

Synthèse des journées coaching workshop



METHODOLOGIE 1
MISE EN SITUATION
KINESTHÉSIQUE ET
RÉEMPLOI



METHODOLOGIE 2
APPROCHE
CONCEPTUELLE PAR
MAQUETTAGE



METHODOLOGIE 3
MISE EN AUTONOMIE
POUR STIMULER LA
MOTIVATION

JOURNÉES COACHING & WORKSHOP



Objectif

La réunion partenariale du **15 septembre 2020** a permis de redéfinir le Cluster économique transfrontalier et, dès lors, la place des journées coaching-workshop dans la construction de ce cluster.

*Créer de manière
transfrontalière du
mobilier commun à
partir du réemploi de
matériaux récupérés avec
la participation des
jeunes vulnérables*

Les journées de coaching-workshop sont des activités qui doivent servir cet objectif à deux niveaux :

- **Définir une méthodologie transfrontalière de travail avec les jeunes vulnérables**
- **Définir une gamme de mobilier commun**

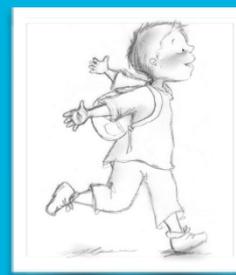
En quoi les journées coaching workshop servent-elles la construction du Cluster Habitat Défi Jeunes ?

INTUITION DE DEPART ...

Les opérateurs partenaires actives sur le terrain ont en commun de s'intéresser aux **jeunes vulnérables entre 18 et 30 ans**, wallons et français, confrontés à la difficulté de se loger, ancrage préalable et nécessaire, pour se projeter dans l'avenir, s'insérer, se former et aller vers l'emploi... Or ces jeunes que l'on tente d'ancrer dans un habitat est un public complexe ! Les travailleurs partagent régulièrement les difficultés rencontrées pour les intéresser, les motiver, les accompagner dans un projet personnel et professionnel réaliste et durable. Ce public, si proche de l'adolescence, suscite beaucoup de questionnement, interpelle, **bouscule notre posture de travailleur social**... Ces jeunes sont notre avenir : nous les sentons fragiles et durs à la fois, attachants et énervants, plein de promesses et insaisissables ...

Très vite, les opérateurs partenaires ont l'intuition que **l'hébergement/le logement est une opportunité d'ancrage** qu'il faut saisir pour aider le jeune à faire un bilan

Une prise de recul pour identifier nos méthodologies de travail



Le parcours de ces journées se veut exploratoire ... Nous sommes bien conscients que les méthodologies sont à inventer. Nous testons, nous évaluons, nous adaptons.

sur son parcours et pour l'aider à se redéployer au monde. Dès lors, rapidement, l'emploi et la formation deviennent une priorité.

Les partenaires ne sont pas des spécialistes de la formation et de l'emploi des jeunes vulnérables mais ils sont spécialistes de l'accompagnement des jeunes à 360° comme la spécificité de l'accompagnement social en matière d'habitat nous le témoigne au quotidien. Accompagner en matière d'habitat implique de prendre la personne dans sa globalité et son intimité. Il s'agit d'une toute autre posture de travail qu'un accompagnement au sein d'une structure. Cet accompagnement au cœur de l'intimité va créer un lien de proximité.

Tous les domaines de la vie impactent la réalité du logement : le financier, l'administratif, la santé, la santé mentale, le réseau social, la citoyenneté...

... POUR CREER UN LABORATOIRE METHODOLOGIQUE ...

Les workshops, comme les journées jobcoaching/mobilité, sont nos moments privilégiés de rencontres d'opérateurs transfrontaliers avec nos jeunes wallons et français vulnérables. Il s'agit de notre « **laboratoire d'accompagnement** » jeunes qui va nourrir l'ensemble des axes du projet. Le choix de création de mobilier design comme activité commune n'est pas anodin. Nous souhaitons trouver une activité commune qui parle aux opérateurs de terrain : activité en lien avec l'économie social et solidaire, durable, qui active de nombreuses compétences (manuels, intellectuels, créatives, relationnelles, etc.) et dans les cordes de nos techniciens.

... A TRAVERS DEUX APPROCHES ...

