



# Garder le cap, construire l'après!



*AG thématique du 07 octobre 2022*

---

# SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Mot du président</i> .....                        | <b>01</b> |
| <i>Déroulement de la journée</i> .....               | <b>02</b> |
| <i>Synthèse du travail en atelier</i> .....          | <b>04</b> |
| 1. <i>Qu'avons-nous vécu, que vivons-nous?</i> ..... | <b>04</b> |
| 2. <i>Qu'avons-nous appris?</i> .....                | <b>07</b> |
| 3. <i>Qu'avons-nous mis en place?</i> .....          | <b>09</b> |
| 4. <i>Que souhaitons-nous garder?</i> .....          | <b>11</b> |
| 5. <i>De quoi avons-nous besoin?</i> .....           | <b>15</b> |
| <i>Mot de la fin</i> .....                           | <b>18</b> |





*Frédéric Andrien*

Covid, climat, inflation ... Et si on passait du « comment réagir » au « comment construire » ?

Pour faire des crises que nous traversons des opportunités de changement, le 7 octobre fut pour les CISP membres d'Aleap une journée pour réfléchir, créer, s'inspirer, se mobiliser, affirmer ensemble nos richesses d'aujourd'hui et nos projections pour demain.

Depuis plus de 2 ans maintenant, nous gérons l'urgence, pallions au plus pressé, sans pouvoir relever le nez du métier, à faire face aux difficultés qui impactent nos publics mais aussi notre personnel.

Nous avons besoin de prendre un peu de recul, un peu de hauteur ... pour reprendre notre souffle et nous inscrire dans le futur, pour construire une société juste et équitable.

Les CISP sont nés en pleine crise pétrolière, avec l'apparition d'un chômage de longue durée et structurel, fin des années 70, début des années 80. Ils ont connu la crise bancaire des années 2000. Ils ont alors construit un modèle d'insertion socioprofessionnelle au service des personnes les plus confrontées aux conséquences de ces crises qui les éloignent toujours davantage du chemin de l'emploi, de la formation ou d'une vie sereine. La pertinence de ce modèle est aujourd'hui reconnue mais la succession et la multiplication des difficultés qui rythment notre quotidien tendent au repli sur soi et à l'individualisme mettant en danger notre existence.

Pourtant, les CISP sont une réponse structurée et structurelle dans le paysage de la formation professionnelle wallonne et une réponse adaptée à l'accompagnement des plus fragilisés d'entre nous.

Alors nous ne baissons pas les bras. Même si c'est difficile. Même si pour l'instant nous ne voyons pas le bout du tunnel. Même si nous avons du mal à relever la tête pour imaginer le futur. Rappelons-nous notre capacité de résilience, cette capacité à relever la tête, à aller de l'avant.

Parce que le secteur est d'abord et avant tout un secteur militant, nous ne devons pas l'oublier.

Sans cesse se réinventer pour apporter une réponse adaptée à chaque personne, à chaque problématique, ... c'est notre défi depuis plus de 40 ans chez ALEAP.

Nous portons l'humain au cœur de nos préoccupations. Notre efficacité se mesure par notre capacité à redonner confiance en l'avenir, à accompagner chacun et chacune dans les apprentissages les plus adaptés à ses besoins que ces apprentissages soient sociaux ou techniques. Elle se mesure aussi par notre capacité à défendre et revendiquer haut et fort une place pour tous et toutes.

Bien sûr cet accompagnement a un coût. Mais une société qui laisse tomber les plus fragiles, c'est une société qui se meurt.

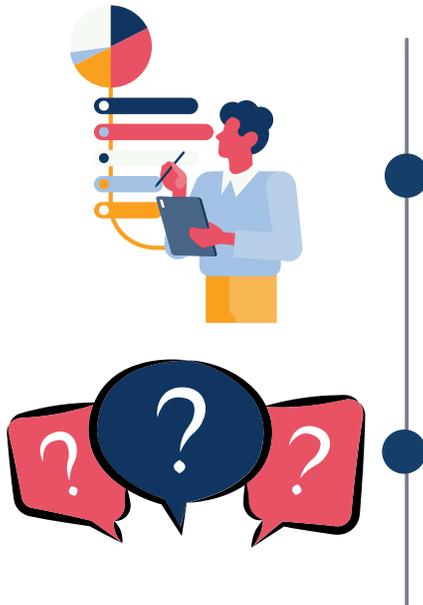
C'est cette croyance dans les compétences et les capacités de chacun et chacune qui a porté notre réflexion et notre expression ce 7 octobre.

Croire que nous pouvons relever la tête, utiliser nos intelligences multiples et nos compétences artistiques pour sortir des sentiers battus et rêver notre futur...c'est le défi que nous nous sommes donnés toutes et tous lors de notre AG thématique.





La thématique générale "Comment faire des crises que nous traversons des opportunités pour les CISP" a été étudiée en petits groupes :



Sous différentes facettes : le pédagogique, le psychosocial le numérique et le digital, le logistique et l'organisationnel en équipe, la communication, les débouchés économiques, le recrutement et l'ancrage des stagiaires, et finalement, les partenaires.

Et au travers de 5 grandes questions : qu'avons-nous vécu et que vivons-nous, qu'avons-nous appris, qu'avons-nous mis en place, que souhaitons-nous garder, de quoi avons-nous besoin?

