PV GROUPE DE TRAVAIL PARTNER DAY 27-10-2017

======================= Attention – document de travail – à valider =======================

Présents : Pierre Verbruggen – Christine Hermant – Guillaume Goor

Excusés : Luca Ciccia, Luc Piloy, Pierre-Alain De Henau, Natacha Giloteau, Eric Legrain et tous ceux qui n’ont pas répondu à l’appel.

 Ordre du jour :

Propositions de thématiques et de méthodes de travail pour l’organisation du prochain Partner Day, qui devrait avoir lieu au CFS le jeudi 25 janvier prochain (à confirmer).

* Introduction
* Retours dernier Partner Day – points positifs et négatifs
* Définition de plusieurs thématiques possibles de travail
* Définition de plusieurs méthodes de travail
1. Introduction :

 Le petit déjeuner pourrait déjà être, en lui-même, une animation qui permettrait aux différents groupes et personnes de se mélanger entre eux dès le début de la journée. Il s’agirait de définir une méthode pour permettre cela : par exemple tables de 5-8 personnes avec tirage au sort ? A définir.

 Pour les thématiques de la journée, nous hésitons entre deux pistes différentes : soit on veut faire du Partner Day un moyen de travailler dans le long terme, avec suivi par la suite et production de contenu (et, dans ce cas, il faut s’en donner les moyens), soit on assume le fait que l’événement doit servir à créer du lien entre participants et le contenu n’est en cela qu’un moyen d’arriver à cet objectif.

 La question qui se pose est de savoir si nous souhaitons organiser nous-mêmes la méthode de travail et réfléchir aux outils adéquats ou si nous souhaitons avoir recours à des professionnels. Problèmes des professionnels : le prix.

Idée intermédiaire engager un(e) acteur-trice qui participe à la journée en tant que participants (dans le public donc). Son but est –notamment– de susciter le débat en prenant des positions marquées. Il s’agit selon nous d’un bon compromis : la personne n’a pas la main sur l’animation, ce qui nous garantit de ne pas tomber sur des animations trop infantilisantes/ludiques/etc. La méthode et les activités restent entre nos mains et l’acteur-trice vient se greffer à ces activités pour pimenter les débats. Idée de contact : Florence Pire (nom à vérifier).

 On pourrait établir un baromètre / jauge / curseur entre événement occupationnel ou événement dont le but est une production de contenu et, sur base de ce baromètre, peser le pour et le contre.

1. Retours Partner Day 2017

Points positifs :

* Participants satisfaits d’être réunis
* Thématiques abordées pertinentes et satisfaisantes
* Méthodologie intéressante

Points négatifs :

* Pas de suivi après la journée
* Beaucoup de bonnes intentions pour peu de résultats au final

Souhaits exprimés : Comment dépasser cet écueil ? Comment atteindre un résultat pratique dans la durée ? Comment se fixer un objectif atteignable ? Que faire de toutes ces réflexions ?

Est-ce qu’il y a un vrai souhait que cela aille plus loin ou est-ce qu’on se contente d’un lieu-d’un événement dont le but assumé est de créer du lien social entre travailleurs ?

Objectifs possibles de cette prochaine journée : création de liens entre travailleurs ? Meilleure connaissance des pratiques de chaque partenaire ? Harmonisation des pratiques ?

Volonté exprimée ici que ça débouche sur quelque chose de plus, à savoir un travail commun sur un thème couplé à un suivi dans le plus long terme, à savoir une poursuite des réflexions et du travail dans la après la journée.