Pour rappel, le Module de travail 4 « Cluster transfrontalier de coopération économique pour l'emploi des jeunes » comporte 5 activités. Nous nous concentrons sur 2 axes et sur l'impact qu'ils ont sur le module mais aussi de manière transversale sur l'ensemble des modules FORMATION et MOBILITE :

- **L'axe 4-2** : Proposer des outils transfrontaliers au service de l'employabilité des jeunes (JOB COACHING)
- **L'axe 4-3** : Travailler de manière transfrontalière l'entrepreneuriat et l'auto-emploi dans le champ de l'économie sociale et solidaire, par exemple via la création d'une gamme de mobilier. (WORKSHOPS)

... EN LIEN AVEC LES AUTRES MODULES ET LE CONCEPT DE MOTILITE

La raison d'être du projet est d'améliorer l'accompagnement des jeunes vulnérables en habitat vers l'emploi et la formation en travaillant leur MOTILITE (motivation et mobilité). Au travers de nos journées JOB COACHING et WORKSHOPS, notre souci constant a été d'écouter, de découvrir ce public de manière transfrontalière, de voir comment le motiver et l'aider à se redéployer vers l'emploi et la formation, de tester des supports de travail. Pour ce faire, nous n'avons cessé de tester des méthodologies et des outils pour favoriser ce processus avec le souci constant de partager nos découvertes et réussites (module FORMATION, MOBILITE, COMMUNICATION)

AU PREMIER TEMPS DE LA VALSE ... (mars-avril-juin 2019)



Créer de **manière transfrontalière** du mobilier commun à partir du **réemploi de matériaux récupérés** avec la **participation des jeunes vulnérables**

Méthodologie 1 : méthode kinesthésique de mise en situation - découverte de l'up cycling

Au départ de notre projet Habitat-Défi-Jeunes (SEMESTRE 1 à 3), nous scindions les activités Jobcoaching, mobilité et Workshops. Ensuite, par souci de cohérence et pour optimiser ainsi que diversifier les moments transfrontaliers, les journées Jobcoaching sont fusionnées avec les activités Mobilité. Les jeunes, comme les partenaires, partaient à la découverte des réalités de l'emploi et culturelles de chaque zone. Rapidement, nous décidons pour attirer les jeunes dans nos journées de les motiver en activant le PLAISIR en utilisant la CONVIVIALITE (repas/dégustation) et le JEU => technique romaine bien connue « Du pain et des Jeux » semblait toujours fonctionner !. Nous sollicitons le soutien d'une LUDOSOCIOLOGUE pour 3 journées sur les 3 zones (8/01/19, 15/01/19 et 11/03/19)

>>> Les Workshops à Roubaix des **25 et 26 mars 2019** sont basés sur la création de mobilier au départ de mobilier chiné à la Ressourcerie, sur base d'idées trouvées dans des catalogues et sur internet au départ de choix formulés par les jeunes eux-mêmes : instruments de musiques, train de jouets, meubles à costumiser ou lampes à créer, etc.

>>> Les Workshops à Tournai des **29 et 30 avril 2019** sont prolongés à la demande des jeunes le **18 juin 2019** à Roubaix où on finalise cette création de mobilier entamée à Roubaix. Nous relevons plusieurs défis qui amènent à de prises de conscience importante tant pour les jeunes que les accompagnants.

Ces divers séances nous amènent à des prise de conscience au niveau des jeunes et des accompagnants sociaux de ces jeunes.

POUR LES JEUNES

Prise de conscience que des emplois existent pour les peu qualifiés

A travers le jeu (MIREC) : liste des emplois ci-dessous

Prise de conscience qu'il existe des personnes aux parcours atypiques -, hors du cursus classique qui ont un emploi "intéressant"

Avec le jeu « création de vidéos des Super-héros », des personnalités témoignent de leur parcours atypique qui les a néanmoins conduits dans des postes à responsabilités, des chemins de formation différents.

Prise de conscience de l'utilité d'avoir un réseau autour de soi

Pour les jeunes, il s'agit d'activer son réseau pour trouver eux-mêmes ces héros, les filmer et interviewer et les déguiser pour maintenir leur anonymat

Prise de conscience l'importance des "modèles"

Que ce soit les super héros rencontrés ou les accompagnants sociaux de ces journées

Prise de conscience des stéréotypes culturels

Grâce aux rencontres transfrontalières

Prise de conscience de la proximité géographique

Entre Roubaix - Tournai - Courtrai, il n'y a qu'un pas ...

Prise de conscience qu'il est possible de tester de nouvelles choses dans un environnement "sécurisé"

Ce sont les espaces workshop avec les accompagnants - un cadre clair pour oser sortir de sa zone de confort

POUR LES ACCOMPAGNANTS

Prise de conscience que nos jeunes sont très différents entre eux, que leurs histoires sont différentes et que la vulnérabilité s'exprime de diverses manières.

Pour le Cluster, cela signifie qu'il faut mettre en place des méthodologies d'accompagnement de travail différenciées. Ceci a des conséquences en termes de ressources humaines variées et complémentaires dans le Cluster.

