Contrat de formation, règlement intérieur et participation financière

Programme de développement économique mené par C-E-FOR à Antananarivo, Madagascar

Rémi Cèbe*
Octobre 2005

Introduction

Les contrats de formation et leur cousin, le règlement intérieur, ont pour objectif de donner un cadre précis aux droits et obligations du stagiaire et du programme en cours et post formation. Ils ont en outre pour objet de tenter d'éviter l'adoption par les stagiaires de comportements handicapant leur progression au cours des sessions de formation. Enfin, ils sont des outils de la formation comportementale, dans la mesure où ils préparent les stagiaires aux exigences, droits et obligations des entreprises qu'ils vont bientôt rejoindre. La participation financière des stagiaires, sérieusement réformée au cours des années dans ses modalités de recouvrement, a principalement pour objet de valoriser la formation auprès des stagiaires et de contribuer à la pérennisation du programme. Quant à celle des entreprises, elle reste embryonnaire et difficile à contractualiser.

Règlement intérieur

Le règlement est bâti autour de concepts simples : devoirs et interdictions. Les devoirs sont organisés autour de l'assiduité et de l'hygiène. Les interdictions traitent de l'indiscipline, de la violence, de l'agressivité, de la consommation de drogues, du vol ou de la détérioration de matériel. Mis en place dès le deuxième groupe de formation (avril 96), il a été simplifié au cours des années pour traiter de l'essentiel et être facilement accessible aux stagiaires qui, le plus souvent, ignorent tout des règles fondamentales de la vie en société (voir règlement actuel en annexe).

AVIS IMPORTANT

Les fiches et récits d'expériences « Pratiques » sont diffusés dans le cadre du réseau d'échanges d'idées et de méthodes entre les ONG signataires de la « charte Inter Aide ». Il est important de souligner que ces fiches ne sont pas normatives et ne prétendent en aucun cas « dire ce qu'il faudrait faire »; elles se contentent de présenter des expériences qui ont donné des résultats intéressants dans le contexte où elles ont été menées.
Les auteurs de « Pratiques » ne voient aucun inconvénient, au contraire, à ce que ces fiches soient reproduites à la condition expresse que les informations qu'elles contiennent soient données intégralement y compris cet avis.

Les contrats de formation

Deux contrats sont établis. Le premier est relatif à la formation comportementale et de base ; le second à la formation technique.
Le ***premier contrat*** a pour objet de responsabiliser le stagiaire dans le succès de sa propre formation et de l'amener à comprendre que le soutien apporté par le programme a un objectif - l'accès et le maintien à l'emploi - et qu'il est limité dans le temps. Il attire enfin l'attention du stagiaire sur la nécessité de répondre aux exigences du programme pour lui donner une pleine efficacité.

Le contrat a été construit autour de 3 principes :

① Comportement exigé du stagiaire en formation ;
② Participation financière et conditions de versement ;
④ Conditions de l'aide au placement.

Enfin, le contrat précise clairement que le placement du stagiaire est le résultat d'une collaboration avec le projet et non pas un dû. Chaque stagiaire est convoqué individuellement pour signer son contrat.

Le ***second contrat*** a pour objet de contractualiser le choix d'une filière technique par le stagiaire et d'organiser les droits et obligations du stagaire et du programme et de déterminer les conditions de la participation financière, extrêmement variables d'une formation à l'autre, compte tenu également des accords passés avec les centres de formation externes impliqués.

La participation financière du stagiaire

La participation financière du stagiaire est considérée comme essentielle à la valorisation de la formation par le stagiaire.

La participation financière est, comme son nom l'indique, une fraction des coûts totaux de la formation. Elle a beaucoup évolué, passant de système de dépôt de garantie (un frein à l'accès au programme et supposant une gestion administrative lourde) et de prêt à la formation (peu moteur d'une responsabilisation et d'une valorisation de la formation), elle est aujourd'hui plus simple. La participation financière est fixe et graduelle. Son recouvrement, en cas de difficultés, est confié aux agents de recouvrement du volet microfinance du programme (selon ses méthodes : de la relance amiable, à l'implication du *Fokontany*, mairie de quartier, jusqu'à l'intervention d'huissiers).