Les fruits de cette réflexion ont ensuite été traduits dans des productions : en matériaux de récupération, sous forme musicale, de peinture, de collage, de vidéo et de toutes sortes d'autres techniques. Ces productions ont été présentées en plénière avant la clôture de l'évènement.

L'ensemble de ce travail a permis de dégager les grandes lignes de nos projets, points d'attention et enjeux détaillés dans ce rapport.

En complément à ce livret, vous trouverez, [via ce lien](#), la vidéo réalisée à cette occasion par RTA, ainsi qu'un reportage photos [via ce lien](#).

Vous constaterez que la question du numérique est régulièrement abordée. Ce n'est pas étonnant au vu de la période Covid que nous avons traversée en 2020, 2021 et 2022 partiellement, avec un confinement obligatoire qui nous a imposé un changement de nos habitudes de travail.



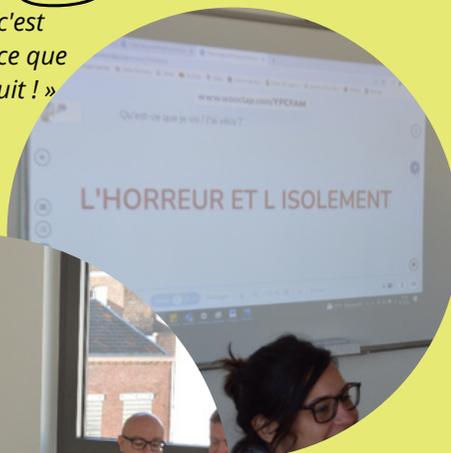
## L'atelier 1 - (pédagogique) - Texte et collage

« Il faut prendre soin de soi avant de prendre soin des autres. C'est important en tant qu'équipe de se donner ce temps. »



## L'atelier 2 - (psychosocial) - Production smartphone

« Une vidéo conférence, c'est comme du spiritisme : Est-ce que tu es là ? Si oui, fait du bruit ! »



## 1 - Qu'avons-nous vécu, que vivons-nous?

Cette longue période de crises successives est synonyme pour tou.te.s d'insécurité, de stress, d'isolement, d'outils déshumanisants, de lourdeur administrative, de perte de sens, de fatigue, de pression, d'inquiétude, de burnout, de tension.

Dans un contexte morose sur lequel nous n'avons pas prise, face aux changements dont nous ne comprenons pas toujours les rouages, bombardés par les médias de nouvelles anxiogènes, nous sommes passés en mode survie. La gestion des urgences se fait au détriment du pédagogique et du social. Difficile de se projeter dans l'avenir, d'avoir des perspectives, de réinventer les filières qui le nécessitent.

Nous constatons sur le terrain un changement dans nos publics, une précarisation grandissante des stagiaires qui arrivent chez nous avec des problèmes cumulés de santé mentale, de logement, de mobilité, de garde d'enfants, ... aggravés par la fracture numérique qui vient entraver leur accès à une protection sociale de base, aux aides auxquelles ils peuvent bénéficier, à l'information dont ils ont besoin. Les urgences n°1 sont de trouver un revenu, de ne pas perdre ses droits sociaux, d'éviter de voir ses charges gonfler par des frais de déplacement ou de crèches. Nos stagiaires, eux aussi, sont dans l'urgence, la débrouille, le jour le jour, le manque de perspectives, le découragement. Ils subissent des pressions pour trouver rapidement un emploi et visent des formations courtes, gratuites et bien indemnisées. Evidemment tout cela ne facilite pas les inscriptions et l'ancrage dans un parcours CISP. D'autant que le rapport au travail a changé. La qualité de vie avec sa famille, ses amis, devient plus importante que la position sociale qu'apporte le travail. Face au manque de stagiaires, les équipes doivent se réinventer, ce qui est extrêmement énergivore. Et qui dit moins de stagiaires, dit risque de perte de subside.

Plus spécifiquement en temps de Covid, il a fallu réorganiser notre façon de travailler : port du masque, visios, rotation plus grande dans les ateliers, télétravail, aération des locaux, utilisation de plexiglass, installation des détecteurs de CO2, application des directives pas toujours claires ni arrivées à temps, dans des locaux pas toujours adaptés aux nouvelles normes sanitaires, contrôle des cas contacts, signature électronique, ... D'une manière générale, communiquer est devenu beaucoup plus difficile, les centres n'étant pas suffisamment équipés et formés pour le travail à distance. Le masque n'a pas aidé. Que dire d'organiser une formation technique à distance ; avec le stress que cela engendre mais aussi les tensions que cela éveille ; certains devant poursuivre les chantiers ou assurer des permanences tout seul dans les bureaux alors que d'autres devaient travailler à domicile ? Pour les stagiaires, la perte de contact en présentiel a provoqué décrochage et démotivation. D'autres par contre, se sont accrochés, avec une volonté d'aller jusqu'au bout malgré la crise. Sans compter les absences maladie et la multiplication des tests Covid. La charge sur les équipes a été lourde.

Evidemment cela a eu des répercussions importantes sur les EFT : comment former et produire dans ces conditions ? Certains se sont vu dans l'obligation d'assumer des chantiers sans aucun stagiaire à former, perdant tout lien avec leur mission première de formation et insertion socioprofessionnelle. D'autres ont dû fermer, notamment dans des secteurs comme l'horeca. D'autres encore ont eu plus de chance en obtenant des dérogations pour travail en plein air.