Les visites d'entreprises pour découvrir de nouveaux métiers, d'autres intérêts (zéro déchet / développement durable etc.) et de nouvelles organisations de travail (différentes de celles à la chaîne) pour lesquels la formation se fait en interne, en compagnonnage et intelligence collective.

Pour le Cluster, cela signifie qu'il faut utiliser les nouvelles méthodologies d'organisation du travail au sein du cluster : des formes de compagnonnage franco-wallon.

Au travers des jeunes, nous découvrons et ils découvrent qu'ils ont plein de ressources, d'expériences et de compétences qu'une entrevue derrière un bureau n'aurait pas laissé découvrir (créativité, débrouillardise, mobilité insoupçonnée par flexibus ou woofing etc.).

Pour le cluster, cela signifie que la gamme transfrontalière de mobilier à réaliser doit passer par une méthodologie qui ne brime pas leur créativité (pas de « maquettes » pré-établies – les consignes sont nécessaires, mais éviter de trop les brider sinon ils se démotivent).

**Importance d'établir des PROCESSUS ITERATIFS (au fur et à mesure la confiance se renforce...)
Malgré les difficultés de langue et culturelles, les journées sont largement appréciées.**

Pour le Cluster, cela signifie qu'il doit se développer avec une même base de jeunes, avec des processus temporels relativement rapprochés – concentrés. Pour éviter la « re-mobilisation » des jeunes et des accompagnants. Eviter les pertes de sens. On est aussi plus productif – créativité dans un processus plus concentré.



Reportage NOTELE (Tournai) - mai 2019



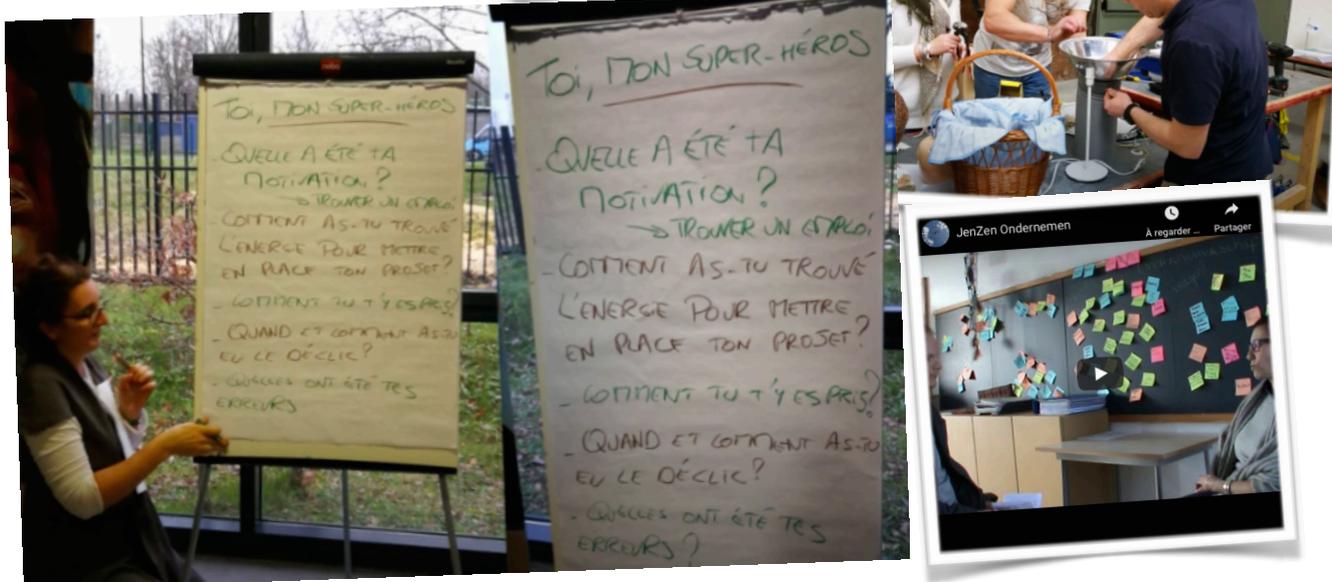
- Mobilier de jardin
- Meuble d'intérieur
- Article de sport
- Train multi-découvertes
- Instrument de musique
- Déco d'intérieur
- Instrument de musique
- Aménagement cinéma
- Livres de jeux

NOTRE ANALYSE : Cette méthodologie rencontre les envies des jeunes qui ont été motivés par cette approche multiple, dont la ludo-sociologie. Le réemploi a été une réussite : les jeunes ont adoré aller farfouiller dans les déchèteries - ressourceries locales. Les produits nés de leur imagination sont sympas, mais il serait impossible de les vendre au sein du cluster transfrontalier : très peu de "mobilier" produit - qualité faible - les jeunes veulent bien sûr ramener chez eux ces "produits" issus de leur imagination. Nous devons proposer une autre méthodologie pour se rapprocher davantage de la production transfrontalière de mobilier.