1. Définition de plusieurs thématiques possibles de travail
* Journée « Etude de cas » : on étudie collectivement des cas emblématiques et communs aux différentes structures de la zone.
	+ Problème principal : ces ateliers marchent bien lorsqu’ils ont lieu en interne aux structures ; mais ils sont beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre en inter-structures. Comment éviter que cela ne parte dans tous les sens et que ceux qui se connaissent se regroupent entre eux et ne parlent que de cas précis ?
	+ Solution éventuelle : on engage des acteurs qui jouent des usagers aux parcours bien marqués/emblématiques et on travaille par groupes pour proposer des solutions concrètes a leurs problèmes.
	+ Objectif général : mise en commun des ressources dans une dynamique d’intelligence collective.
	+ Objectifs spécifiques : permettre aux travailleurs d’identifier les structures adaptées à certains types de problèmes, d’identifier les démarches à suivre ou à réorienter vers les partenaires les plus adaptés, en bref, donner les moyens aux travailleurs d’avoir une meilleure vue d’ensemble du tissu associatif et institutionnel bruxellois.
	+ Mise en œuvre :
		- Il y aurait entre 4 et 6 groupes de travail (à définir selon inscriptions), composés chacun de max. 15 personnes (de préférence 10-12), afin d’assurer un meilleur travail au sein des groupes ;
		- Chaque groupe travaille, à tour de rôle, sur un cas emblématique d’usager (joué par un(e) acteur-trice), dresse son profil, établit un « diagnostique » et, enfin, propose des solutions ;
		- Question : doit-il y avoir un travail de mise en commun des résultats en fin de journée ? Avantage : chacun a une vue d’ensemble sur le travail mené par les autres ; désavantage : grosse perte de temps et beaucoup de redites.
		- Si pas de mise en commun des résultats, chaque groupe a de toute façon le temps de travailler sur chaque cas emblématique. Avantage : on peut prendre le temps de creuser chacun des cas, on évite les redites, on gagne du temps. Désavantage : on ne compare en direct les résultats obtenus, mais un compte-rendu du travail de chaque groupe serait envoyé par la suite à tout le monde via mail.
* Journée « Comment donner la parole aux usagers ? »
	+ L’objectif de la journée est de répondre, collectivement, à cette question et de proposer des pistes de solution. Comment créer des espaces de parole, de prise de position et de réflexion ? Comment organiser cette parole ou comment rendre possible une participation autonome ? Etc.
	+ Journée impliquant des usagers des structures de la Zone. S’il y a deux travailleurs par structure, alors participent également deux usagers issus de ces structures.
	+ Ces usagers seraient sélectionnés préalablement et un travail serait mené en amont avec eux, afin de gagner en temps et en efficacité et éviter les écueils classiques (en termes de temps de prise de parole, etc.).
	+ Avantage de cette thématique : il y a une vraie possibilité de mener un travail commun dans le long terme avec un suivi par la suite et une poursuite des réflexions.
	+ Problème :
		- Ce sont des réflexions sur la création d’espaces de paroles et de mobilisation pour les usagers mais, concrètement, quid pour eux par la suite ? Il faut éviter à tout prix d’insuffler du pessimisme chez les usagers et parvenir à ce qu’ils prennent conscience du niveau structurel du problème de l’emploi-du chômage, tout en parvenant à trouver du sens dans une démarche de réflexion-participation-mobilisation.
		- Comment sélectionner les usagers participants ? Est-ce que cela doit être ouvert à tous ou est-ce qu’il y aurait une sélection préalable des usagers participants ? Ceci implique un biais éventuel : les structures risquent de choisir des profils aux parcours « exemplaires », ce qui fausse *de facto* l’analyse et les résultats obtenus. Il faudrait, du coup, proposer aux structures une méthode de sélection des usagers participants ou, à tout le moins, les outiller efficacement.
	+ En tout cas, nous pensons que niveau répartition dans la participation à la journée, il faut un ratio équitable, à savoir un usager par travailleur présent.
	+ Question : est-ce que cette thématique n’est pas davantage légitime dans le cadre du trajet emploi ?
* Journée « Comment organiser un projet et un travail commun ? »
	+ L’objectif de la journée est de réfléchir, collectivement, à la manière dont nous pourrions nous donner les moyens de mener des projets ou un travail commun, entre acteurs de la zone ?
	+ Cette question trouve sa source dans le fait que lors d’événements de type Partner Day et autres, il y a une volonté manifeste de travailler en commun mais, au final, il y a beaucoup de bonnes intentions et peu de résultats. Il serait peut-être temps de prendre le temps d’organiser une « métaréflexion » sur la question.
	+ Cette journée peut prendre la forme d’ateliers de réflexion avec groupes de travail et mise en commun des résultats.
	+ Comment organiser dans le long terme un travail commun ? Journée de réflexion sur les Partner Days à venir :
		- Prendre exemple sur le modèle de travail des maisons de l’emploi (demander à Natacha le modèle de travail de définition des projets sur lesquels ils travaillent) ?
		- Objectif potentiel de la journée : Créer un outil qui serait utilisé pendant un an et qui serait évalué au Partner Day de l’année suivante ? Ou tester des outils préexistants ? Ou bien proposer et inventer des outils sur lesquels travailler par la suite ?
		- L’un des objectifs de la journée pourrait donc être de définir un outil pour se donner les moyens de travailler en commun, par exemple un « réseau social » du social, comme un forum-agenda avec appli mobile etc. ? Cela impliquerait, du coup, l’organisation de groupes de travail successifs pour la création de cet outil.
* Journée de type « salon du Non Marchand de la Zone Sud » où le tout public pourra venir découvrir tous les partenaires de la Zone, qui présenteront leur service et organiseront des activités :
	+ Problème : budget, difficulté d’organisation, nécessité de trouver un lieu adapté
	+ Avantage : pour une fois, un salon n’est pas laissé en pâture aux intérims, aux chasseurs de tête ou aux gros acteurs institutionnels uniquement. Il y a une opportunité de présenter au tout-public les associations, structures, projets, etc. de la Zone.
	+ Pourrait mieux trouver sa place dans le cadre du Trajet Emploi.
* Enfin, journée « occupationnelle » : on assume pleinement le côté didactique, ludique, occupationnel de la journée
	+ On assume le fait que notre but est de se rencontrer et de créer du lien entre travailleurs ;
	+ On organise des activités ludiques dans la bonne humeur ;
	+ Si le but n’est pas de produire du contenu, la journée doit néanmoins être bien organisée et recourir à des outils participatifs qui facilitent la rencontre entre travailleurs ;
	+ On peut dans ce cas avoir recours à des professionnels, puisqu’il n’y a pas de risque en termes de production de contenu bateau ; éviter toutefois les activités infantilisantes relativement répandues dans ce genre de journées.
1. Méthode