Et pour ne pas arranger les choses, après le Covid se sont pointés la crise énergétique, l'inflation du coût de l'énergie et des matières premières, la guerre en Ukraine et l'afflux de migrants, les catastrophes climatiques (canicules extrêmes et inondations).



Dans les équipes, les ressentis ont été extrêmement différents durant cette période : colère, tristesse, dépression, révolte face à l'absurdité de certaines exigences, solitude, isolement, remise en question, sentiment d'abandon des autorités, introspection, mais aussi un sentiment de gagner en efficacité (moins de trajet, moins d'interruptions dans son travail, ...), de revenir aux valeurs essentielles, à une alimentation respectueuse de la terre, d'avoir du temps pour se former, tester des outils, ou de pouvoir compter sur le soutien des pouvoirs publics. De même, pour le vécu qui n'a été le même en milieu urbain ou à la campagne, dans une habitation spacieuse ou dans un petit logement. Finalement pour beaucoup, ça a été la découverte de ce que vivent les stagiaires au quotidien : l'incertitude des lendemains, les changements permanents de réglementations.

Au niveau partenariat, les choses n'ont pas été faciles non plus. Les acteurs de premières lignes (mutuelles, CPAS, Forem...) ont arrêté l'accueil en présentiel et nos stagiaires se sont retrouvés démunis dans une relation à distance. L'utilisation des outils digitaux a de facto entraîné l'abandon et l'isolement des publics les plus fragilisés. Les différences de vision sur la façon de se positionner et de travailler dans ce contexte de crise n'ont pas facilité les collaborations. Même si de belles rencontres ont eu lieu, si des passerelles se sont mises en place, aujourd'hui, on constate une certaine concurrence pour capter les stagiaires.

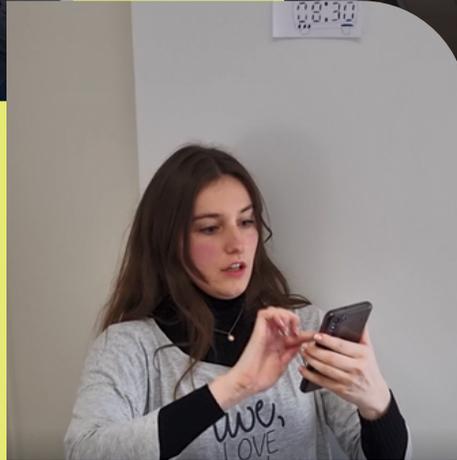
Dans ce contexte de forte incertitude, ce qui nous a aidé à tenir, c'est la grande solidarité qui existe dans notre secteur.



## L'atelier 3 - (numérique) - Vidéos



« Toutes ces situations nouvelles qu'il a fallu traiter dans l'urgence »



## L'atelier 4 - (logistique) - Dessin

« La cohésion du groupe, un facteur décisif »



## 2 - Qu'avons-nous appris ?

Face à toutes ces difficultés, nous avons appris à relativiser, à avoir confiance en ce qui viendra, à ne rien lâcher dans les négociations, à faire des économies, à envisager de nouveaux modes de fonctionnement, des pistes de plus grande mutualisation, ... .

Nous avons été dans l'obligation de faire plus avec les mêmes moyens : plus d'adaptation, plus de communication en équipe, plus de remise en question, plus d'innovation, plus de concession, plus de différenciation et de personnalisation, ...

Nous avons appris des choses sur nous. Nous nous sommes tout à coup découverts fragiles. Nous avons pris conscience de nos limites financières, en compétences techniques et informatiques, en compétences relationnelles, psychologiques, de nos propres résistances. Et puis, les conséquences négatives de la mondialisation nous sont apparues clairement : la vitesse de la propagation de la maladie sur toute la planète, la dépendance en approvisionnement suite à la délocalisation de nos entreprises, ... Tout ne tient qu'à un fil. Tout se répercute sur tout, au travers de l'ensemble de la planète. Sans entente entre pays, mais aussi entre nous, pas de possibilité d'enrayer les différentes crises que nous traversons.

En contrepartie, nous avons pu compter sur la responsabilité et la résilience des stagiaires et des équipes (formateurs, assistants sociaux, agents administratifs, directions, ...). Leur capacité à créer, improviser, se réinventer, travailler en autonomie, s'auto-former, trouver des réponses aux nouvelles problématiques posées. Et dans le cas des inondations, nous avons pu compter sur la solidarité avec les flamands, sur le partage avec le voisinage. Nous avons aussi pu bénéficier de la force de levier de notre fédération et de l'Interfédé.

Nous avons réappris l'importance de prendre soin de soi tout en prenant soin des autres, réappris l'importance du lien social, de l'équilibre vie professionnelle-vie privée, de développer des solidarités, de nous écouter et de nous concerter pour nous réorganiser. Nous avons redécouvert les valeurs essentielles, la simplicité volontaire, la résilience alimentaire et énergétique. Et nous avons adapté notre vie d'équipe et nos activités en en tenant compte.

Nous avons appris à nous remettre en question, seul et en équipe, à re-questionner le sens du travail et la manière dont nous le faisons, à le remettre en perspective par la créativité, la souplesse, l'ouverture, l'humilité, l'écoute, ... Nous avons appris à remettre l'humain au centre, à nous décaler de nos pratiques habituelles, à revoir notre niveau d'exigence et à réinventer nos outils, la structuration et l'organisation de nos formations, la fixation de nos objectifs, en tenant compte de notre public.

Nous avons été dans l'obligation de nous former rapidement et sur le tas pour augmenter nos compétences numériques et acquérir des techniques d'animation à distance.