A l'heure actuelle, la participation financière des stagiaires représente environ 1/6ème des coûts réels (cette proportion est la même depuis le lancement du programme). Les coûts sont donc subventionnés pour une bonne part, en l'absence notamment d'une participation financière dres entreprises régulière et suffisante. La participation est révisée régulièrement en fonction

des facultés contributives de la population cible du programme, analysées et sélectionnées sur le fondement d'un outil de catégorisation sociale (*voir fiche URBAIN.3.1.8.*).

❶ La participation du stagiaire à la formation comportementale

- ✓ 1 000 à 2500 Ariary de droit d'inscription (0,4 à 1 Euro environ) ;
- ✓ 3000 à 4000 Ariary de contribution aux frais de formation (1,2 à 1,6 Euros environ).

❷ La participation du stagiaire à la formation technique

- ✓ Un premier versement variable selon les formations est perçu à l'entrée en formation ;
- ✓ Les autres versements, variables selon les formations choisies, se font dans les six mois suivant l'embauche du stagiaire.

Seuls les stagiaires qui ne trouvent pas de travail pour des raisons tenant au contexte du marché de l'emploi n'ont pas à rembourser la participation financière. En réalité, seuls ceux qui quittent leur emploi sans motif réel et sans avoir prévenu le programme, sont tenus de rembourser leur participation.

Le coût global des différentes formations est le suivant :

- Formation Employées de maison : 10 000 Ariary (4 euros environ)
- Formation Tricotage industriel : 15 000 Ariary (6 euros environ)
- Formation Couture industrielle : 20 000 Ariary (8 euros environ)
- Formation Opérateurs de saisie : 25 000 Ariary (10 euros environ)
- Formation Ouvrages métalliques : 36 500 Ariary (14,6 euros environ)

Les formations Menuiserie et Broderie n'étant plus choisies par les stagiaires depuis plusieurs mois, les tarifs et la participation financière ne sont pas déterminées.

La participation financière des entreprises et le contrat

Comme on le verra à la lecture du modèle de contrat joint en annexe, les entreprises sont peu sollicitées par le programme car il est extrêmement difficile de leur faire payer pour une formation qui, si elle leur parait nécessaire, n'est pas fondamentale en présence d'une main d'œuvre expérimentée surnuméraire et sans emploi depuis la crise politique et économique de 2002. L'idée est donc principalement de leur demander de contribuer aux coûts de la formation pour environ 33% ou, lorsque une formation sur site est organisée, de contribuer en nature (comme c'est le cas pour la formation tricotage industriel, voir modèles de contrat joint, anglais et français).

**Rémi Cèbe assure le suivi technique auprès de C-E-FOR depuis octobre 2002.*

Annexes

Règlement intérieur de la Formation professionnelle

1. Assiduité / Présence obligatoire

   - 3 absences non motivées sont passibles de renvoi ;
   - 5 mn avant le début des cours, tout le monde doit être dans l'enceinte de la salle de formation ;
   - un retard est considéré comme une absence ;
   - chaque absence doit être motivée par une lettre justificative, un document justificatif ou l'autorisation préalable de la formatrice.

2. Hygiène

   - Du corps et, en particulier, des mains ;
   - Apparence extérieure soignée ;
   - Vêtements propres, décents, boutonnés ;
   - Chaussures nettes, sans odeurs, présentables ;
   - Cheveux peignés / liés ;
   - Respecter l'hygiène et la propreté des salles.

3. Interdictions
   - Dissiper les stagiaires (chahuts, bavardage,…) ;
   - Circuler dans la salle de formation ;
   - Se quereller ou se battre ;
   - Voler ;
   - Dire des gros mots ou parler argot ;
   - Fumer ou consommer des stupéfiants, de l'alcool, dans l'enceinte du centre ;
   - Manquer de respect aux formatrices (insolence) ;
   - Se restaurer pendant les heures de formation ;
   - Détériorer sciemment le matériel.

