



***FORMATION D'ACCUEIL
Des Nouveaux Syndiqués***

Documents

pour l'animateur (trice)

SYNDICALISATION : ACCUEIL ET FORMATION SYNDICALE

UNE OBLIGATION : L'ACCUEIL SYNDICAL

Accueillir le-la-salarié (e) qui vient de se syndiquer est un acte essentiel, qu'il ou elle soit en activité, privé (e) d'emploi ou retraité (e).

Cet accueil ne doit pas être facultatif.

Il s'agit de permettre à celui ou celle qui rejoint la CGT d'en prendre immédiatement possession en tant que copropriétaire. La maison est vaste. Parfois on pourrait s'y perdre. D'où le besoin de repères. Mais surtout, c'est une maison toujours en chantier.

Un chantier qui réclame la participation de chaque syndiqué-ée. Chacune et chacun selon ses possibilités, ses compétences, ses désirs.

Dit autrement, l'accueil doit donner envie. Envie de savoir, de comprendre, de compter pour un, de dire son mot, d'intervenir, de participer. Syndiqué-e à part entière tout de suite.

Le livret d'accueil confédéral a été conçu et réalisé pour être l'outil mis à disposition des militants et syndiqués pour que cette démarche soit possible partout. Ce n'est pas l'outil unique et son mode opératoire peut (doit) être diversifié.

Plusieurs cas de figure se présentent :

⇒**1.** L'adhésion est individuelle : immédiatement celui ou celle qui reçoit cette adhésion devrait être en mesure de réaliser ce moment d'accueil.

Inutile de compliquer les choses. Le livret d'accueil est immédiatement remis au nouvel adhérent : « Voici ce livret. Il comporte plusieurs fiches pour te(vous) présenter sommairement la CGT. Je te (vous) propose d'en prendre connaissance, de noter au fur et à mesure tes (vos) remarques et questions éventuelles. Quand peut-on se revoir pour en reparler ?... »

Le livret d'accueil confédéral est complété par la remise de quelques informations de proximité géographique, professionnelle, spécifique éventuellement (noms des délégués, permanence syndicale, initiatives syndicales dans la période etc...)

On pourrait dire que la description sommaire ci-dessus correspond « au service minimum ».

⇒**2.** L'adhésion a lieu dans un cadre collectif : c'est le cas lors de la création d'une nouvelle base. Dans ce cas logiquement l'accueil doit également se faire collectivement. Il s'agit en premier de se mettre à l'écoute des questions, de solliciter les avis des autres participants et de répondre le plus simplement possible. Le livret d'accueil confédéral constitue un bon support pour structurer les échanges. Il doit être remis à chacun-e. On peut découvrir son contenu ensemble ou renvoyer comme ci-dessus à un rendez-vous ultérieur rapproché.

Ces initiatives syndicales d'accueil ne constituent pas à proprement parler de la formation, (à l'exception éventuelle de ce dernier cas de figure, voir plus loin.) Ce qui ne signifie pas qu'on n'y apprend rien, tant il est vrai qu'on apprend d'abord par l'action et aussi l'information, d'où la nécessité de présenter et d'utiliser la NVO, Options, Vie Nouvelle selon les cas, lors de ces initiatives.

UNE RECOMMANDATION : LA FORMATION D'ACCUEIL

Nous réservons ici l'emploi du mot formation à une initiative structurée durant laquelle les participants vont pouvoir construire des savoirs et/ou savoir-faire nouveaux.

Ses caractéristiques :

Le public : des nouveaux syndiqués, mais compte tenu du temps nécessaire pour organiser la formation certains peuvent éventuellement l'être depuis déjà quelques jours, quelques semaines voire quelques mois, sans aller au-delà d'une année. Mais aussi des salariés pas encore syndiqués, intéressés par la question syndicale...

Les intentions : chaque participant devra ressortir satisfait de cette première formation syndicale C'était intéressant, utile. On a appris des choses. Chacun a pu s'exprimer. On a envie de participer plus activement au syndicat, envie de continuer à s'informer et à se former.

