



Comité Subrégional
de l'Emploi et de la Formation

L'ORIENTATION

Offre de service en
Wallonie Picarde

Table des matières

PREAMBULE.....	p.3
DEFINITION.....	p.4
<u>Tableaux récapitulatifs</u>	
Présentation de l'offre structurelle.....	p.5
Présentation de l'offre ponctuelle.....	p.6
Appel à Projet – Mesure 3 : « Orientation et Mobilisation professionnelle »	
<u>Présentation détaillée – Contenu de formation</u>	
Le CEFo – Carrefour Emploi Formation.....	p.7
Le CFRP.....	p.8
Le CIEP.....	p.9
CPAS Mouscron-Comines-Warneton.....	p.10
CPAS Tournai – Brunehaut – Rumes - Antoing.....	p.11
Déclic'Emploi.....	p.12
La MIRHO.....	p.13
Mode d'Emploi Région Picarde.....	p.14
Agir Ensemble.....	p.16
Altitude ASBL.....	p.17
Cabinet Performances.....	p.18
CEFOP.....	p.19
Manpower.....	p.21
Mission Locale de Péruwelz.....	p.23
Sodie.....	p.24

Préambule

Dans le cadre des travaux de la Commission Consultative Sous-Régionale du Dispositif Intégré d'Insertion Socioprofessionnelle animée par le CSEF de Tournai Ath Lessines, il a été décidé de mettre sur pied une réunion thématique sur l'orientation.

Cette décision reposait sur le constat que l'offre d'orientation sur le territoire était insuffisante, en tout cas pour répondre aux normes de l'UNESCO et autres organismes de défense de l'éducation permanente qui revendiquent un droit pour tous à l'éducation avec un service d'orientation ou service à la personne tout au long de sa vie.

Il a été décidé, au terme de cette réunion, de mettre en place un groupe de travail qui avait comme objectif de convenir collectivement d'une définition à laquelle chaque opérateur peut se référer. Il s'agissait, en outre, de préciser les pratiques dans le contexte du projet pédagogique de l'opérateur en question.

L'équipe du CSEF s'était basée sur l'avis 98 du Conseil de l'Education et de la Formation pour établir la trame de départ pour débattre de ce sujet. Il est apparu assez rapidement, pour la plupart des personnes présentes, que cette définition devait être modelée sur la réalité du contexte de l'insertion socioprofessionnelle.

Il fallait mettre en tension, d'une part une volonté de respecter les droits des personnes à accéder à un service d'orientation adapté à leurs besoins et d'autre part les obligations incombant aux demandeurs d'emploi dans leur recherche.

Au terme d'une réunion, à laquelle la plupart des opérateurs de formation et d'insertion étaient représentés, il s'est dégagé une définition représentative de la diversité des pratiques du territoire et des contraintes économiques qui ont été rappelées par le Forem.

Objectif du projet

Le projet vise à éclairer tous les professionnels de l'insertion, de la formation mais aussi ceux situés en amont et en aval de ces champs d'activité afin qu'ils puissent informer le public intéressé ou concerné de l'offre de service la plus adaptée aux besoins de chacun.

Les pratiques en matière d'orientation

Sur base de la définition rédigée nous avons pris la décision de recentrer la présentation de l'offre. En effet, nombreux sont les opérateurs dont l'action contribue à l'orientation sans en être purement.

Il serait difficile de dresser une liste exhaustive de ces différentes actions. Cependant nous pouvons reprendre dans les grandes lignes les différents types d'actions existants : mise en lien avec le marché du travail (Misip chez Forem Conseil, Essais métiers chez Forem Formation, etc.), réflexion sur le projet professionnel des personnes, services d'information divers, etc. Par ailleurs, il existe des services d'orientation payants que nous n'avons pas répertoriés dans le présent document.

Il s'agit ici de relever la diversité des pratiques d'orientation reconnues comme telles en dégageant aussi et surtout la philosophie et la méthodologie déployées par chaque opérateur.

Il ne suffit pas de connaître ce que chacun fait. Il nous est apparu essentiel de contextualiser ces démarches et méthodes dans le cadre du projet pédagogique de l'opérateur.

Pour ce faire, nous avons convenu d'une grille de présentation que chaque opérateur a complétée et dont le contenu a permis de réaliser ce document.