4. Le non respect du règlement intérieur est passible de sanctions : de l'avertissement au renvoi.

Contrat
pour une
Formation Comportementale et de Base

Entre

M./Mmme, soussigné, ……... (ci-après le stagiaire)
Résidant : ……

Et l'Association **C-E-FOR** (Crédit Epargne FORmation), association de droit malgache, enregistrée sous le numéro 550/2001-FAR/ANT/AT/ASS, et régie par l'ordonnance 60 133 du 3 octobre 1960, sise Logement 941, Cite 67 HA Nord Ouest, 101 Antananarivo, et représentée par ……

Il a été convenu ce qui suit :

1. Après les explications reçues sur la formation et le règlement intérieur, le stagiaire s'engage à :

1- Suivre la formation comportementale et de base pour une durée de 6 semaines du ……au …… ;
2- Faire tous ses efforts pour assimiler la formation, afin de pouvoir adopter un comportement qui favorisera son insertion dans le milieu du travail ;
3- Respecter le règlement intérieur ;
4- Remplir en temps voulu les dossiers nécessaires à son inscription définitive ;
5- Payer le droit d'inscription d'un montant de 1 000 Ariary ;
6- Epargner 3 000 Ariary pendant la Formation de base et comportementale (FDB) pour faciliter le paiement de sa contribution aux frais de formation et s'effrocer de solder sa contribution avant la fin de la Formation technique ;
7- S'impliquer dans la recherche d'un emploi à l'issue de la Formation technique ;
8- Assumer les responsabilités liées à l'emploi obtenu ;
9- Informer régulièrement C-E-FOR de son évolution professionnelle après l'embauche.

2. C-E-FOR s'engage à :

1- Dispenser une formation au stagiaire favorisant son insertion professionnelle ;
2- Veiller au respect de la discipline en formation ;
3- Favoriser l'accès du stagiaire à un emploi. C-E-FOR n'offre pas d'emplois.
4- Délivrer un un certificat de stage après la Formation Comportementale et de Base et la Formation Technique, à la seule condition que le stagiaire ait passé les tests avec succès ;
5- Procéder au suivi du stagiaire pendant les 6 mois qui suivent son placement en entreprise.

3. Le non-respect de ses obligations par le stagiaire peut entraîner son renvoi. En cas de renvoi ou d'abandon,
C-E-FOR n'est pas tenue de rembourser ni les frais d'inscription, ni la contributiopn aux frais de formation.

4. Le stagiaire est libre d'accepter ou de refuser les offres de placement qui lui sont signalées par C-E-FOR.

Fait à Antananarivo, le ……, en 3 exemplaires.

Le Stagiaire Pour C-E-FOR

Contrat pour une Formation Technique

Entre

M./Mmme, soussigné, ……... (ci-après le stagiaire)
Résidant : ……, CIN n°……..

Et l'Association **C-E-FOR** (Crédit Epargne FORmation), association de droit malgache, enregistrée sous le numéro 550/2001-FAR/ANT/AT/ASS, et régie par l'ordonnance 60 133 du 3 octobre 1960, sise Logement 941, Cite 67 HA Nord Ouest, 101 Antananarivo, et représentée par ……

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1. Le stagiaire s'engage à suivre la formation technique……, dans son intégralité, du……au…….. et accepte de payer une participation aux coûts de sa formation de… ……...Ariary.

Article 2. Le paiement de cette participation se fera selon l'échéancier de paiement suivant :

- ✓ ……. ariary à l'isue de la Formation Technique ;
- ✓ Le solde, soit …….ariary, dans les six mois suivant son recrutement.

Article 3. Le paiement de tous ces frais de formation se fait aux bureaux de CEFOR, lot AFA 59 67 AH Centre ouest.