Cette formulation indique d'emblée que la forme, la manière ou si l'on préfère la pédagogie que l'on va utiliser sera déterminante.

Les objectifs en termes d'acquisitions de savoirs et/ou de savoir-faire formulés du point de vue des participants ? Le point d'interrogation indique qu'il n'est pas possible de les indiquer de manière unique.

Dans tous les cas de figure ils **devraient concourir à faire qu'à la fin de cette formation les participants aient reçu un premier bagage leur permettant de commencer à participer à la vie syndicale.**

Les organisateurs doivent donc **faire des choix** (fixer des objectifs c'est faire des choix !) **qui dépendront** :

- **du contexte** : formation réalisée au sein d'un syndicat ? du public ? du privé ? de l'union locale avec des participants venant d'une même profession ? créant leur syndicat ? venant de professions différentes ?
- **des attentes** des participants.
- **des contraintes et des moyens** (durée disponible, conditions matérielles etc.)

Ces objectifs ne devront pas être trop ambitieux. Il s'agira d'une **initiation**, d'une **sensibilisation**.

COMMENT PROCÉDER ?

Avant la formation

→ régler les questions pratiques : convocation et confirmation du lieu, des heures à chaque participant ;

→ recueillir auprès des participants les questions qu'ils se posent, les sujets qu'ils aimeraient aborder ;

→ fixer les objectifs en tenant compte

- . des attentes des participants
- . du contexte ;
- . des contraintes et des moyens disponibles

→ fixer le déroulement et son contenu.

→ Préparation matérielle, disposition de la salle, tableau papier, marqueur, cafetière...

Les documents pour préparer, animer la formation sont le livret d'accueil confédéral *, les derniers numéros de la NVO, le site confédéral CGT et les sites des organisations concernées éventuellement, ainsi que tout matériel de proximité professionnelle, territoriale et spécifique, Options, Vie Nouvelle.

*Livret d'accueil à commander au :

Matériel syndical CGT
Case 2-1 - 263 rue de Paris
Montreuil Cedex
Tél : 01 48 18 86 13
Fax : 01 48 18 32 23
Courriel : compta.conf@cgt.fr
au prix de 1,00 € l'unité

COMMENT PROCÉDER ?

A titre d'exemple :

Pour un syndicat qui organise en interne une formation pour 10 nouveaux adhérents et 3 non adhérents-sympathisants, **l'objectif** pourrait être : à la fin de celle-ci les participants seront en capacité de **citer au moins 5 arguments montrant l'utilité d'être syndiqué à la CGT.**

Le déroulé pourrait être :

- Accueil
- Présentation des participants et expression des attentes
- Proposition du déroulé
- Thèmes abordés : **la CGT pourquoi ?
pour qui ?
comment ?**

Autour de ces 3 questions et toujours en tenant compte des attentes et motivations des participants, il est possible d'aborder :

Pourquoi ? - une approche (un survol) des conditions de la création de la CGT, de son histoire
- de ses conceptions aujourd'hui alliant contestation-proposition-mobilisation-négociation...

Pour qui ? - la CGT pour toutes et tous
Dans l'entreprise
La profession
La localité
..Le département, la région, le pays...

- la CGT ouverte et rassembleuse donc indépendante, etc...

Comment ? - dans l'entreprise : le fonctionnement syndical
- la place de l'adhérent, la démocratie syndicale
- l'assemblée générale ou le congrès
- l'information aux syndiqués
- les formations possibles organisées par l'UL, UD, ou FD
- les cotisations
- les prises de responsabilités possibles
- les organes de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT dans le privé, CAP, CTP dans le public)
- les structures de la CGT pro, interpro et spécifique.
- la CGT participe à la CES et agit pour la construction d'une organisation internationale...

COMMENT PROCÉDER ?

Pendant la formation

L'accueil

C'est un moment capital. Il doit être individualisé avant l'accueil collectif. Le ou les animateurs doivent être disponibles, ouverts, doivent faciliter les premiers contacts des participants entre eux...

Les présentations

Prévoir un carton pour que chacun y inscrive son prénom et son nom.