PRODUITS DE CETTE PREMIERE METHODOLOGIE



Des objets issus de l'imagination de nos jeunes



Grâce à l'apport de la ludo-sociologie ...

Une quinzaine de vidéos sont réalisées par les jeunes qui interrogent des adultes ayant réalisé des parcours professionnels "a-typiques"

AU SECOND TEMPS DE LA VALSE ... (déc. 2019 - janvier 2020)



Créer de **manière transfrontalière du mobilier commun** à partir du réemploi de matériaux récupérés avec la participation des jeunes vulnérables

Méthodologie 2 : Méthode conceptuelle de maquette avant la réalisation du produit

Nous décidons de changer d'approche, de tester d'autres outils/méthodes pour créer cette fois du mobilier qui devrait être vendu au sein du cluster transfrontalier. Cette fois, nous faisons appel à un designer habitué à proposer des méthodologies de travail, allant du maquettage des produits vers la réalisation de ceux-ci. Les jeunes sont donc guidés vers la production de mobilier. Nous avons moins de journées pour réaliser ce mobilier, donc nous by-passons la possibilité laissée aux jeunes d'aller chercher eux-mêmes du matériau de réemploi. Il s'agit cette fois des journées workshops des 9 et 10 décembre 2019 et de la journée jobcoaching du 7 janvier 2020.

Quelles informations pour le Cluster ???

Besoin de concret, de sens (importance du fil rouge, de bien comprendre les consignes et de proposer des modules intégrés Jobcoaching et workshops). A quoi cela sert-il ici et maintenant pour mon apprentissage et à quoi sert mon travail réellement ?

Prise de conscience pour le cluster qu'une phase maquettage n'est possible que dans une temporalité plus rapprochées des rencontres entre les jeunes. Il faut qu'un module de construction aille du début à la fin de la réalisation

La phase de conceptualisation est essentielle et correspond à une démarche pédagogique de respecter un process dans un emploi. mais les jeunes ont des difficultés à comprendre que la maquette c'est concret, certains nous disent que ce n'est pas nécessaire pour réaliser un mobilier.

Le Cluster doit trouver des réponses à ce « nœud » QUESTION (membres) CLUSTER : Trouver une autre manière de réaliser une maquette (qui a une valeur pédagogique) >>> le ludique est-il une piste ???

Les jeunes ont besoin de se sentir respecté (attention au jeu et à l'imaginaire : « il faut me prendre au sérieux, le « comme si » => je ne suis pas un enfant !!!! »).

Le cluster doit montrer que les produits seront exposés dans les vitrines commerciales du projet (Roubaix / Tournai)

Nous avons été très contraignant sur le processus – cela a manqué de défi (cela a bloqué certains jeunes qui ont d'autres formes d'intelligence et de conceptualisation).

**Pour le Cluster : il faut proposer des méthodologies par « paliers » de difficultés – prise de conscience que le cluster transfrontalier devrait rencontrer de manière égalitaire les divers « ingrédients » du cluster (jeunes + économie + coaching + design + réemploi +++)
QUESTION (membres) CLUSTER : jusqu'où doit-on / devra-t-on contraindre les jeunes ?**

Cette méthodologie est particulièrement mal vécue par les jeunes. Les accompagnants qui essuient les critiques et mécontentements des jeunes décident d'évaluer avec les jeunes et les accompagnants pour davantage comprendre les réclamations qui vont nous donner des informations précieuses pour nos prochaines journées. Nous aurons 2 comités de pilotage d'évaluation de fond le **20/02/2020** et le **8/09/2020** pour rectifier l'animation des prochains workshops.