Définition

D'après l'avis 78 du Conseil de l'Education et de la Formation, sur base d'une définition de l'UNESCO :
"l'orientation consiste à permettre à l'individu de se mettre en capacité de prendre conscience de ses caractéristiques personnelles et de les développer en vue du choix de ses études, de ses formations et de ses activités professionnelles, dans toutes les conjonctures de son existence, avec le souci conjoint du devenir collectif solidaire et de l'épanouissement de sa personnalité et de sa responsabilité".

Il apparaît, suite aux débats de la CCSR, qu'il est impératif d'adapter cette définition au contexte qui est le nôtre ; à savoir que les personnes considérées ici sont demandeuses d'emploi.

En outre, nous nous adressons au public DIISP qui présente un certain handicap sur le marché de l'emploi. Cet état de fait implique qu'il existe des contraintes pour ce public. Toutefois, un demandeur d'emploi, qu'il soit catégorisé dans le DIISP ou non, reste un citoyen auquel s'applique en toute indépendance le droit à l'orientation pour bénéficier d'une aide, pour opérer des choix et priorités, y compris dans les domaines de la formation et de l'emploi.

Dès lors, l'appréhension du concept de l'orientation, en ce qui nous concerne, implique une tension entre une application adéquationniste en lien avec la réalité d'un marché et une démarche d'éducation permanente qui vise à rendre la personne pleinement actrice de sa vie.

La représentation des acteurs de l'insertion et de la formation du territoire se situe tantôt davantage dans le champ du marché, tantôt davantage dans le champ de l'éducation permanente.

Cette diversité des approches est à mettre en lien avec le public. Parmi les demandeurs d'emploi du public qualifié du DIISP, on retrouve à la fois des personnes capables de se mobiliser pour rechercher un emploi et d'autres qui ont besoin d'être prises en charge. Le projet professionnel n'est possible qu'à long terme.

Pour certaines personnes, il est nécessaire d'articuler un projet professionnel en lien avec les besoins du marché. Pour d'autres, il est possible de travailler sur le désir et leurs aspirations en vue d'atteindre un but d'emploi.

Un autre élément à prendre en compte c'est l'information et la connaissance que la personne peut avoir des métiers, du marché de l'emploi et de leur réalité actuelle. Nous sommes aujourd'hui dans une société en mutation constante. Des métiers disparaissent, d'autres se créent. La durée de vie des sociétés est aussi très variable, d'autant qu'à l'ère de la mondialisation les centres de décision sont de plus en plus éloignés du citoyen. La capacité d'insertion d'une personne sur le marché du travail passe également par une connaissance minimale de cette réalité.

Pour l'appréhender, une multitude de dispositifs d'information existe, allant du livresque à l'immersion dans la réalité.

Une autre approche de l'orientation est de l'envisager sur base de critères temporels. La mise en place du DIISP est légitimée par la nécessité de mettre en place des procédures complémentaires adéquates pour des publics rencontrant des difficultés d'ordre social, culturel ou éducationnel. Ce dispositif repose sur un étalement des actions à plus long terme avec un arsenal de services qui se marquent par leur grande diversité.

Les différents types d'orientation mis en œuvre sont simplement le reflet de cette diversité. Dans cette notion temporelle, il y a lieu de relever que les besoins des employeurs sont aussi très fluctuants en fonction du temps.

Il y a encore lieu de relever qu'il est ici question de personnes et que les dispositifs qui les concernent ne peuvent pas s'envisager de manière linéaire. Ce qui implique par exemple que l'on peut avoir un profil éloigné de l'emploi tout en étant en capacité de travailler. Cette mise à l'emploi pouvant, dans certaines situations être un élément fort dans le renforcement de la confiance en soi et dans la reconnaissance de son savoir-faire. C'est d'autant plus vrai que le marché de l'emploi se marque par une flexibilité croissante avec des engagements à court et moyen terme.

En conclusion, nous pouvons dire que l'orientation est un droit, au même titre que l'éducation. Cette notion, en ce qui nous concerne, est à mettre en lien avec l'emploi durable et de qualité. L'emploi étant aussi une variable clé de la citoyenneté dans ce qu'il permet à toute personne d'apporter sa contribution au développement de notre société. Cette notion d'orientation présente une multitude de facettes, représentées en partie du moins, par la réalité institutionnelle du territoire. Dans tous les cas, ce contact doit viser à améliorer, chez les publics concernés, la prise en charge de leur avenir et reposer sur une valorisation du potentiel individuel et collectif.