Veiller à tenir l'équilibre entre :

- . inviter les participants à dire ce qu'ils souhaitent que les autres sachent d'eux.
- . veiller à ce que chacun se sente parfaitement libre pour ne livrer de lui-même que ce qu'il souhaite.

Les attentes

Si elles ont déjà été recueillies à l'avance, l'animateur peut les restituer au groupe et vérifier si elles correspondent toujours, voire s'il y en a d'autres.

Si elles n'ont pas été recueillies, prendre le temps de laisser venir.

Le tour de table est intéressant mais ne doit pas tourner à « l'interrogatoire ».

La présentation du déroulé de la formation :

Elle doit être faite en relation avec les attentes. Indiquer que compte tenu du temps, tout ne pourra pas être traité, que d'autres formations existent et d'autres moyens d'information.

Inviter à réagir sur cette présentation.

Régler les questions pratiques (horaires, repas...).

Indiquer les méthodes de travail.

COMMENT PROCÉDER ?

Méthodes de travail

Les animateurs doivent avoir conscience qu'il s'agit pour les participants de leur **première expérience de formation syndicale**. L'image qu'ils auront ensuite de ce qu'est la formation syndicale dans son ensemble dépendra largement de cette première expérience. Il est donc bien d'indiquer quelques éléments :

a) A la CGT tous les militants peuvent être appelés à animer une formation de ce type même s'ils n'ont pas été spécialement formés pour le faire.

Pour animer d'autres formations, il y a des stages qui permettent d'acquérir des savoirs et des savoir faire nécessaires.

b) Dans toutes les formations, y compris par conséquent celle-ci, **nous ne sommes pas dans un cadre scolaire**. Il n'y a pas d'un côté les professeurs et de l'autre les élèves. Il y a des syndiqués « éventuellement d'autres qui ne le sont pas encore mais dont on souhaite qu'ils le deviennent ». Certains ont des responsabilités, d'autres pas encore. Mais nous sommes là pour chercher ensemble les réponses aux questions qu'on se pose. Comme la CGT n'est pas née d'hier, il y a aussi des savoirs, des expériences accumulés. C'est cela que nous mettrons, autant que faire se peut, à votre disposition.

c) Ce qui est important dans toutes les formations syndicales et cela correspond bien à notre vision du syndicalisme, c'est que les participants sont **les acteurs de leur propre formation**.

Cela signifie que l'on va travailler ensemble et que chacun va devoir jouer un rôle actif.

d) Nous aurons donc des phases de travail tous ensemble où nous devons nous discipliner pour :

- nous écouter les uns les autres
- parler à tour de rôle (ce sera le rôle de l'animateur de donner la parole) et d'autres phases en sous groupes permettant ainsi une plus grande participation de chacun.

Au-delà de l'indication de ces éléments aux participants, autres conseils pour les animateurs :

a) Sur chaque thème abordé, ne pas perdre de vue que nous avons à faire à des adultes qui sur chaque sujet ont une expérience, des idées (même inexacts) : c'est ce qu'on appelle des **représentations**. Il est important de les faire exprimer.

Exemple : on va traiter de pourquoi la CGT existe. Vous, comment répondriez-vous à cette question ?

Ainsi systématiquement, commencer par cette expression de comment eux voient la question posée...

b) **Ne pas vouloir à tout coup répondre tout de suite ou corriger les erreurs.**

Il faut avoir en tête que :

→ ce n'est pas parce que j'ai dit quelque chose que les participants auront compris et assimilé ce que j'ai dit ;

→ la meilleure manière d'apprendre c'est lorsqu'on est actif, qu'on fait quelque chose.

Il faut donc imaginer ce que peut être l'activité des participants leur permettant de construire leur propre connaissance en tenant compte des contraintes liées notamment à la complexité des questions, au temps disponible.

COMMENT PROCÉDER ?

Concrètement on peut imaginer **différentes techniques pédagogiques** possibles :

- **L'exposé** : c'est la forme la plus connue, c'est celle qu'il faut le moins utiliser surtout dans cette première formation :

- parce qu'elle rappelle trop la forme scolaire
- parce qu'elle est la moins efficace.