Ces deux temps de prise de recul nous amène à identifier les points de vigilance suivants en lien avec la participation des jeunes vulnérables :

**POINTS DE
VIGILANCE POSITIFS
POUR FAVORISER LE
CLUSTER**

- § La cohésion par la convivialité et en relevant des défis
MAIS besoin de temps pour créer des liens
- § Les jeunes se bougent si ça fait SENS pour eux càd c'est utile ici et maintenant, ça fait plaisir (drôle, créatif...) et concret (résultat immédiat)
- § Des messages positifs (il existe de l'emploi pour les peu qualifiés)
- § Besoin de modèles adultes positifs « à proximité » : il existe des adultes avec des parcours scolaires atypiques qui ont décroché un chouette boulot, il y a des adultes qui croient en moi...
- § Le Coaching mais pas trop (besoin de se débrouiller et avoir quelqu'un quand j'ai besoin d'aide)

**POINTS DE VIGILANCE A
EVITER POUR FAVORISER
LE CLUSTER**

- § La diversité et complexité du public vulnérable (parcours de vie, souffrance, manques, traumas différents => constante : de nombreux besoins de base non satisfaits => jeunes abîmés de l'enfance à l'âge adulte
- Comprendre les origines de la vulnérabilité du public
 - Comment réparer ces blessures dans les besoins de bas ?
- § Veiller à l'isolement de certains profils qui se mettent dans leur bulle
 - Besoin d'avoir des accompagnants disponibles pour être à l'écoute (parfois détection de fragilités psychiques insoupçonnées qui se révèlent en activité)
- Responsabiliser le groupe dans l'inclusion de chacun
- Apprendre la dynamique collective, la gestion de conflits, gérer la communication interpersonnelle

§ L'approche LUDIQUE : attention on aime le défi/ challenge et le plaisir MAIS pas l'infantilisant, le « comme si » trop imaginaire, il faut un côté CONCRET (fabriquer qqch qui sert) ex. chercher des objets dans une ressourcerie plus stimulante que maquetter

§ Importance du kinesthésique

§ Des journées de travail groupées pour garder le fil et la cohésion

§ Une dynamique de groupe positive dans l'entraide

§ Le sens de la débrouille

§ Rassurés -> ils dépassent leurs peurs

§ Prise de conscience de savoirs et savoir-faire insoupçonnés (au pied du défi, on voit l'aventurier)

§ Les défis révèlent leur créativité et imagination

§ Terminer sur un « cliffhanger » => frustration de connaître la suite ...

§ S'assurer de la compréhension des consignes, s'assurer qu'elles sont adaptées à des groupes hétérogènes.

- Vérifier : demander de reformuler

§ Gestion du temps

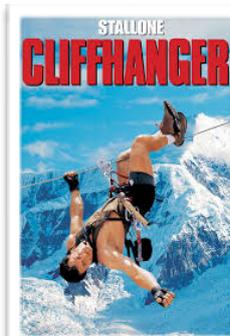
- Donner du temps mais enchaîner de manière rythmée les séquences pour ne pas entraîner le décrochage ou l'ennui. (attention temps de pauses : régulières et courtes)

§ Veiller à la clarté du processus

- Pourquoi fait-on de cette manière, quel sens, pour quel résultat ?

§ Se donner une marge de progression dans l'esthétique et la finition pour satisfaire les différentes compétences en présence

- Important pour poser des exigences en lien avec les capacités, responsabiliser en fonction des compétences.



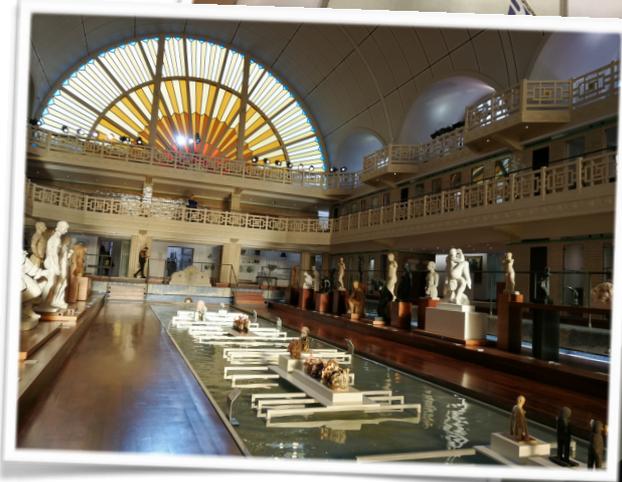
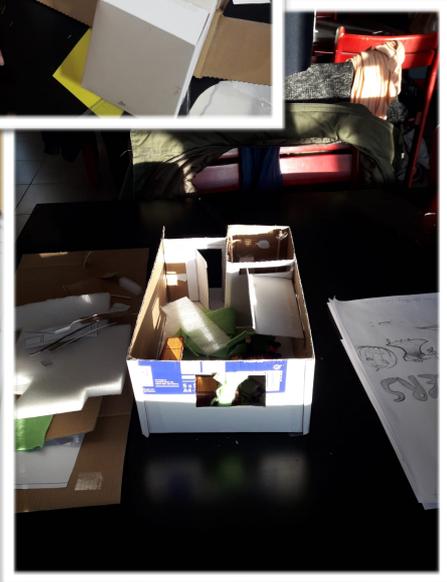
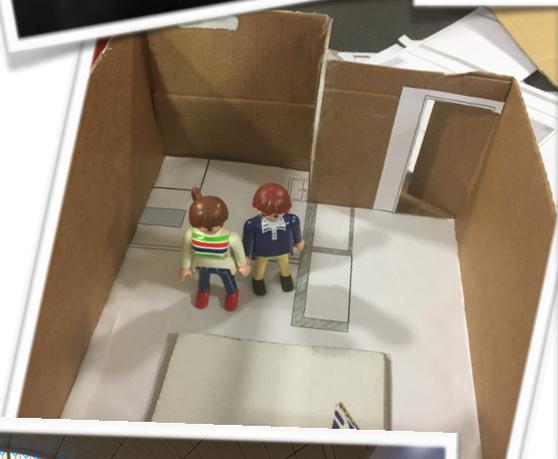
Il y a « cliffhanger » quand un récit s'achève avant son dénouement, à un point crucial de l'intrigue, quitte à laisser un personnage dans une situation difficile, voire périlleuse. Ce type de fin, très fréquent dans les feuilletons, implique souvent une suite