Cette période a été et représente toujours une opportunité de changement. Malheureusement, rebondir dans l'urgence, implique d'être dans « le comment » sans avoir le temps de penser « le pour quoi ». Nous devons être d'autant plus vigilants à inscrire tous ces enseignements dans la durée.

Ce que nous retenons, c'est que la communication interpersonnelle reste primordiale. Sans elle, rien n'est possible.

## L'atelier 5 - (Communication) - Chant et Violon



« Je me lève, je télé-travaille, ils ne se connectent pas, comme d'habitude. Sur Teams, je n'y arrive pas, y'a pas de caméra, comme d'habitude. Je check toutes mes notifs, presque malgré moi, comme d'habitude. Tu vois, ça devient addictif, comme d'habitude. Et puis, sur mon chantier, je me sens paumé, comme d'habitude. Tout seul, en train de scier, je suis déprimé, comme d'habitude. J'ai froid, vais-je me faire virer, comme d'habitude. Sans bruit, je quitte l'atelier, tout est gris dehors, comme d'habitude. Comme d'habitude, on s'est motivé. Les liens sociaux, on va souder. Comme d'habitude, on va s'unir. Comme d'habitude, on va même rire. Comme d'habitude, on pourra survivre. Comme d'habitude. »

## L'atelier 6 - (débouchés) - Radeau



« Nous allons construire ensemble un radeau qui sera peut-être celui de la méduse ou celui des copains d'abord et qui va nous transporter au travers des crises que nous avons et allons subir. Il sera insubmersible parce qu'on ne peut pas couler et nous allons y embarquer tout ce que nous souhaitons emporter avec nous »

## 3 - Qu'avons-nous mis en place ?

Nous avons adapté nos priorités en terme de suivi psychosocial, en terme de gestion du temps, des équipes et des espaces.

Nous nous sommes assouplis dans notre façon de travailler avec les stagiaires : nous avons aménagé leur temps de travail ; nous sommes devenus plus tolérants face aux absences étant davantage à l'écoute de leur rythme et leurs contraintes ; nous avons accepté d'inscrire des membres d'une même famille ; nous avons changé nos modes de communication en recrutant sur les lieux de vie des stagiaires (boîtes aux lettres, affiches dans les petits magasins, etc.), en utilisant des stagiaires ambassadeurs pour mieux faire jouer le bouche-à-oreille.

Nous avons créé de nouveaux outils ; exploré de nouveaux modes de communication en équipe, avec les stagiaires, avec les partenaires ; utilisé de nouvelles méthodes pédagogiques comme la formation à distance ; essayé de nouvelles pratiques éducatives liées aux crises.

Nous avons découvert une autre façon de nous organiser, les vertus et les écueils du télétravail, du distanciel et de ses outils (Zoom, Teams, Whats'app, Classroom, Sharepoint, applications dynamiques ...) qui font gagner du temps mais ne fonctionnent pas toujours, qui ne sont pas adaptés à toutes les situations ni à tous les publics. Ce que nous avons vécu démontre que la transition numérique doit être accompagnée et non imposée envers et contre tout.

Parmi toutes ces nouvelles pratiques, citons la mise en place :



De groupes sur les réseaux sociaux pour rester en contact avec les stagiaires et les collègues, des mails, des newsletters, des afterworks apéro en visio ... ;

D'une organisation du travail à distance : formation, suivi des dossiers, réunions, ateliers pratiques (avec envoi aux stagiaires de colis de matériel), agendas partagés, inscriptions en ligne, signatures électroniques ... Certains se sont portés volontaires pour être au bureau et servir de relais, de faire les photocopies, rassurer les stagiaires, garder un lien ;

De petites attentions pour améliorer le cadre de travail (panier de fruits, fresques, ...) ou la vie au quotidien (bacs potagers partagés, livraison d'ingrédients et recettes en ligne, livrer des colis alimentaires à domicile, de marquer les anniversaires, ...);

De la mise à disposition de matériel (PC, tablettes, ...).

Nous nous sommes ouverts à d'autres projets, d'autres partenaires pour répondre aux nouveaux besoins de nos nouveaux stagiaires ou tout simplement pour en trouver.

Nous avons travaillé la question du lien dans l'accompagnement psychosocial et la dynamique de groupe pendant la formation.

A la sortie du Covid, nous avons repris contact avec nos partenaires habituels pour (ré)expliquer nos formations, pour recréer du lien. Nous avons remis en avant l'accueil des stagiaires : avec des « moment café », des briefings avant de partir sur chantiers donc recréer du lien ou le maintenir, etc.

Tout cela a demandé que nous investissions dans notre propre formation, dans la remise en question de notre façon de fonctionner, dans l'acquisition du matériel nécessaire.