Comment assurer une répartition homogène entre les groupes-entre les travailleurs des différentes structures partenaires ? Il importe de choisir une méthode de répartition des personnes et ce dès l’animation relative au petit déjeuner.

Les groupes de travail pourraient être tirés au sort dès le matin. Si journée « Comment donner la parole aux usagers », les travailleurs et usagers sont mélangés entre eux. Dans tous les cas, les travailleurs sont mélangés entre structures partenaires, pour éviter l’entre-soi.

Pour la journée « étude de cas », trois propositions :

* Chaque groupe étudie chaque cas : chaque acteurs-animateur passe dans chaque groupe ; ce sont des groupes de 10-15 personnes et, par conséquent, chaque groupe aura étudié chaque cas de figure ;
* Les groupes n’étudient pas tous les cas : les groupes passent plus de temps sur les cas qui leur sont « attribués » mais les acteurs ne passent pas dans chaque groupe (par manque de temps : les cas sont étudiés plus en profondeur) mais, du coup, présentation commune à la fin, de manière à ce que chacun ait une vue d’ensemble sur tous les cas ;
* Six groupes au départ et, en fin de journée, fusion de ces six groupes en trois groupes à l’intérieur desquels les résultats sont partagés ; l’avantage est de ne pas avoir un gros melting-pot où la mise en commun des résultats est trop longue et trop brouillonne.

\* \* \*