Article 4. En cas d'abandon ou de renvoi, le stagiaire reste tenu de s'acquitter du solde dû dans les deux mois qui suivent l'abandon ou le renvoi. Si le stagiaire quitte son emploi avant le règlement total des sommes dues à C-E-FOR, il doit en informer CEFOR de cette situation, sans que cette information puisse remettre en cause le respect de ses obligations contenues dans les articles 1 et 2 ci-dessus.

Article 5. Le garant, soussigné, doit, en cas de non respect de ses obligations par le stagiaire, remplir ses obligations à sa place.

Article 6. Le stagiaire ne s'étant pas acquitté de la totalité de sa participation aux coûts de sa formation ne pourra recevoir de certificat de stage

Fait à Antananarivo, le …… en 3 exemplaires.

Pour CEFOR | Le stagiaire | Le Garant | Visa du Fokontany

DRAFT

AGREEMENT FOR PROFESSIONAL INDUSTRIAL SEWERS' SELECTION, TRAINING AND RECRUITMENT

BETWEEN

The **C-E-FOR Malagasy Association**, registered under No. 550/2001-FAR/ANT/AT/ASS, whose Headquarters are situated at Logement 941, Cité 67 HA Nord Ouest, 101 Antananarivo, represented by its Director, Samoela Andrianome, hereinafter referred to as "C-E-FOR"

on the one hand,

AND

The **X Company**, whose registered office is situated at ..., registered in the Trade Register at ..... under No. ....., represented by ....., hereinafter referred to as "X",

on the other hand,

IT HAS BEEN AGREED AS FOLLOWS:

Article 1. Purpose
The purpose of this agreement shall be the selection, training and offer for recruitment by C-E-FOR of industrial sewers, as set out in article 2 hereinafter. In consideration of the performance by C-E-FOR of these services, X shall pay to C-E-FOR the sum of FMG 200,000 per recruited Trainee: FMG 100,000 upon recruitment and FMG 100,000 after six months' work at X's premises.

Article 2. Training and Trainees' Level
Trainees selected and proposed for recruitment by C-E-FOR shall have successfully completed two training sessions (see annex 1 for detailed program): 1°) a 150 hours' basic training session (behaviour at work, working environment, discipline, rights and duties, career notions, basic arithmetic, French…) and, 2°) a 50 hours' technical training session (introduction to industrial sewing on industrial sewing-machines).
Trainees shall be at least 18, hold a domestic identity card, a clean police record and a place of residency as near as possible of X's premises.
C-E-FOR's Training Staff shall be authorised by X to attend training sessions organised by X for its own supervising staff, in order to enhance the quality of technical training session delivered by C-E-FOR to Trainees to be recruited by X.

Article 3. Premises' visit
Further to Trainees' selection, C-E-FOR and X shall set up together a quick visit of X's main production units, with a view to helping Trainees to grow familiar with industrial working environment.

Article 4. Recruiting and Retaining Trainees
X undertakes to make its best efforts to recruit Trainees proposed by C-E-FOR.
C-E-FOR undertakes to set up an individual follow-up of recruited Trainees. This six-months' follow-up shall take place, at lunch-time or after work, once a week during the first month of work, twice a week the second month and once a month from third to sixth month. X shall make its best efforts to ease this follow-up and inform C-E-FOR of Trainees' short-comings/failures and achievements. Twice a year, X shall also provide C-E-FOR with the drop-out ratio and with the level of Trainees still employed by the company.

Article 5. Resignation, breach of probationary period, terminations
Neither X nor C-E-FOR shall be held liable for Trainees' resignations, breaches of probationary period or terminations.
X and C-E-FOR undertake to inform each other of resignations, breaches of probationary period and terminations, in order to allow them to enhance training's quality or employment conditions.

Article 6. Fees
Each trainee shall pay a FMG 100,000 fee to C-E-FOR. X, as set out above, shall pay to C-E-FOR the sum of FMG 200,000 per recruited Trainee: FMG 100,000 upon recruitment and FMG 100,000 after six months' work at X's premises.

Article 7. Transfer of rights and obligations
Parties shall not transfer to any third party all or part of their rights or obligations under this Agreement, except with the prior written consent of the other party.