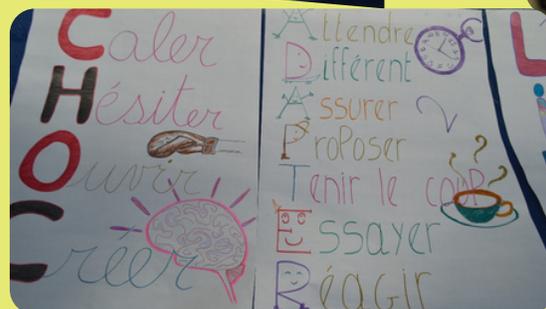
## L'atelier 8 - (partenariats) - Manga

« Les crises nous confortent dans notre conviction qu'une alliance entre partenaires est nécessaire pour interpeller le politique, lui demander de porter le changement vers un progrès social important. C'est l'inverse de la résignation. C'est aussi un espoir pour autre chose, pour ceux pour qui on fait ce travail, les plus fragiles »



## L'atelier 9 - (pédagogique) - Acrostiches

« 4 mots auxquels s'accrochent une myriade d'autres. Choc pour caler, hésiter, ouvrir et créer. Adapter pour attendre, différent, assurer, proposer, tenir le coup, essayer, réagir. Lien pour liberté, innovation, ensemble, numérique. Ressources pour responsabilité, équipe, solidarité, solution, ouverture, unité, confiance, énergie et synergies. »



## 4 - Que souhaitons-nous garder?

Il semble bien que nous aimerions garder tous ces avancements au sortir du Covid. Nous ne parlerons pas de sortie de la crise car si le Covid est derrière nous, nous faisons face à une inflation galopante et une paupérisation d'une frange importante de la population, à des problèmes d'approvisionnement énergétique, au dérèglement climatique, ..., série de symptômes d'un système économique malade et en bout de course.

### Nos nouveaux outils pédagogiques

- ◆ Outils pédagogiques numériques (écologie, efficacité pédagogique) comme Sharepoint, les vidéos, les tutos ... ;
- ◆ Outils pour lutter contre la fracture numérique, pour travailler les compétences numériques, ... ;
- ◆ Comme support supplémentaire pour les stagiaires qui le veulent (réalisation des exercices, des jeux, etc. comme une école virtuelle) ;
- ◆ Le matériel acquis comme les tablettes et portables qui peuvent être prêtés aux stagiaires.

### Nos changements de pratiques

#### Par rapport aux stagiaires

- Le renforcement de l'accompagnement des stagiaires, du suivi pédagogique et social, en lien avec les services de proximité ;
- Une offre de formation raccourcie ou adaptée (par exemple via le renforcement de l'accompagnement social) pour éviter le décrochage, favoriser la projection ;
- Une offre de formation hybride (en présentiel et à distance) quand c'est possible ;
- Une offre de formation en lien avec les métiers d'avenir ;
- L'utilisation d'outils numériques (groupes Messenger, etc.) pour faciliter le lien avec les stagiaires ;
- La capacité de recevoir des publics variés qui ne remplissent pas forcément les conditions CISP, mais qui peuvent être encadrés dans d'autres secteurs de l'organisation (comme Français Langue Etrangère) ;
- L'accent mis sur l'acquisition des compétences liées à la communication (vis-à-vis de la recherche d'emploi, de l'intégration dans une équipe) ;
- Les apprentissages qui permettent aux stagiaires de se débrouiller avec les outils numériques dans leur quotidien, en situation professionnelle et notamment avec des partenaires extérieurs
- Laisser la place au travail du lien dans l'accompagnement psychosocial et la dynamique de groupe ;
- L'aménagement des horaires pour installer l'accroche et passer petit à petit à des horaires de travail « normaux » pour leur permettre d'avancer par étapes, au cas par cas, en personnalisant encore davantage.



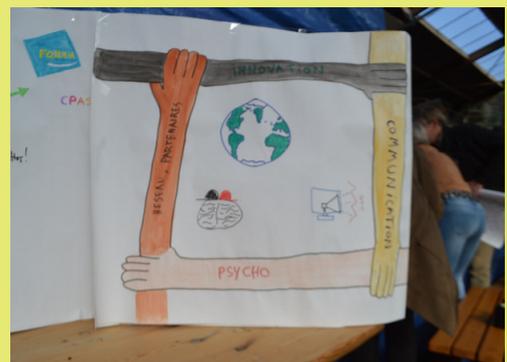
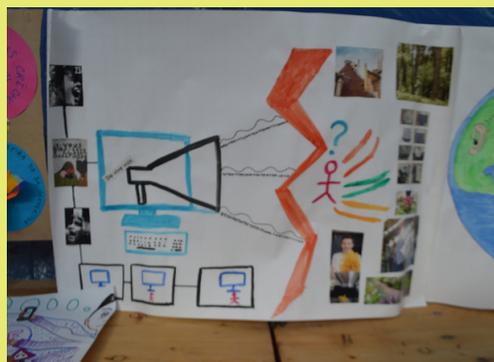
## L'atelier 10 - (psychosocial) - Siège



« Un siège en matériaux de récupération pour s'inscrire dans le développement durable. Les pieds représentent notre vécu pendant la crise, à savoir l'isolement, le repli sur soi, les difficultés de recrutement, la perte de sens, le découragement, et la hausse des problèmes de santé mentale que rencontrent nos stagiaires. Le dossier incarne les apprentissages sur lesquels nous pouvons nous appuyer comme les compétences numériques, la créativité, la force du collectif, la solidarité. L'assise est composée de 2 parties. Le bois, sur lequel on s'assied, forme ce que nous souhaitons garder au chaud sous nos fesses, les compétences acquises, la flexibilité dans le travail, la télé-pratique en lien avec la créativité, le présentiel pour nos stagiaires. Le pneu soutient nos besoins comme le développement de notre réseau de partenaires, le renforcement de notre accompagnement psychosocial et de nos moyens financiers, RH et techniques, la croissance de nos compétences en lien avec l'économie circulaire et les circuits courts »

