

### Gestion de difficultés dans un stage

Il s'agit durant ce moment pour les formateur.rice.s de vérifier les acquisitions pour que les stagiaires identifient les problèmes et proposent des solutions adaptées.

Incitez les stagiaires à répondre. C'est-à-dire qu'à chaque proposition d'un groupe avec un problème et une solution, laissez leur exposer leur problème et les solutions proposées et demandez ensuite aux autres stagiaires ce qu'elles et ils en pensent et si elles et ils proposeraient d'autres solutions. Participez, vous aussi, au débat pour apporter votre expérience.

Voici quelques exemples de problèmes et de solutions qui ont été rencontrés :

<b>Problèmes</b>	<b>Solutions</b>
Un.e stagiaire est perpétuellement en retard	<p>Vous l'alertez sur le fait que son retard nuit à l'ensemble des stagiaires et si elle ou il n'adapte pas son heure d'arrivée, vous commencez à l'heure prévue sans vous soucier de la gêne que cela pourrait lui causer.</p> <p>Des règles de vie ont été adoptées collectivement.</p>
Un.e stagiaire ne participe pas au stage, elle ou il ne participe pas aux travaux des sous-groupes et ne prend pas la parole lors des échanges.	<p>Prenez-la ou le individuellement pour lui parler et lui demander si elle ou il éprouve des difficultés. Invitez-la ou le à plus s'investir dans la formation. Si elle ou il suit cette formation pour se reposer et n'a pas l'intention de s'impliquer, signalez le problème au syndicat ou à l'organisation territoriale ou professionnelle qui l'a inscrit.e en formation.</p>
Les attentes d'un.e stagiaire ne sont pas en adéquation avec les contenus de la formation. Elle ou il s'ennuie et perturbe régulièrement le groupe à ce sujet.	<p>Les formateur.rice.s doivent s'entretenir avec lui en dehors de la formation (pause, repas...) pour savoir si elle ou il est prêt.e à continuer d'assister au stage sans en entraver le déroulement. Si c'est le cas, on peut avoir une attitude assez bienveillante vis-à-vis d'elle ou de lui pour lui signifier qu'on apprécie son effort de participation. Si ce n'est pas le cas, il faut envisager avec elle ou lui la possibilité qu'elle ou il quitte le stage de son propre chef. Mais l'exclusion d'un stage doit rester une mesure très exceptionnelle.</p>
Un.e stagiaire pense en savoir plus que tout le monde sur les thématiques abordées et tente de déstabiliser les intervenant.e.s et l'animateur.rice.	<p>Prévenez les intervenant.e.s. Veillez à ce que la.le stagiaire ne monopolise pas trop la parole. Invitez les autres stagiaires à prendre la parole. Permettez, lors des débats formateurs aux autres membres du groupe de s'exprimer.</p> <p>Proposez à chaque travail, en binôme ou en groupe, de changer le rapporteur.rice.</p>

