Verslag bijeenkomst OCMW's – *Rapport rencontre des CPAS*
AMIF 22 februari 2018 – *FAMI 22 février 2018*
Zaal/*Salle* Mandela, WTC II, Brussel/*Bruxelles*

Présents *:*	Haya Boshart (OCMW Antwerpen), Johan Maekelbergh (OCMW Gent), Sandra Vandenbroele (OCMW Gent), Mieke De Roo (OCMW Gent), Karolina Bielawska (CPAS Charleroi), Lisa Asselman (SPP MI-IS), Chaimaa Abarhoune (Stagiaire, SPP MI-IS), Nesrine Ouledelbey (CPAS Liège), Claudine Gbambili (CPAS Liège), Angès Dubus (CPAS Bruxelles), Nirina Rangorivao (CPAS Bruxelles)
Excusés :	Alexandre Van Belle (CPAS Charleroi), Ozlem Baslarli (CPAS Charleroi), Tom Anthuenis (SPP MI-IS), Nauar Elfargani (OCMW Antwerpen)

1. Accueil

Lisa (SPP MI-IS) souhaite la bienvenue à tout le monde.

L'approche adoptée pour cette réunion sera différente. Les tables sont mises de côté et les participants sont assis en cercle. La réunion commence avec un « Check-In », les personnes présentes répondent à quelques questions :

1. Qui êtes-vous ? Que faites-vous ?
2. Qu'avez-vous déjà appris ici ? Qu'aimeriez-vous apprendre ici ?
3. La participation à cette rencontre est-elle obligatoire ou facultative ?
4. Voulez-vous être ici (ou pas) ?

Le groupe est très varié. On compte par exemple aujourd'hui des travailleurs sociaux, des psychologues, des stagiaires, des coordinateurs. Certains d'entre eux s'occupent de travaux de groupe, de l'apprentissage de la langue, de l'activation sociale en générale, des finances ou de l'administration.

Pour certains, il s'agit d'une première participation, d'autres viennent presque toujours, d'autres encore viennent régulièrement. Certains étaient présents dès le début (les réunions FAMI ont lieu depuis janvier 2016) et sont surpris d'être assis en cercle. Auparavant, les réunions n'étaient pas aussi interactives et ils se demandent ce qui va se passer aujourd'hui. Certains trouvent cependant pénible de prendre des notes sans table. Le bâtiment/la salle où se déroulent les réunions n'est pas agréable, il y fait froid et l'ambiance y est oppressante, parce qu'il n'y a pas de fenêtres.

Les participants souhaitent échanger leurs expériences pratiques et comprendre comment la politique au niveau des CPAS (politique interne), les régions ont un impact sur les projets. Ils se demandent ce que chacun fait précisément dans le cadre de son projet et souhaitent encore mieux comprendre chaque projet. Ils

recherchent également de nouvelles méthodes et des conseils pour certaines problématiques spécifiques, comme « Comment favoriser l'apprentissage de la langue ? », « Quelle place donner à la religion dans le projet/CPAS ? », « Comment la politique de subvention influence-t-elle les projets ? », « Comment une personne peut-elle mieux s'intégrer à partir du CPAS (par des parcours d'intégration ou d'emploi) ? », « De quelles manières peut-on remplir sa mission de travailleur social ? »

Certains participants assistent aux réunions de leur plein gré. D'autres considèrent leur participation comme une obligation, parce qu'ils sont les moteurs du projet et estiment qu'ils ont la responsabilité de participer aux réunions.

2. Contenu des réunions

2.1 Accords

Après le Check-In, nous avons réfléchi à la question suivante : « Pourquoi ce groupe de personnes se réunit-il tous les deux mois ? » La réponse est unanime : « pour apprendre quelque chose ».

Pour faire en sorte que chacun apprenne quelque chose, nous avons conclu les accords suivants.

Accords

- Nous approfondissons un thème, d'une part en faisant appel à notre expertise propre (expertise présente au sein du groupe) et d'autre part en invitant des experts. La répartition du temps est en principe de 50-50, sauf si une autre répartition du temps s'avère nécessaire.
- Dans la mesure du possible, nous discutons deux aspects du thème choisi : la politique et la pratique. Au besoin, nous faisons ensuite un feed-back et mettons en regard les idées que nous avons rassemblées pendant la discussion sur la pratique avec celles qui sont ressorties de la discussion sur la politique. De cette manière, la discussion sur la thématique se fait, si nécessaire, à trois niveaux : niveau pratique, niveau politique et niveau intermédiaire.
- Nous encourageons tous les collaborateurs du projet à participer à toutes les discussions. Nous encourageons donc les collaborateurs pratiques à participer à la discussion politique et nous invitons les collaborateurs politiques à participer à la discussion pratique. Nous partons du principe que tout le monde peut apporter une contribution intéressante aux discussions.
- Lorsque nous nous lançons tout à coup dans une discussion philosophique, nous ne nous opposons pas à cette conversation. Les réunions peuvent également servir à philosopher. Cependant, nous devons tenir compte du temps.
- Lorsque nous discutons d'un cas, nous observons les deux aspects : politique et pratique. Nous discutons, d'une part, du cas d'une personne et de sa situation personnelle. D'autre part, nous discutons du cas d'une personne en fonction de sa place au sein du CPAS.
- Lorsque nous discutons d'un cas, nous déterminons à l'avance le thème principal. Tous les cas présentent donc un thème principal choisi à l'avance. D'autres thèmes peuvent éventuellement être abordés, mais leur discussion est limitée dans le temps.