Article 8. Agreement's Rescission
In the event of failure by X to comply with any of its obligations under this contract, C-E-FOR reserves the right to rescind this contract without any prior notice or indemnity.

Article 9. Disputes' settlement
Any dispute arising out of the interpretation or implementation of this Agreement shall be referred to the other party by registered mail with recorded delivery or hand-delivered against receipt, detailing grievances and proposing a settlement's agreement. Failing a mutual agreement within two months, the Agreement shall terminate without further notice or indemnity.

Article 10. Agreement's duration
This agreement will come into force on XX XX 2004 for 2 (two) years.

Done in Antananarivo on XX XX 2004, in 2 (two) original copies.

On behalf of C-E-FOR

On behalf of X

Convention de formation professionnelle et de placement pour Machinistes Tricoteurs

Entre les soussignées

La société Ultramaille (ci-après « Ultramaille »), SARL inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés d'Antananarivo sous le numéro 17388, sise Lot I D Ter Fahasoavana IV mandrosoa Ankadikely Antananarivo 103, et représentée par M. Frédéric Wybo, en sa qualité de Directeur,

d'une part,

Et

L'association Crédit Epargne Formation (ci-après C-E-FOR), association de droit malgache, enregistrée sous le numéro 550/2001-FAR/ANT/AT/ASS, et régie par le l'ordonnance 60 133 du 3 octobre 1960, sise Logement 941, Cite 67 HA Nord Ouest, 101 Antananarivo, et représentée par M. Samoela Andrianome, en sa qualité de Directeur,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

1. Stagiaires sélectionnés par C-E-FOR

Les stagiaires formés et proposés au placement chez Ultramaille auront entre 18 et 30 ans, un casier judiciaire vierge, une résidence la plus proche possible des unités de production d'Ultramaille, seront titulaires d'une carte d'identité nationale et auront suivi la Formation de base et la Formation Technqiue « Perfectionnement » visées ci-dessous. Lors de la sélection des stagiaires de chaque session de formation, Ultramaille organisera conjointement avec C-E-FOR une visite de ses unités de production, afin de sensibiliser les stagiaires aux lieux et conditions de travail.

2. Formation dispensée aux stagiaires par C-E-FOR

Formation de base de 150 heures (comportementale, discipline du travail en usine, environnement industriel, remise à niveau en calcul, français, mesures, etc.) dans des locaux identifiés par C-E-FOR.

Formation technique « tricotage industriel » de 10 stagiaires (en alternance avec la formation comportementale). Cette formation sera d'une durée maximale de 180 heures dans les locaux mis à disposition par Ultramaille et se composera comme suit :

- Initiation (60 heures) ;
- Perfectionnement (120 heures) ;
- Seuls 5 stagiaires sur 10 suivront le « Perfectionnement ». Ces 5 stagiaires seront choisis par Ultramaille, en collaboration avec C-E-FOR ;
- Les stagiaires suivant la formation « Perfectionnement » recevront une indemnité pour chaque pièce produite et correspondant aux normes de qualité de l'usine. Cette indemnité sera égale à 50% de la prime par pièce versée aux salariés d'Ultramaille en poste. La totalité de ces indemnités seront versées mensuellement par Ultramaille à C-E-FOR, par chèque bancaire barré, à charge pour C-E-FOR de reverser aux stagiaires les indemnités auxquelles ils ont droit.
- Les stagiaires qui ne seront pas sélectionnés par Ultramaille pour la formation « Perfectionnement » pourront être placés dans d'autres entreprises qu'Ultramaille.

3. Participation d'Ultramaille aux coûts de la formation

Ultramaille met à la disposition de C-E-FOR, pendant toute la durée de la convention, sous réserve de son respect par chacune des parties :

- un local de formation à Ilafy ;
- 5 (cinq) machines à tricoter industrielles (cf. annexe 1 pour l'identification des machines), ainsi que leur entretien. Ces machines restent la propriété d'Ultramaille ;
- bobines de fil nécessaires à la formation ;
- tous les fluides nécessaires à la formation ;
- la possibilité pour le(s) formateur(s) C-E-FOR de participer à la formation continue Ultramaille, afin de pouvoir améliorer la formation technique dispensée aux stagiaires.