Présentation de l'offre → Offre structurelle

L'offre d'orientation des CEFo étant une prestation en continu et intervenant de manière ponctuelle dans le parcours du demandeur d'emploi, elle n'est pas reprise dans le tableau mais fait l'objet d'une présentation détaillée dans la suite de la brochure

	CFRP	CIEP	CPAS*	CPAS*	Déclic' Emploi	MIRHO	Mode d'emploi
Intitulé de l'action	PEI Période d'émergence et d'insertion	CAP EMPLOI	Un emploi à mon image	Accompagnement vers l'emploi et jobcoaching	Bilan Orientation Projet- Retravailler	Clarification du projet professionnel	Visa pour l'emploi
Lieu où se déroule l'action	Vieux Chemin d'Ath, 1 à 7548 Tournai	Avenue des Etats-Unis, 10 à Tournai ou Rue St Pierre, 50 à Mouscron	Intra Muros CPAS de Mouscron et Comines	Intra Muros CPAS	Tournai, Mouscron ou en délocalisation	Rue de la Borgnette, 19 à Tournai	Pas de lieu fixe. Les lieux de formation sont choisis en fonction de la demande.
Couverture géographique	Wallonie Bruxelles	Wallonie Picarde	Mouscron Dottignies Herseaux Comines Warneton	Tournai Antoing Brunehaut Rumes	Wallonie Picarde	Wallonie Picarde	Wallonie Picarde
Nombre de stagiaires	15/session Entrée d'1 groupe de stagiaires ts les 3 mois	12/session	30 stagiaires en 2010 : 15 à Comines, 15 à Mouscron	40 bénéficiaires du RIS	12/session 24/an	20/session 60/an	14/session 1 sess/an
Durée de la formation	3 mois			6 mois	3 mois à 27h/sem.		5 mois
Nombre d'heures de formation	456h		100h + job coaching par la MIRHO et 160h de stages max	100h	320h de formation dont 18h de stages		565h dont 152h de stages
<p>Critères d'admission Il est important de noter que les "formations" sont accessibles aux personnes inscrites comme demandeur d'emploi uniquement, ce qui implique un domicile en Belgique.</p>							
Genre	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Femmes
Age	+18 ans	+18 ans	18-60 ans	18-60 ans	+18 ans	+18 ans	+18 ans
Statut	Travailleurs DE Bénéficiaires du RIS, Personnes reconnues « AWIPH », Mutuellistes	DE n'ayant pas leur CESS ou ayant + de 2 ans d'inactivité	Bénéficiaires du RIS	Bénéficiaires du RIS	DE n'ayant pas leur CESS ou ayant + de 2 ans d'inactivité	DE n'ayant pas leur CESS ou ayant + de 2 ans d'inactivité	DE n'ayant pas leur CESS ou ayant + de 2 ans d'inactivité
Durée d'inoccupation ou diplôme							
Pré-requis et seuil d'entrée exigés	Aucun	Lire et écrire	Aucun	Aucun	Aucun	Aucun	Lire et écrire

* L'offre de service des CPAS reprise ici entre dans l'Accord cadre CPAS-Forem-Région Wallonne.

Présentation de l'offre → Offre ponctuelle

Appel à projet - Mesure 3 "Orientation et Mobilisation Professionnelle"

