPE

DDE MOSELLE

(extrait du document général produit par DS/RF2 en 1997 : Modes d'apprentissage - Pour comprendre et pour faire - Illustrations & cas réels

• le contexte général

Le recrutement de dessinateurs par le biais de la PEC définit le cadre général de l'opération. Un responsable de bureau d'études de la DDE 57 assure la maîtrise d'oeuvre de l'action.

• la problématique

• le problème, son émergence

Le directeur constate l'incapacité de la DDE à pourvoir ses nombreux postes vacants de dessinateur.

Dans le même temps, des agents du secteur d'exploitation souhaitent passer le concours interne de dessinateur, mais ils ne disposent pas du niveau requis pour s'y présenter.

Il s'agit donc de saisir cette opportunité de convergence des besoins du service et des souhaits émis par les agents, pour résoudre le problème. Le chef de service, président de la commission locale de formation, se voit chargé par le directeur de s'approprier le problème et de mener la réflexion nécessaire pour dégager une solution originale.

• la solution envisagée

D'emblée, la solution d'une préparation de type classique est écartée, car prétendument inadaptée à la spécificité de la situation. Pour répondre à l'attente collective du service et tenter de satisfaire les aspirations individuelles d'un maximum de candidats, la formule ou solution originale préconisée par le chef de service consiste en la mise en oeuvre d'un dispositif de formation fondé sur le compagnonnage.

Le chef de service confie la responsabilité de cette action à l'un de ses chefs de bureau.

• le dispositif de formation

• l'organisation générale du dispositif

L'organisation du dispositif de formation prévoit différentes phases d'action :

- sélection des candidats ;
- formation des candidats ;
- présentation au concours.

La sélection des candidats s'effectue sous la forme de tests psychotechniques destinés à déceler l'aptitude des agents à exercer le métier de dessinateur. Le nombre de candidats admis à suivre par la suite la formation proprement dite, égale le nombre de postes vacants.

Au sortir des tests, les agents sélectionnés peuvent entreprendre leur apprentissage, fait d'une période effective de formation et d'une période d'immersion dans un service spécialisé (assainissement, VRD) ou dans une subdivision territoriale. Ils s'engagent, dans une forme de contrat passé avec le service, à respecter un délai maximum de 2 ans avant de passer le concours.

A l'issue de leur apprentissage, les agents se présentent au concours de dessinateur. En cas d'échec, ils réintègrent leur poste d'origine, cela également en vertu du contrat passé avec le service.

• la formation effective

La formation se caractérise par son organisation, puis par son déroulement.

- **organisation de la formation**

Les agents sélectionnés reçoivent une formation d'une durée de 3 à 6 mois au sein d'un bureau d'études, sous la houlette d'un projeteur et d'un dessinateur confirmés.

- **déroulement de la formation**

Les agents effectuent leur apprentissage en participant directement à l'élaboration de projets de plus en plus complexes. Ils travaillent en compagnonnage avec un dessinateur chevronné.

D'autres sources et compléments de formation sont offerts et disponibles :

- une documentation est mise à la disposition des agents ;
- une dizaine de devoirs liés directement à la préparation au concours leur sont proposés. Ils se présentent sous la forme de cas concrets. Traités par le bureau d'études, ils ont fait l'objet d'une recherche de cohérence avec les annales des sujets du concours.

• mise au point de la formation

Différentes étapes contribuent à la mise au point de la formation :

- construction des tests psychotechniques par une personne du service ;
- élaboration du contrat ;
- définition même du dispositif à partir des notions « d'immersion et de compagnonnage ».

• bilan

Ce dispositif mis en place pendant trois années consécutives a concerné une quinzaine d'agents.

Tous les candidats recrutés ont remporté le succès au concours de dessinateur, la plupart d'entre eux à l'issue de la première année de formation. Quelques agents ont même poursuivi sur leur lancée, en réussissant brillamment le concours de contrôleur des TPE.

Tous les postes vacants ont été pourvus, le bilan est plus que globalement positif.

- **commentaires**

- **avantages du dispositif**

Le compagnonnage, pressenti comme la solution la mieux adaptée à la situation, s'est avéré une réponse très pertinente.

Il montre que toute activité professionnelle peut devenir formatrice, dès lors qu'on s'efforce de l'organiser en tant que source d'apprentissage.

Cette pratique a été valorisante, tant pour les agents formés que pour les agents « compagnons ».

- **analyse économique**

Le dispositif a nécessité un investissement de la part des « compagnons », mais il n'a eu aucune incidence financière.