## L'atelier 11 - (communication) - Peinture

« Les formateurs doivent être polyvalents, joignables partout, mobiles, manuels, productifs même quand rien ne va, jongler avec des réglementations en constants changements. Ils ont bien mérité leur cape de super-formateurs »



## Par rapport à notre façon de travailler

- ▶ Un bon équilibre entre présentiel et distanciel avec des moments de travail à bureau fermé, des outils numériques pertinents, des documents partagés ;
- ▶ La redéfinition des rôles et de l'exploitation des compétences au sein de l'équipe (ex : place des compétences informatiques avant et après) dans une dynamique collective ;
- ▶ La formation continuée des travailleurs pour gagner en compétences, notamment numériques, et en autonomie ;
- ▶ La dématérialisation de certains de nos services pour des raisons économiques et écologiques, la signature des contrats électroniquement ;
- ▶ Notre créativité, notre ouverture au changement, notre optimisme et notre motivation ;
- ▶ La prise en compte de l'importance de se voir, du côté émotionnel, du non-verbal ;
- ▶ Les moments de convivialité ;
- ▶ La publicité en ligne, l'utilisation des réseaux sociaux comme outil de communication. La publicité dans les lieux de vie des stagiaires (quartiers, commerces, ...).

## Par rapport à nos partenaires

- ▶ Le maintien de notre fédération, de l'Interfédé, des pouvoirs publics ;
- ▶ Une attention à l'action collective, à la mutualisation, à la coopération ;
- ▶ La volonté de s'allier pour interpeller le politique, le confronter à la nécessité du progrès social ;
- ▶ Nos contacts privilégiés avec les opérateurs relais, partenaires, entreprises, ...

## Par rapport à notre offre de service

- ▶ Un focus sur les métiers de l'alimentation durable, sur la gestion durable des espaces verts, sur l'isolation des bâtiments, sur l'écoconstruction.

En effet, ces avancements nous font gagner en efficacité, en performance, en qualité. Nos liens d'équipe s'en trouvent renforcés.

Cependant, ces outils, ces pratiques ne seraient rien sans la solidarité entre stagiaires, équipes, partenaires, les rencontres et le partage, la bonne ambiance, la bonne communication, la confiance. Leur mise en place n'a été possible que grâce à notre capacité à nous remettre en question. Cette solidarité, cette capacité d'adaptation et cette ouverture au changement sont à garder absolument.



## L'atelier 12 - (ancrage) - Lego



« Nous avons représenté les étapes par lesquelles le stagiaire va devoir passer pour pouvoir s'inscrire, l'accueil et l'aide qu'on va pouvoir lui apporter, la vie au sein du CISP, les possibilités de formation en distanciel, l'accompagnement vers l'emploi ou pour construire son chemin de vie. Après la période Covid, l'accueil a été fondamental. C'est un des points qu'on a voulu illustrer et qui se retrouve sur les 2 photos. Le petit pont symbolise le fait que les stagiaires ont été aidés face à leurs difficultés : problèmes de mobilité, problèmes financiers, d'accès aux équipements informatiques, etc. Cette aide a notamment pris la forme d'un accueil renforcé à l'entrée du CISP, lui-même représenté par les 3 personnages, les petites fleurs, le porche pour s'abriter, la porte ouverte, les grandes fenêtres pour la lumière »

## L'atelier 13 - (pédagogique) - Art Postal

« Dans cette boîte, vous trouverez une lettre qui exprime le sentiment d'insécurité et d'impuissance, le manque d'outils pour dépasser les messages alarmistes des médias et la volonté de changer les choses ; une lettre pour affirmer notre envie de garder notre capacité d'adaptation, l'art de se réinventer, notre solidarité, nos outils, les moments avec nos stagiaires ; et une lettre pour revendiquer nos besoins en onde positive, en partage de pratiques et en échanges, en formation continuée, et en temps pour s'y investir »



## 5 - De quoi avons-nous besoin ?

### Du temps d'équipe pour :

- Faire le bilan faire ressortir le positif ;
- Prendre du recul, prendre distance ;
- Echanger sur ses pratiques et outils, partager son vécu ;
- Se revoir , partager des moments formels et informels en présentiel ;
- Créer, innover, co-construire, avoir de nouvelles idées ;
- Respecter le rythme et les aptitudes de chacun.

Mais nous avons aussi besoin de récupérer du temps sur les démarches administratives de plus en plus lourdes qui nous sont imposées, pour le consacrer à notre mission première à savoir nos stagiaires, les suivre individuellement, au plus près de leurs besoins.

Et pour ne pas nous épuiser et sacrifier nos vies privées au risque d'y laisser notre santé, nous avons besoin de temps pour nous, pour un meilleur équilibre entre le professionnel et le personnel.

### Du soutien et l'implication de nos directions pour adopter et maintenir tous ces acquis.

### De nous ouvrir vers l'extérieur pour :

- Mieux connaître l'offre des partenaires locaux pour bien orienter les stagiaires ;
- Disposer de relais et d'outils pédagogiques à la pointe ;
- Refaire des salons ciblés demandeurs d'emploi ;
- Avoir des contacts mieux identifiés chez nos partenaires pour la visibilité de nos actions ;
- Communiquer sur l'image des CISP.