	Agir Ensemble		Altitude ASBL	Cabinet Performance	CEFOP	Manpower	Mission Locale (Péruwelz)	SODIE
Intitulé de l'action	C'est bouché : pour moi, quels débouchés ? Un premier pas vers mon avenir !		Je me réoriente vers un métier plus demandé	La motivation dans la recherche d'emploi	Mobilisation et orientation professionnelle	Un projet pour l'emploi	Projet « Start V »	« Comment arrêter de tourner en rond? »
Lieu où se déroule l'action*	Comines Mouscron	Mouscron	Leuze en Hainaut + D'autres lieux à définir	Tournai Ath Mouscron	Estaimpuis Tournai Brunehaut Ath	Définir avec le Forem en fonction des besoins de la DR	Beloeil et Péruwelz en 2010 Bernissart et Beloeil en 2011	Brunehaut
Couverture géographique	DR Mouscron		DR Tournai	Wallonie Picarde	DR Tournai	Wallonie Picarde	Beloeil Péruwelz Bernissart	DR Tournai
Nombre de stagiaires	12/ sess.	12/ sess.	9/session 18/an	8/session 16/an	15/session 30/an	13/session	12/session 24/an	12/session 12/an
Durée de la formation	4 mois	3 mois	Variable		6 semaines	2 mois 1/2	40 jours ouvrables (pas mercredi PM)	
Nombre d'heures de formation	154h dont 76h de stages	220h dont 60h de stages	49h + 16h de stages	50h + 10h de stages	140h + 70h de stages	125h + 80h de stages	240h	78h + 60h de stages ou enquêtes
<p>Critères d'admission Il est important de noter que les "formations" sont accessibles aux personnes inscrites comme demandeur d'emploi uniquement, ce qui implique un domicile en Belgique.</p>								
Genre	Non		Non	Non	Non	Non	Femmes	Non
Age	18-50 ans	- de 25 ans	18-30 ans	18-50 ans	18-50 ans	18-50 ans	Priorité -35 ans Max 50 ans	18-50 ans
Statut	<p>Le projet d'action doit viser le public des personnes de 18 ans à moins de 50 ans ayant le statut de chômeur complet indemnisé ou en stage d'attente. La prise en charge d'autres types de public ne peut dépasser 20% de l'effectif global de l'action.</p>							
Durée d'inoccupation ou diplôme								
Pré-requis et seuil d'entrée exigés	Lire et écrire		Lire et écrire	Lire et écrire	Lire et écrire	Etre motivé Lire et écrire	Lire et écrire	Etre motivé Lire et écrire

* Les lieux de formation pour l'appel à projets sont variables d'année en année, ils sont déterminés à la demande du Forem en fonction des besoins du territoire.

Le CEFO Carrefour Emploi Formation

A Tournai

Personne(s) de contact :

Site emploi : Valérie Surinx 069/88.28.40

Site formation : Dominique Menu 069/88.11.00

Siège Social :

Site emploi : rue Childéric, 53 7500 Tournai

Site Formation : rue des puits-l'Eau 10
7500 Tournai

A Mouscron

Personne(s) de contact :

Emmanuel Lumen

056/855.167

Siège Social :

Rue du Midi, 61 à 7700 Mouscron

« CONSEIL EN ORIENTATION »

Permettre à l'usager de clarifier son projet professionnel à court, moyen et/ou long terme ou d'identifier l'opérateur qui pourra lui offrir la prestation la plus adéquate pour atteindre cet objectif.

Présentation factuelle de l'offre de service : attention !!!! Cette offre de service n'est pas encore d'actualité car en cours de finalisation et de validation. Elle devrait être implémentée dans les prochains mois.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

L'offre de service est caractérisée par :

- des prestations individuelles et ponctuelles (entretiens dans le flux et entretiens conseils sur rendez-vous),
- la mise à disposition d'outils.

Analyse de la demande de l'usager, ensuite :

- soit entretien de clarification et/ou confirmation de projet professionnel
- soit entretien d'identification de l'opérateur en orientation qui pourra fournir la prestation la plus adéquate

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

La pratique de l'entretien en orientation est toujours prioritaire sur les outils.

- Le cas échéant, travail en autonomie

° via des outils technologiques ou supports papier d'auto-orientation

° via des informations métiers en libre accès sous format papier ou virtuel

° via les offres de prestation en orientation des opérateurs disponibles dans l'espace ouvert

Recueil et exploitation des informations issues de ce travail ou des informations liées à la personne récoltées en entretien

- Clarification et/ou confirmation de projet professionnel

- Formulation de pistes d'action

Pas de bilan de compétences, pas d'évaluation des compétences.

TYPE D'ENCADREMENT

Le travail est individuel uniquement.

Des actions collectives sont programmées, séances d'information sur les métiers et les secteurs qui sont disponibles uniquement sur inscription.

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE.

PASSERELLES

- Articulation avec les prestations des opérateurs en orientation, en formation ou en emploi selon l'issue du ou des entretiens.

- Mise à disposition du public des offres de prestation récoltées par les conseillers chez leur(s) opérateur(s).

Le CFRP

Centre de Formation et de Réadaptation Professionnelle

Personne(s) de contact :

Laurence Tréhoux
069/89.08.59
laurence.trehoux@cfgrp.be

Siège Social :

Vieux Chemin d'Ath, 1
7548 Tournai (Warchin)

« PERIODE D'EMERGENCE ET D'INSERTION »

Mettre en œuvre des actions de resocialisation et de redynamisation pour construire un projet professionnel réaliste.

