

## **Recommandations de la Commission de concertation stagiaires-opérateurs du CSEF de Liège**

### **Les fins de formation anticipées**

*Par l'expression " fin de formation anticipée" sont concernés aussi bien les abandons de formation que les exclusions à l'initiative de l'opérateur. Les uns comme les autres ne sont pas sans risque pour le demandeur d'emploi indemnisé, qui peut être sanctionné par l'ONEM. L'aspect administratif ne doit cependant pas masquer des situations personnelles ou relationnelles souvent difficiles.*

*Ces recommandations ont été élaborées suite à l'analyse des demandes de médiation et aux réflexions de la Commission de concertation stagiaires-opérateurs. Elles ont été présentées aux membres de la Commission consultative sous-régionale (CCSR) le 25 juin 2009, puis affinées suite aux apports d'informations et aux échanges lors de cette réunion.*

#### **1. Des mesures de prévention**

##### **1.1 En amont de la formation, des informations précises sur les contenus et les méthodes de travail**

Qu'il s'agisse des publications ou des séances d'information, il importe de donner au candidat stagiaire des explications claires sur les programmes et sur la ou les méthodologies utilisées (méthodologie de groupe, coaching individuel etc.). Il sera notamment précisé ce qui est attendu du stagiaire en terme d'investissement personnel, de comportement et d'autonomie.

##### **1.2 Une attention particulière à porter au début de formation**

La période d'accueil et les premiers temps de la formation sont souvent déterminants pour l'ancrage du stagiaire dans la formation. Des activités et des attitudes de nature à établir la confiance et la cohésion du groupe sont à promouvoir.

##### **1.3 La période d'essai**

La commission de concertation estime qu'il serait opportun d'instaurer une vraie période d'essai pendant laquelle le stagiaire aurait la possibilité de rompre son contrat de formation sans risques.

En l'état actuel des choses, il doit lui être expliqué que la période d'essai prévue dans le contrat F 70 bis est purement formelle et que la procédure de rupture est la même que hors de cette période d'essai.

##### **1.4 Le suivi psycho-social pour limiter le décrochage**

En cas de difficultés du stagiaire, mais aussi de façon préventive, le suivi psycho-social au sein de la formation et le travail en réseau permettent d'aborder les problèmes pouvant empêcher le stagiaire de mener la formation à son terme.

Ce type d'approche est à généraliser, notamment au niveau de la formation qualifiante, Promotion sociale ou FOREM Formation, en interne ou par des partenariats avec d'autres opérateurs ou structures d'insertion.

##### **1.5 Un accompagnement soutenu pour la recherche de stage**

L'autonomie du stagiaire fait partie des objectifs poursuivis par les centres de formation et il est attendu généralement que le stagiaire trouve lui-même un stage en

milieu professionnel. Néanmoins, au vu du contexte économique, de la demande importante de stages et des difficultés personnelles de certains stagiaires, un accompagnement plus soutenu devrait permettre dans certains cas d'éviter un découragement pouvant mener à l'abandon.

### **1.6 Des sanctions progressives et connues de tous**

Lorsque des sanctions s'imposent, celles-ci doivent être progressives et connues de tous, via le Règlement d'Ordre Intérieur ou le contrat de formation signés par le stagiaire. L'exclusion ne doit être envisagée qu'en tout dernier recours.

Les sanctions doivent faire l'objet d'une trace afin que l'on puisse, en cas de contestation, vérifier que la procédure a bien été respectée.

### **1.7 La possibilité de fractionner les contrats F 70 bis**

Dans certains cas bien particuliers, de stagiaires en grandes difficultés par exemple, les contrats de formation pourraient, comme en Régie de quartier, être conclus pour des périodes renouvelables. Ceci si la durée totale de la formation n'est pas trop courte et à condition qu'il ne s'agisse pas d'un mode de sélection déguisé.

## **2. Lorsque la rupture est envisagée**

### **2.1 Une perspective à aborder en entretien individuel**

Lorsque le dialogue est rompu, ou lorsque le stagiaire est en décrochage et s'avère injoignable, cet entretien pourrait être explicitement proposé avec une personne non impliquée dans le conflit, dans le centre de formation ou en externe.

### **2.2 Bien informer le stagiaire sur ses droits et obligations**

Il s'agit là des informations sur les diverses possibilités de médiation ou de recours en interne et en externe, et sur les démarches administratives à accomplir.

Le stagiaire doit également être informé des risques encourus au niveau de l'ONEM et de la possibilité de se faire accompagner par son syndicat lorsqu'il sera convoqué.

### **2.3 Les étapes de la procédure de rupture du Contrat F 70 bis à préciser**

Il importe en particulier de rappeler que lorsque l'opérateur a introduit le document de demande de fin de formation, le stagiaire a toujours la possibilité de continuer sa formation, si des négociations en interne ou en externe, via le SRP ou le dispositif de médiation, aboutissent.

De même, tant que le document C 91 n'a pas été transmis par le stagiaire à son organisme de paiement, le stagiaire en désaccord avec ce document (motif de fin de formation évoqué en général) peut encore reprendre contact, dans les plus brefs délais, avec le Service des Relations Partenariales.

### **2.4 Le dispositif de médiation du CSEF : un dispositif de 2ème ligne à saisir avant la rupture**

Les stagiaires s'adressent souvent au CSEF dans une logique de plainte, lorsqu'ils ont déjà quitté le centre de formation. La cellule de médiation tient à rappeler que le dispositif a notamment pour objectif de rechercher avec les intéressés une solution qui puisse convenir aux deux parties, quand les négociations en interne n'ont pas abouti.

La demande d'intervention pourrait aussi, dans ce sens, être faite de façon conjointe.