Un.e ou plusieurs stagiaires sont réfractaires au contenu revendicatif CGT lié au stage et profitent de la formation pour faire valoir leurs propres contenus revendicatifs pas forcément en adéquation avec les repères et propositions CGT.	Dans les débats, pensez à laisser les autres stagiaires s'exprimer. Si celle ou ceux-ci sont en minorité, faites les rappels nécessaires sur le fond revendicatif en vous appuyant sur les statuts et orientations votés et approuvés. Rappelez qu'une formation syndicale CGT s'inscrit dans une démarche revendicative validée par les congrès et/ou les organes de direction des structures CGT. La formation syndicale n'est pas là pour se substituer aux débats dans lesquels se prennent les décisions et orientations.
Deux stagiaires sont perpétuellement en conflits et ne cessent de s'opposer.	Faites en sorte que le respect des un.e.s et des autres soit la règle qui prévaut à tous désaccords. Invitez-les à échanger hors du stage pour qu'elles et ils prennent le temps de mieux se comprendre l'un.e et l'autre. Si le conflit perdure, évitez tant que faire se peut de les mettre dans le même groupe et encore moins dans le même binôme.
Un.e stagiaire ne se sent pas du tout à sa place, ne parvient pas à développer des échanges avec les autres et veut quitter le stage.	Intégrez la.le dans des échanges que vous pouvez avoir avec les autres stagiaires pour l'aider à trouver sa place. Expliquez lui qu'à la CGT nous militons pour que les syndiqué.e.s soient tou.te.s accepté.e.s avec leurs différences quelles qu'elles soient et qu'il n'y a pas de raison pour qu'une personne se sente exclue du groupe des stagiaires. Suivez les travaux en groupe pour vous assurer qu'elle ou il y participe et que sa parole est prise en compte dans les échanges.
Un.e stagiaire a tenu des propos racistes, homophobes, sexistes ou autres, lors d'échanges durant le stage ou dans des discussions en dehors de la formation (pendant les pauses). Certain.e.s stagiaires sont venu.e.s vers les formateur.rice.s du stage afin de les alerter.	Si la question vient lors d'un échange vous pourrez laisser s'exprimer les autres stagiaires sur le sujet et y apporter des repères sur les statuts et/ou orientations de la CGT. Les interventions et des débats qui s'en suivront devront permettre de faire prendre conscience à la ou au stagiaire « perturbateur.rice » que ses propos ne sont pas acceptables et qu'elle ou il doit se remettre en question en tant qu'adhérent.e CGT. Si les propos n'ont pas été tenus en votre présence, rassurez, dans un premier temps, les stagiaires en leur signifiant que vous allez intervenir. Dès que possible vous pourrez intégrer dans un débat ou dans une intervention (en mettant au courant l'intervenant.e) un rappel sur les valeurs fondatrices de la CGT. Ainsi on pourra être clair.e sur le point soulevé, sans pointer particulièrement le « perturbateur » ou la « perturbatrice ».

Les débats partent dans tous les sens et il est difficile de les contenir.	Pensez à toujours revenir à l'objectif pédagogique et incitez les stagiaires à rester dans le sujet de l'échange. Expliquez que les dérives quant au sujet peuvent les pénaliser sur la durée des journées et sur les acquisitions à opérer durant le stage. Les stagiaires auront l'occasion de poursuivre leurs débats au moment des pauses ou du déjeuner.
Un.e stagiaire a un problème d'alcoolisme. Le matin elle ou il est un peu éteint.e et l'après-midi elle ou il ne parvient pas à se concentrer.	<p>Évitez autant que faire se peut d'exposer la personne concernée à la consommation d'alcool. Appuyez-vous sur le groupe qui peut être un régulateur.</p> <p>On peut en parler dans les règles de vie si l'on sait qu'il y a des risques que le problème se produise.</p> <p>On peut attendre une pause pour en parler avec la ou le camarade concerné.e. S'il n'est pas possible d'attendre les formateur.rice.s peuvent décider d'une suspension pour s'entretenir avec la ou le stagiaire.</p> <p>Si les formateur.rice.s ne trouvent pas de solutions, il faut envisager avec elle ou lui la possibilité qu'elle ou il quitte le stage de son propre chef. Mais l'exclusion d'un stage doit rester une mesure très exceptionnelle.</p> <p>Par ailleurs, dans ce cas nous conseillons aux formateur.rice.s de contacter le syndicat ou l'organisation qui a inscrit la.le camarade.</p>

Pour pousser la réflexion les formateur.rice.s peuvent interroger les stagiaires de la façon suivante : « Maintenant que nous sommes à l'issue de ce stage, quelles situations et quelles difficultés appréhendez-vous le plus ? »

Par ailleurs, les formateur.rice.s peuvent présenter des difficultés, non encore énoncées, qu'elles et ils ont rencontrées et expliquer comment elles et ils sont parvenu.e.s à les gérer.

➔ Il n'y a pas une seule solution à un problème

Nous conseillons aux formateur.rice.s d'échanger entre elles et eux pour trouver la solution qui leur paraît la plus adaptée à la situation. La plupart des solutions résident dans l'échange entre formateur.rice.s et parfois aussi avec les stagiaires. Ce sont les interventions des formateur.rice.s et leurs facultés de régulation du groupe qui vont permettre de remédier à un problème.

Vous trouverez ainsi la solution selon le triptyque : Déetecter ➔ Adapter ➔ Remédier.