Mais nous avons également besoin de l'ouverture de nos partenaires à nos réalités. Notamment, nous aimerions de la part :



Du Forem : une envie de collaborer, de comprendre nos spécificités, de nous adresser le public adéquat, de rendre visible nos actions ;

De la Région Wallonne : un renforcement de la confiance et de la reconnaissance de la pertinence de l'action des CISP envers les publics les plus fragilisés; un renforcement du financement structurel soutenu ponctuellement par des appels à projets dans une visée d'innovation.

### De formations et de tutoriels sous différentes formes (hybridation) pour :

- Nous ajuster aux (nouveaux) besoins des (nouveaux) stagiaires ;
- Adapter nos méthodes de communication afin de (mieux) toucher nos publics ;
- Nous positionner face aux problèmes de santé mentale auxquels nous sommes confrontés de plus en plus souvent ;
- Renforcer le suivi pédagogique et social que nous pouvons apporter ;
- Permettre aux nouveaux collègues d'acquérir les compétences pédagogiques adaptées au public CISP ;
- Permettre aux équipes de s'adapter aux NTIC ;
- Gérer le stress des équipes et des stagiaires ;
- Maîtriser les nouvelles technologies ;
- Devenir acteurs : comment mieux réfléchir, se poser les bonnes questions, s'exprimer de manière adéquate, se positionner en tant que citoyen



## De moyens pour pouvoir réaliser nos missions

Financiers :

- Pour les centres mais aussi le personnel et les stagiaires notamment pour financer le télétravail ;
- Changement des critères utilisés : le financement par heure stagiaire n'est plus adapté ;
- Pour développer des filières d'avenir ;
- Pour bénéficier du photovoltaïque, de l'éolien ;
- Qui suivent l'évolution des coûts.

En personnel supplémentaire et polyvalent, des ressources humaines (bénévoles et/ou travailleurs).

En matériel adéquat et performant (PC, smartphones, connexion de qualité, écrans tactiles, logiciels appropriés, véhicules, outillage, ...). Les outils informatiques à maintenir : teams, office 365, agendas partagés.

En liberté : liberté d'organisation de son travail, de ses choix pédagogiques, ...

## Au niveau des autorités compétentes, des mesures pour :

- Revoir le mode de financement pour qu'il soit adapté à notre spécificité d'accompagnement d'un public multi-fragilisé et pas que pour son accès direct à l'emploi.
- Communiquer rapidement les décisions et le cadre pour les appliquer.
- Décider et verser rapidement les moyens alloués pour le faire.
- Reconnaître notre hybridité, notre plus-value, notre travail de terrain. Nous offrons une formation de qualité, valorisante et valorisable mais aussi un accompagnement social. L'une ne va pas sans l'autre.

## D'une manière générale :

des soft skills comme la patience, la résilience, la solidarité, la reconnaissance, la sérénité ; mais aussi un cadre de travail qui privilégie les relations humaines, qui permet de ne pas travailler dans l'urgence, qui offre un accompagnement et une écoute à chaque travailleur.



# L'atelier 14 - (communication) - Masques

« 13 masques pour 13 mots clé :

1. *Incertitude* : les crises que nous traversons nous mettent dans un contexte d'incertitude, il faut se réinventer mais comment, dans quel sens, avec quels moyens
2. *Diversité* : diversité des situations vécues et des ressentis au sein du secteur, des CISP, par les membres du personnel et par les stagiaires ; diversité des actions mises en place et testées ; diversité des actions à garder et des moyens nécessaires pour poursuivre sereinement nos actions et communiquer efficacement
3. *Technologies* : indéniablement il a fallu s'équiper, se former et continuer de le faire => cours/inscriptions en ligne, vidéoconférences, intranet, groupes/pub sur les réseaux sociaux, et j'en passe
4. *Tik Tok* : un de ces outils
5. *Liens* : l'importance du lien dans notre travail a été plus que souligné, renforcé => liens avec et entre les stagiaires, liens dans l'équipe, liens avec nos partenaires. L'humain et la relation sont au cœur de l'action des CISP
6. *Echanges* : comment maintenir/repandre les échanges, partager sur nos pratiques, nous inspirer, nous renforcer alors que nous étions isolés, que parfois nous nous sommes renfermés, que certains de nos partenaires ont changé leur mode de communication et d'accessibilité
7. *Convivialité* : tout ce qui a permis de maintenir le moral, de recréer du lien par la convivialité a été crucial et le reste
8. *Esprit d'équipe* : sans équipe, sans esprit d'équipe, sans bonne communication en équipe, sans être d'accord sur l'essentiel, pas d'actions possibles
9. *Présentiel* : on peut faire beaucoup à distance mais le présentiel apporte une plus-value indéniable avec tout le langage non-verbal, l'expression des sentiments, l'aspect humain qui sont au cœur de la communication
10. *Connectés* : comment rester connecté, avec quels outils, en confinement ou en liberté, comment se comprendre, se mettre d'accord sur l'essentiel,
11. *Contacts* : besoin criant, être en contact, se voir, se parler, se toucher, se comprendre, être ensemble
12. *Image* : promouvoir l'image des CISP à l'extérieur, leur public, leurs actions, leur plus-value dans le paysage de la formation, ... = besoin criant face à la méconnaissance du secteur par le grand public et parfois nos partenaires"





Notre secteur incarne la force de se mettre ensemble, qu'il puise dans un sentiment d'appartenance commune et une vision partagée, celle de mettre l'humain au centre de nos préoccupations et de nos actions. Cette force nous permet de traduire les crises en opportunité, de rester acteurs même dans les difficultés, de rester alignés sur nos objectifs, de créer des liens de confiance et d'utiliser le collectif comme levier du changement. La question du sens du travail est au cœur de nos débats. Cette dynamique est porteuse pour notre public dont nous voulons rompre l'isolement et l'exclusion, à qui nous voulons donner les outils pour qu'il puisse s'en sortir, retrouver du pouvoir sur sa vie.

