TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

PEP'S TRIEVES

La communication dans tous ses états…

Cahier des charges pour l'intervention d'un « médiateur-facilitateur»

Besoin général : à ce stade du projet nous avons besoin d'un intervenant extérieur qui nous aide à :

- mieux communiquer ensemble en prenant en compte les besoins de chacun en les apposant aux besoins du projet.

- mieux se respecter et à prendre en compte la parole de chacun

- comprendre ce que chacun peut apporter, en fonction de son histoire, parcours et de ses compétences

- préparer la vie d'équipe pour la future EBE

Objectifs de cette intervention :

- accueillir et intégrer les nouveaux participants
- donner envie à tous les participants de Pep's de travailler ensemble et de continuer une fois l'Entreprise à But d'Emploi créée.
- s'assurer que nous partageons tous la raison d'être du projet ainsi que ses valeurs

Constat actuel : les personnes impliquées dans le projet viennent d'horizons différents (demandeurs d'emploi, habitants, bénévoles, élus, administrations, partenaires, professionnels) avec des valeurs propres à chacun et des manières de fonctionner différentes.

Ce qui nous fait avancer	Ce que nous avons envie d'améliorer
- Belle énergie du groupe - Beaucoup d'envies, de compétences, d'idées => diversité des savoir-faire - Envies de faire, de créer rapidement - Beaucoup d'implication et d'investissement personnels - Participants venant d'horizons différents - Un pré-projet déjà écrit après 1 an ½ de travail collectif - Des rencontres régulières : que ce soit en ateliers (= fabrication), en commissions (=réflexion). - Un comité local pour l'emploi mensuel depuis 1 an ½	- Concilier l'envie de concret avec la nécessité de vérifier la faisabilité des activités - Chacun n'a pas le même rythme => les rouages de l'administration avec l'envie de faire rapidement - Gouvernance : éviter le sentiment d'être dans un fonctionnement " descendant " et non horizontal => questionnement quant à la prise de décisions (qui ? comment ?) - Impression que l'implication des administrations n'est pas acceptée - Difficulté pour les bénévoles d'être reconnus et acceptés au même titre que les professionnels

Le 07/01/2021

isère LE DÉPARTEMENT

Trièves

- L'envie d'être sélectionnés - L'attachement à notre territoire que nous souhaitons mettre en valeur (= valeurs communes) - Soutien des élus locaux - Vote de la 2ème loi qui nous donne de l'espoir - Bonne visibilité de notre projet au niveau régional et national	- Rôle de certaines instances reste flou => COPIL, COTECH - Sentiment d'être jugé et de non reconnaissance par rapport au travail accompli - Favoriser la " coopération" plus qu'une certaine "rivalité" parfois - Certaines situations conflictuelles (pensées divergentes) ont fait apparaître un manque de bienveillance. - Exprimer des besoins authentiques (éviter ainsi frustration et mutisme) - Permettre à chacun de s'exprimer librement dans le respect des autres - Nous travaillons ensemble mais nous ne nous connaissons pas vraiment

Besoins spécifiques repérés :

- Reconnaître ce qui va bien et le dire
- Que chacun trouve sa place dans le projet (=donc que chacun laisse une place à l'autre)
- Que tous les participants au projet bénéficient d'une formation commune en matière de communication afin que le groupe s'autorégule => culture commune
- Prendre soin de l'énergie du groupe
- Comment apprendre à faire confiance aux personnes, au groupe
- Respecter la parole de chacun
- Respecter les envies de chacun
- Communiquer sans agressivité, ni jugement => comment accueillir les émotions ?
    - Mieux écouter les autres
    - Mieux s'écouter
    - Savoir reconnaître les besoins de chacun
- Oser dire quand quelque chose ne va pas, nous dérange et nous empêche d'avancer (question : quel lieu pour ça ? quand ?)
- Oser se dire les choses sans aller à la confrontation

Mise en place de différents temps :

1- Trois journées de formation commune réparties sur 3 mois (avril-mai-juin 2021)
2- Formation de référents au sein de Pep's Trièves avec temps de régulation (en incluant un temps de formation régulier des nouveaux arrivants)
3- Temps de régulation une fois par mois
4- Besoin de se constituer une boîte à outils facilement réutilisables