NOTRE ANALYSE : Cette méthodologie n'a pas été appréciée des jeunes qui l'ont estimée trop contraignante, beaucoup moins "fun" que la première. Elle ne semble pas vraiment adaptée dans un cadre de diversité des jeunes fragilisés (diversité renforcée par le caractère transfrontalier). Mais ceci est dû également à la manière dont nous l'avons mise en place : timing trop serré, avec de grands espaces entre les rencontres. Cette méthode, plus apte à nous amener à la réalisation de mobilier, demande une attention plus soutenue quant au besoin d'une méthodologie "motivationnelle" pour les jeunes.

PRODUITS DE CETTE DEUXIEME METHODOLOGIE



Travaux en vue du maquettage ...



Et une visite
culturelle et
ludique de la
piscine de Roubaix
... pour faire lien
avec le Design ...

AU TROISIEME TEMPS DE LA VALSE ...

(2020 >>> 2021)



Créer de manière transfrontalière du mobilier commun à partir du réemploi de matériaux récupérés avec la participation des jeunes vulnérables

Méthodologie 3 : Mise en autonomie des jeunes et stimulation de leur motivation

Nous décidons à nouveau de changer d'approche, la précédente méthodologie ayant été très peu appréciée des jeunes, nous voulons remettre le poids sur une méthodologie qui stimule la participation des jeunes, tout en visant la mise en autonomie de ces jeunes, dans un cadre contraignant, mais pas trop, en s'inspirant du titre du projet en proposant aux jeunes des "DEFIS".



Le temps de COVID est mis à profit afin de repenser un 3me modèle de travail avec les jeunes ... Nous sommes prêts en octobre 2020 ... Mais le COVID empêche les 3 journées prévues de se dérouler ...



Le défi des jeunes : Vous allez participer à la création de mobilier pour équiper l'appartement témoin mis en place dans la Boutique Logement de Charleroi (Concret) en créant du mobilier avec des palettes. Cette technique assez tendance du réemploi de palettes pourra vous être utile pour réaliser ensuite votre mobilier perso !

Les partenaires ont dès lors défini un canevas très précis pour y arriver - pas de défi sans contraintes !!!

REGLES DE VIE

Horaires des repas

Quand il est autorisé de s'arrêter lorsque quelque chose bloque

Consignes de sécurité

RESPONSABILITE

Si quelqu'un décroche, l'équipe est responsable de ce membre de son équipe et doit aller rechercher la personne

C'est un temps de travail, il y a obligation à s'impliquer

Un organisateur, coach ou designer peut intervenir dès que quelqu'un a indiqué qu'il faisait face à une difficulté

THEMES

Annonce des thèmes (cfr ci-dessous) au fur et à mesure de la journée (horaires, règles des décrochages ...)