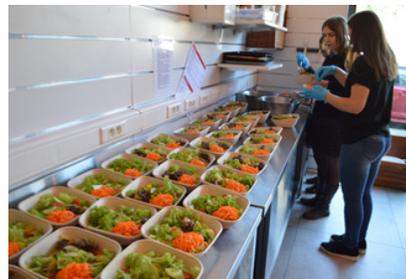
Aujourd'hui, nous avons besoin d'adapter nos formations en termes de temps et de durée, de programmes, de modalités (présentiel, distanciel, individuel et collectif), aux exigences de la durabilité : Alimentation durable, énergies renouvelables. Nous voulons garder nos capacités d'adaptation et de créativité.

Nous voulons gagner en autonomie par rapport au numérique en développant nos compétences et celles de nos stagiaires en la matière. Et en même temps, nous rappelons l'importance du libre choix pour tout ce qui touche au digital et à son utilisation, et à la nécessité du maintien du droit à pouvoir toujours échanger avec des personnes et de privilégier les relations humaines.

Nous voulons faire reconnaître notre plus-value auprès de nos partenaires et obtenir un financement plus adapté à celle-ci, à savoir notre spécificité d'accompagnement de publics fragilisés dans l'acquisition de compétences tant personnelles et citoyennes que techniques et professionnelles. Parce que pour viser l'insertion durable dans la société et/ou dans l'emploi, les unes ne vont pas sans les autres.

Nous devons consacrer du temps d'équipe pour prendre du recul sur ce que nous réalisons et apporter les meilleures réponses aux besoins de nos stagiaires.

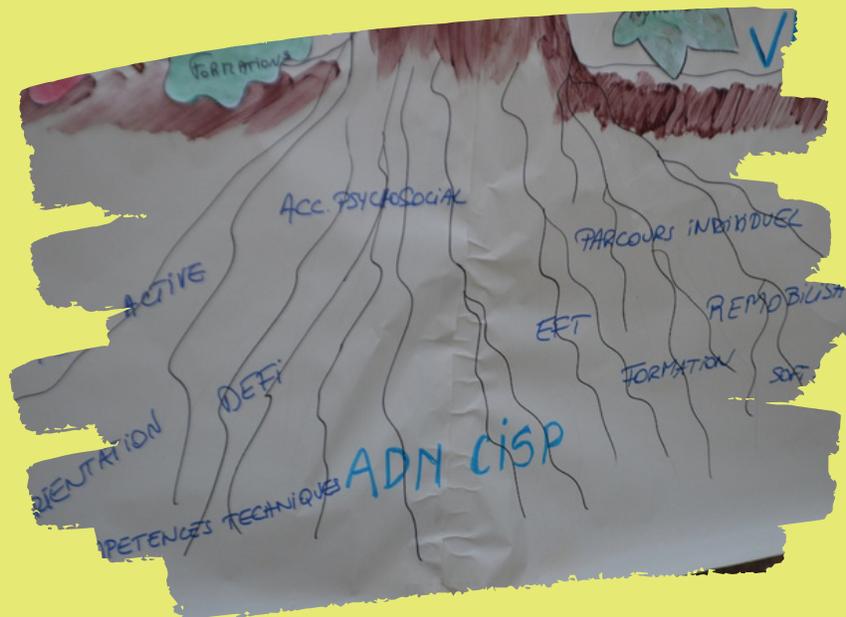
Le lien, la solidarité dans nos équipes, entre nos associations, avec nos partenaires, dans le secteur a été et reste primordial. Les CISP ont été de toutes les crises. Leur force est dans leurs capacités créatrices et visionnaires, celles qui leur permettent d'anticiper, de se préparer, de s'adapter sans dévier de leur objectif principal.



## L'atelier 15 - (ancrage) - Arbre



« Au pied de l'arbre des CISP, des feuilles mortes, ce que nous avons vécu, un changement de valeurs, la qualité de vie qui prend le pas sur le travail, des stagiaires en demande de formations plus courtes, une fracture numérique complexifiant leur vie de tous les jours, un isolement, des problèmes financiers et de santé mentale, une fermeture des lieux relais. Accrochées à son tronc, différentes branches. La branche de ce qu'on a mis en place : des actions pour nous rappeler aux partenaires, des aménagements des modalités de formations pour les stagiaires et de communication vers eux. La branche de ce qu'on garde : le numérique pédagogique, le lien psychosocial, le contact partenaires, la communication sur les lieux de vie des stagiaires. La branche des besoins : des ressources humaines, de la sérénité, des finances. Et finalement, ses racines : la pédagogie active, l'accompagnement psychosocial, le parcours individuel, la remobilisation, les EFT et Défi, la formation, les compétences techniques, les soft skills, l'orientation. »



The logo for ALEAP, featuring the word "ALEAP" in a stylized, teal, sans-serif font. The letters are interconnected, with the 'A' and 'L' sharing a vertical stroke, and the 'P' having a long, sweeping tail that loops back under the 'A'. The logo is centered within a large, dark blue circular frame that has a slight gradient and a drop shadow.

*AG thématique  
du 07 octobre 2022  
en collaboration avec*