2.2 Thèmes

Nous avons également dressé ensemble la liste des thèmes les plus importants (avec déjà quelques questions) :

1. **Apprentissage de la langue**
   * Comment aborder l'idée du monolinguisme par rapport à la réalité du multilinguisme (français ou

néerlandais standard par rapport au dialecte - connaissance du français/néerlandais, mais le français ou néerlandais n'est pas parlé sur le lieu de travail, mais anglais, arabe, turc, langues d'Europe de l'Est, langues de contact, etc.) ?
* Quelles langues doit-on connaître pour quels métiers ? Et si le français/néerlandais n'était pas nécessaire pour trouver du travail ? Comment faire cadrer cela avec la politique relative à l'apprentissage de la langue et à l'emploi ?
* Comment le CPAS détermine-t-il qui dispose des connaissances linguistiques pour travailler ou pas ?
* Comment les personnes diplômées peuvent-elles continuer à apprendre quelque chose, à acquérir des compétences linguistiques ?
* Devons-nous tenir compte d'un lien entre la langue et le cerveau pour les personnes ayant des difficultés à apprendre une langue ?

2. **Motivation des participants – gestion des perspectives d'avenir – augmentation de la participation**
   (voir point 3)
3. **Diversité – Interculturalité (avec accent sur la religion dans un groupe/projet/CPAS)**
   * Quelles sont les compétences interculturelles ?
   * Comment aborder la diversité dans votre groupe (gendre, nationalités, multiculturalité) ?
   * Que faire lorsque la religion est abordée pendant une activité ?
   * Quelle place a la religion dans le fonctionnement du CPAS/projet ?

3. Thème : motivation – perspectives d'avenir – participation

Le premier thème abordé pendant les réunions sera celui de la **MOTIVATION**.

Le groupe aimerait inviter Dominique Baré de Comconsult pour la formation « Les conditions d'une forte motivation » :

> Pendant la formation, les participants reçoivent des explications sur le concept de motivation et sur l'analyse des freins et des leviers en lien avec la motivation des clients. Ils découvrent des méthodologies adaptées aux besoins des participants pour favoriser une participation active (notion de slogan, contexte, cadre de référence...), découvrent des outils qui renforcent la motivation, l'expression et l'implication des participants. Une question est centrale : donne du sens aux actions de l'intégration sociale : que recherche précisément le participant ?

Après avoir suivi la formation, nous souhaitons trouver une réponse aux « questions d'apprentissage » suivantes :

- ✓ Quel est le lien entre motivation et obligation ? Comment motiver une personne qui est obligée de participer à un parcours d'activation sociale ? Comment donner quand même à la personne une certaine voix au chapitre/contrôle sur son parcours d'activation ?
- ✓ Quelles démarches d'accompagnement supplémentaires pouvons-nous entreprendre pour faire en sorte que les personnes se prennent en mains ?
- ✓ Comment motiver les gens qui n'ont pas de perspectives d'avenir ? S'ils n'ont jamais pu s'intégrer dans un parcours d'emploi par exemple (en raison d'une maladie, d'un handicap, d'une situation familiale) ? Comment faire face à des rêves dont vous savez qu'ils ne pourront jamais se réaliser ?

Si nous invitons Dominique Baré, nous respecterons les accords suivants :

- ❖ Nous tenons à avoir également un moment d'échange. Il convient de réserver du temps pendant ou après la formation pour partager nos expériences personnelles.

- Lisa informe Dominique Baré que le groupe est varié et que la langue (français/néerlandais) nous joue parfois des tours. Nous voulons que Dominique Baré ait conscience de cet obstacle et qu'il prenne éventuellement quelques mesures de précaution (par ex. parler plus lentement, documents dans les deux langues, etc.). Nous apprécierions également que Dominique Baré soit au courant des politiques d'intégration en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles, dans la mesure où elles sont différentes.

4. Impressions sur la nouvelle approche des réunions

La réunion s'achève avec un « Check-Out ». Les participants ont répondu aux questions suivantes :

1. Qu'avez-vous appris aujourd'hui ?
2. Que pensez-vous de cette méthode de travail ?
3. Quel est votre sentiment ?

La plupart des participants savent maintenant à quoi s'attendre lors des réunions. Le cadre est clair, on peut se préparer aux thématiques qui seront abordées. La question que vous poserez désormais à votre équipe n'est pas « Qui va à la réunion ? », mais « Qui a le plus intérêt à aller à la réunion ? ».

Il y a également un consensus pour les réunions. Il y a une adhésion et nous formons un groupe impliqué. Tout le monde a pu dire quelque chose aujourd'hui, a eu l'occasion de dire quelque chose. La réunion était dynamique, on ne s'est pas endormi. Les échanges étaient positifs et beaucoup sont satisfaits des thématiques abordées au cours de l'année à venir. Les mêmes questions apparaîtront sans doute.

La méthode est appréciée. Elle crée une base et des échanges enrichissants. Grâce à cette méthode, le SPP IS renonce à tout contrôle et assume une fonction de soutien.

À la fin de la journée, les personnes présentes ont les sentiments suivants : certains sont curieux de savoir ce qui va se passer, d'autres sont heureux, motivés, éveillés et/ou vigilants. Certains espèrent être là la prochaine fois, d'autres trouvent dommage de ne pas pouvoir être présents. Certains vont utiliser eux-mêmes la méthode.

5. Suite

La prochaine réunion aura lieu en mai. Le thème abordé sera la MOTIVATION.