On indique les personnes ressources selon chaque problème

Des rôles précis sont donnés aux accompagnants - les équipes de direction se mettent en retrait

UNE EQUIPE TRANSFRONTALIERE ORGANISEE EN REFERENTS

ROLES DES ACCOMPAGNANTS	
Philippe (ETAPE) - WA	il sera le référent sécurité des machines + un des référent des questions technique
Ségoène (Job Coach) - WA	Elle sera référente pour les questions relationnelles et interpersonnelles
Sarah (ARCADIS) - FR	Elle sera référente pour les questions relationnelles et interpersonnelles
Fabien (Designer) - FR	Il sera référent pour les questions de design et d'esthétique
Pierre et Christian (Fibr&co) - FR	Ils seront aussi référents pour les questions techniques
Stefano (Relogeas) - WA	Il sera aussi référent pour les questions techniques
XXXX ???	Un référent pour les stocks et prêt d'outillage
Equipes de direction des partenaires INTERREG	Seront les référentes pour les questions organisationnelles

DES THEMES A EXPLOITER

La création de mobilier ne sera pas laissé au libre arbitre des jeunes (méthodologie N°1), ni complètement pré-défini (méthodologie N°2), mais proposera de s'accrocher à un canevas de réalisation d'objets-mobiliers qui doivent rencontrer un des thèmes suivants :

THEMES
SE REPOSER
RANGER
S'ASSEOIR
RECEVOIR
DECORER



DES A-COTES, DES DEBUTS, DES FINS MIEUX DEFINIS

COACHING

Temps de “brise-glace”, ludiques, chaleureux et conviviaux animés par les coaches pour que chacun se mette à niveau, que chacun comprenne que tout le monde arrive avec ses peurs, ses envies, etc.

EVALUATION

Temps animés et réalisés par les coaches.

Les équipes de direction et les techniciens ne seront pas présents pour faciliter une parole plus “libre” chez les jeunes.

NOTRE ANALYSE : Cette méthodologie N°3 répond aux limites identifiés dans les deux premières méthodologies. Nous pensons que la cohésion entre les “techniciens” (au-delà des équipes de direction) est un objectif indispensable à atteindre afin de mettre en place un Cluster transfrontalier. Toutefois, à l’issue de ces prochaines rencontres, nous devons sans doute imaginer une formule permettant aussi de travailler le matériau de réemploi, avec une conscience plus forte d’aboutir à une formule “économiquement” viable.



Penser à tout ... Pas évident.

“*Mieux vaut ne penser à rien que ne pas penser du tout*” Serge Gainsbourg

Enfin, ces journées de coaching-workshop ont également servi d'une part les autres modules de travail, d'autre part à rencontrer les réflexions-suggestions des membres du "Cluster", membres extérieurs aux partenaires du projet. Voici notre analyse de ces INPUT :

1 - LIENS AVEC LES AUTRES MODULES

L'ensemble des outils et méthodologies testés en jobcoaching et workshops sont évalués et remis dans des fiches outils pour le Classeur/farde mis en place dans le module **COMMUNICATION**.

Le Job Book collectif pourra témoigner auprès des employeurs et des travailleurs sociaux des compétences des jeunes au travail lors notamment de salons et de du Salon Habitat Défi Jeunes du module **EMPLOI**.

Des questions et constats posés lors des journées jobcoaching/workshops seront traités et approfondies durant les WEBINAIRES et les journées SOCIAL LAB, journée incluses dans module **COMMUNICATION** et qui servent à construire les modules **FORMATION** et **MOBILITE**.

La méthodologie N°3 va rencontrer le développement d'une ds Boutiques Logement du projet (côté wallon), activité du module **MOBILITE**.

2 - LIENS AVEC LES QUESTIONS - REFLEXIONS DES MEMBRES DU CLUSTER

Enfin, nous allons reprendre les questions-suggestions des membres du Cluster au niveau du travail avec les jeunes au sein du (futur) Cluster pour voir si nos journées coaching-workshop ont pu - peu ou prou - apporter déjà des pistes de réponse. Parcourrons dès lors une partie de la synthèse réalisée en mars 2020, suite aux échanges avec les membres du Cluster.



Point 4 - Les jeunes : quelles formes d'acquisition / validation de compétences

QUESTION du Cluster : dans une société en transformation, que proposer à ces jeunes qui viennent se former au sein de structures qui proposent ces petites filières de production ?

4.1 Etre clair avec les jeunes qui viennent se former

Partir de la forme juridique de votre projet ou du produit, c'est une vision sociétale. Ici, vous devez partir de la personne qui va se former. Cette formation doit lui permettre de se valoriser dans ses dimensions sociales, pas seulement de trouver du travail. (**expert SAWB**)

Réponse à travers les journées CW : Oui, à travers des méthodo de motivation, mise en relation avec d'autres jeunes, mise en situation « inconfortable », « prise de risque ».

Est-ce que vous voulez former les jeunes en leur mentant sur la possibilité d'un emploi immédiat au sortir de leur formation ? Non, vous devez leur dire qu'ils vont pouvoir transposer leur savoir-faire à 90% dans d'autres filières. (**expert Réseau des Ressourceries en France**)

Réponse à travers les journées CW : ces journées servent au développement de compétences, pas à l'apprentissages d'un métier. Mais aussi d'une prise de conscience de ce qu'ils sont, de ce qu'ils ont comme potentiels.