4. Placement et suivi des stagiaires

Ultramaille fera ses meilleurs efforts pour engager, dans la mesure des places disponibles et en fonction de sa politique de recrutement des personnels débutants, les stagiaires que lui proposera C-E-FOR. C-E-FOR sera libre de proposer ses stagiaires au placement d'autres entreprises qu'Ultramaille, si cette dernière lui confirme par tous moyens (téléphone, lettre, etc.) qu'elle ne peut les engager à la date de délivrance de leur certificat de fin de stage.

C-E-FOR s'engage à effectuer un suivi individuel des stagiaires en poste pendant une durée de six mois à compter de la date d'embauche, lors des pauses déjeuner ou à la sortie des unités de production. Sa fréquence est la suivante : une fois par semaine le premier mois, 1 fois par mois à compter du 2ème mois. Ultramaille fera ses meilleurs efforts pour faciliter ce suivi et s'engage à informer C-E-FOR des difficultés rencontrées avec les stagiaires en poste ou les succès rencontrés, ainsi qu'à communiquer deux fois par an le niveau des stagiaires demeurés à l'emploi d'Ultramaille et le taux d'abandon.

5. Démission, rupture de la période d'essai ou licenciement des stagiaires recrutés par Ultramaille

En aucun cas, une partie ne pourra tenir l'autre responsable de la démission, de la rupture de la période d'essai ou du licenciement d'un stagiaire. Toutefois, chaque partie s'engage à tenir l'autre informée de ces situations afin de permettre une analyse de la situation et de faire évoluer la formation ou les conditions d'emploi en tant que de besoin.

6. Financement de la formation

Chaque stagiaire contribuera au financement de sa formation à une hauteur de 20 000 (vingt mille) Ariary. La contribution d'Ultramaille au coût de la formation est constituée par les mises à disposition et indemnités visées aux articles 2 et 3 ci-dessus. Le solde du financement sera assuré par C-E-FOR.

7. Règlement des différends

En cas de difficulté d'interprétation ou de différend à l'occasion de l'exécution de la présente convention, une partie peut en saisir l'autre par lettre recommandée a.r. ou remise en mains propres contre reçu daté et signé. Elle doit lui faire part de ses griefs et proposer un mode de résolution de la difficulté d'interprétation ou du différend. A défaut de règlement amiable dans un délai de deux mois à compter de la saisine d'une partie par l'autre, la convention cessera de recevoir application. Dans ce cas, C-E-FOR devra restituer les machines de tricotage industrielles dans un délai de deux semaines à compter de la fin de la convention.

8. Durée de la convention

La présente convention prendra effet le 2005 pour une durée de deux ans.

Fait à Tana en deux exemplaires, le 2005.

Pour Ultramaille Pour C-E-FOR

M. Frédéric Wybo M. Samoela Andrianome

Directeur Directeur

Annexe 1 au contrat

Machines mises à disposition par Ultramaille

Désignation Machine à tricoter manuelle **Marque Machine**	**N° de Série**	**N° d'identification**	**Caractéristiques**	**Type**	**Observations**
FLYING TIGER	348 276	T 241	05 GG	H.K	Avec stand et accessoires
FLYING TIGER	348 981	T 241	05 GG	H.K	Avec stand et accessoires
FLYING TIGER	348 455	T 477	07 GG	H.K	Avec stand et accessoires
FLYING TIGER	348 430	T 399	07 GG	H.K	Avec stand et accessoires
FLYING TIGER	316 853	T 168	12 GG	M.N	Avec stand et accessoires
STAR	885 653	T 169	12 GG	M.N	Avec stand et accessoires
STAR	885 614	T 140	12 GG	M.N	Avec stand et accessoires
FLYING TIGER	316 668	T 171	12 GG	M.N	Avec stand et accessoires