Si on pense nécessaire d'y avoir recours à un moment, il faut absolument utiliser le tableau pour montrer son plan,

- solliciter l'avis des participants régulièrement
- leur demander d'interrompre à chaque fois qu'ils le souhaitent de manière brève, de façon à rendre l'exposé interactif.

- Le travail de groupe

Privilégier cette forme qui a l'avantage de rendre les participants plus actifs, les habitue à l'échange d'idées avec d'autres, les initie de bonne manière à la pratique syndicale. Indiquer qu'il faut qu'ils désignent l'un d'entre eux pour **animer** le groupe, passer la parole, veiller au respect de la consigne donnée pour le travail demandé dans les horaires fixés, et un autre pour **rapporter**.

Une bonne méthode, si les conditions matérielles le permettent, peut consister à donner une grande feuille blanche et un marqueur qui serviront à noter les points essentiels pour la mise en commun.

*Exemple : **la CGT pourquoi ?***

Vous allez travailler en groupes (de 4, 5 ou 6) sur cette question.

Des pistes :

- *quelles sont les raisons qui vous ont fait vous syndiquer à la CGT ?*
- *que savez-vous des raisons qui ont fait que la CGT a été créée dans notre établissement, notre profession...*
- *que savez-vous des raisons qui ont fait que la CGT a été créée en France ?*
- *que diriez-vous des raisons qui justifient aujourd'hui son existence et la nécessité de son développement.*

Vous noterez sur votre grande feuille les mots clés. Ensuite nous mettrons en commun.

- La mise en commun

On fait, par exemple, intervenir un premier groupe en affichant sa feuille et le rapporteur commente, puis le second et ainsi de suite en comparant ce qui est commun, ce qui est différent.

Les animateurs animent le débat en ayant soin de synthétiser.

- Autre méthode : la recherche personnelle

A ce stade si elle est utilisée, elle doit être très limitée dans le temps. Il faut surtout veiller à ne mettre personne en difficulté.

Sur le thème : « la CGT pourquoi ? » elle pourrait se faire par exemple, à partir

- . des statuts confédéraux, voire ceux de la structure organisatrice, s'ils sont à jour,
- . d'un document de congrès
- . ou encore d'interventions d'actualité, etc.

- Autre méthode : la recherche en binôme

A privilégier sur la recherche personnelle, mais les consignes peuvent être les mêmes.

- Enfin, le débat formateur

Comme son nom l'indique, il s'agit d'un débat où chacun est sollicité pour donner son point de vue, son expérience.

Le rôle de l'animateur est de permettre, à partir de ces expressions, d'aider la construction de repères qui deviendront communs à l'ensemble des participants.

Ce ne sont là que des exemples d'exercices possibles, à adapter, à construire pour chaque animateur en fonction du contexte.

- Les évaluations

Dans toute formation, il est nécessaire de permettre à chacun de mesurer ce qu'il a appris.

Il faut donc permettre aux participants de s'auto-évaluer. Ils ne peuvent le faire que par rapport aux objectifs annoncés :

Dans notre exemple : vous serez en capacité de citer au moins 5 arguments montrant l'utilité d'être syndiqué à la CGT. C'est assez facile de demander à la fin à chacun de noter sur un papier les arguments retenus et ensuite de les livrer au groupe. On peut aussi faire cet exercice en binôme et mettre en commun ensuite.

Mieux, on peut aussi indiquer, dès le début de la formation, au moment où l'on présente l'objectif, qu'en synthèse on fera cet exercice et donc qu'il serait utile qu'à la fin de chaque moment, ils notent un ou deux arguments retenus.

Si le contexte s'y prête, on peut imaginer une sollicitation plus précise en fin de formation : si vous deviez donner une raison à un collègue de travail de se syndiquer à la CGT, que diriez-vous ?

On fait un tour de table et il est probable qu'au total on aura plus de 5 arguments, que l'animateur peut noter et distribuer ensuite en photocopies à chacun après la formation.