Le travailleur parfait n'existe pas. Vous devez expliquer aux jeunes que vous les former à des compétences de base qu'ils devront développer. (**expert VDAB Flandre**)

Réponse à travers les journées CW : certains jeunes ont été remis sur le chemin du soin ou de la formation à travers ces journées. On veut aussi susciter leur curiosité par rapport à leurs représentations du monde du travail. On leur offre aussi un monde du travail qui s'inscrit dans une « transition » économique – sociale – écologique.

4.2 Mettre en place des certifications de compétences

Il n'existe pas de certificat transfrontalier entre le FOREM, le VDAB et le Pôle EMPLOI. Ce serait une idée à creuser. (**expert VDAB Flandre**)

Réponse à travers les journées CW : Fibr&CO a échangé avec l'ETAPE ... c'est à explorer pour la 3me session en préparation. Il est important pour ces jeunes de valoriser symboliquement les compétences acquises. Il faudrait associer à cette réflexion Quelque Chose A Faire, partenaire wallon de l'économie sociale.

En Flandre, il existe le système IBO. C'est un contrat tripartite entre le VDAB, un chômeur et un artisan qui forme la personne durant un certain temps. A l'issue de ce stage, l'employeur doit offrir un CDI pour une durée équivalente à celle de la formation. Durant la période de formation, le chômeur reste demandeur d'emploi et touche un revenu de remplacement. (**expert VDAB Flandre**)

Réponse à travers les journées CW : non, pas de réponse

La plupart du temps, le certificat ne prouve pas grand chose. C'est un appui pour le salarié lors de l'embauche, lors de sa négociation à l'embauche. Le certificat n'a pas d'autre valeur que de dire que la personne a suivi un parcours de formation. (expert Réseau des Ressourceries en France)

Réponse à travers les journées de CW : Oui, à travers l'activité de « super héros » au parcours atypique. On peut avoir un bon travail, sans parcours certifié ou pas immédiatement certifié. Le certificat symbolique à travers le Cluster pourrait avoir une grande importance pour eux, pour leur image d'eux-mêmes, pour se réconcilier avec le domaine de l'apprentissage, de la formation.


POINT 5
Point 5 : Les jeunes - quels ingrédients “culturels” utiles pour le cluster et comment les amener aux compétences transversales

QUESTION du Cluster : dans la société actuelle, la seule compétence technique ne suffit pas-plus. Qu’allez-vous mettre en place ?

5.1 Préparer les jeunes aux compétences comportementales (prise de décision et adaptation)

On utilise le jeu « Serious Game » pour mettre le jeune en obligation de prise de décisions à travers le jeu car il est important de préparer les jeunes à faire valoir leurs compétences comportementales. (expert SPW)

Réponse à travers les journées CW : oui, notamment à travers la méthodo N°3 (méthodo autonomisante – les jeunes vont devoir aller rechercher les ressources entre eux et auprès des « experts » qui ne sont pas leurs accompagnants – ils seront en responsabilité par rapport à leur groupe. Règles bien précise pour un plus grand respect des uns des autres = vers un comportement adapté dans un cadre de travail.

Les CVs ne suffisent plus. Les qualités comportementales, avec des capacités d’adaptation à la transformation de la société sont primordiales. Notre société est en constante évolutions avec des besoins de plus en plus fragmentés. Il faut former les jeunes à être capables d’être à l’aise avec les évolutions et les remises en question. Les recrutements se font à travers des Escape Game, des événements sportifs, des activités ludiques. (expert Lille Design)

Réponse à travers les journées CW : oui, via le fait de poser un rythme (méthodo 3) – la rencontre de leurs accompagnants dans un autre posture, ce qui va bousculer leur cadre de référence. La partie évaluative va forcément les amener à un effet levier, une remise en question. La remise en question est importante si on peut leur montrer qu’on est capable de faire quelque chose de cette évaluation.

5.2 Mettre en avant la variable culturelle

La dimension culturelle s’inscrit dans les territoires. Vous devez la mettre en avant à travers vos actions. (expert Concertes)

Réponse à travers les journées de CW : Oui au niveau des intervenants sociaux : modalités spécifiques Wallonie-France sont différentes « dans le travail concret » (pas seulement en réflexions. Une culture toutefois plus « développement durable » côté Roubaix ... à travers la volonté d’un mobilier avec des matériaux de « réemploi ». Au niveau des jeunes : plein d’activités (nourriture – boissons – soirée festive – visite lieu culturel comme la piscine de Roubaix - ...)