Revaloriser l'image de soi et de l'environnement socioéconomique.

Favoriser l'entrée dans un processus de formation et d'insertion.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

- Définition d'objectifs personnels
- Expression écrite
- Expression orale
- Acquisition de réflexes et apprentissage par la répétition
- Simulation pour s'entraîner
- Simulation de résolution de problèmes
- Communication en groupe

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Suivi collectif et individuel
- Briefing
- Suivi par une équipe pluridisciplinaire
- Stages
- Visites d'entreprises

TYPE D'ENCADREMENT

Le suivi est tantôt collectif tantôt individuel et cela se décide au cas par cas, en fonction de la situation du stagiaire.

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Des passerelles sont mises en place avec les partenaires adéquats lors de toutes les phases du suivi.

Le CIEP HO

Centre d'Information et d'Education Populaire Hainaut Occidental

Personne(s) de contact :

Jacky Quintart
069/880. 762
Info@ciep-ho.be

Siège Social :

Avenue des Etats-Unis, n°10 bte9
7500 Tournai

« CAP EMPLOI »

Diagnostiquer ses acquis et connaissances et évaluer ses compétences et aptitudes comportementales.
Développer sa connaissance du marché de l'emploi et des opportunités qu'il offre.
Se choisir et se définir un projet professionnel concret et réaliste, en adéquation avec le marché de l'emploi.

Elaborer un plan d'action qui identifie les compétences à acquérir en vue de concrétiser son projet professionnel et déterminer les étapes et les stratégies à mettre en place pour les acquérir.
Entreprendre la première étape de ce plan d'actions.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Les principes méthodologiques et pédagogiques peuvent se synthétiser en deux pôles :

- Un pôle « épanouissement de la personne/action sur soi-même »
- Un pôle « action sur l'environnement »

La démarche mise en œuvre vise la conscientisation de ce public à la situation d'exclusion qu'il vit afin de faire émerger chez lui la volonté d'action et de prise en charge autonome.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- partir du vécu de chacun
- alterner travail de groupe et apprentissage individuel
- faire du stagiaire un acteur de sa formation
- développer un savoir, un savoir-faire mais aussi un savoir être et des aptitudes comportementales adéquates
- mises en situation / visites d'entreprises / stages
- évaluations collectives et individuelles

Outils : cahier de bord, vidéos, articles,...

TYPE D'ENCADREMENT

Le travail est essentiellement collectif.

Ce qui se fait en individuel : la définition et la construction du projet professionnel, les stages, certaines évaluations, le travail d'analyse, le suivi de la personne, ...

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Nous travaillons avec d'autres opérateurs, à l'entrée en orientation et à la sortie vers une formation (ou éventuellement un emploi).

CPAS

Centre Public d'Action Sociale

Pour Comines-Warneton

Personne(s) de contact :

Frédéric Vancoillie
056/48.35.88 ou 056/48.35.89
frederic.vancoillie@publilink.be

Siège Social :

Rue de Ten Brielen, 160
7780 Comines-Warneton

Pour Mouscron

Personne(s) de contact :

Catherine Villez
056/39.06.70 - 0474/47.93.89
cpas.insertion@mouscron.be

Siège Social :

Avenue Royale 5
7700 Mouscron

« UN EMPLOI A MON IMAGE »

Permettre à la personne de pouvoir prendre conscience des potentialités de son image : revalorisation de l'image de la personne en situation de recherche d'emploi et l'outiller afin qu'elle puisse se sentir mieux dans son corps et travailler sa confiance en elle.

Travailler son projet professionnel et le mettre en œuvre.

Formation au permis théorique B et plan d'action concret pour le permis pratique ou l'utilisation d'un moyen alternatif (mobilité mentale) + passage du permis théorique.

Acquérir les techniques de recherche d'emploi : réaliser un CV et une lettre de motivation, effectuer des recherches, savoir lire une offre.

Connaître et appréhender son environnement : employeurs/organismes et effectuer des démarches.

Réaliser une confrontation avec le marché (stage, visite, etc.)

Découvrir le secteur de l'aide aux personnes.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Différents modules collectifs et individuels réalisés par différents partenaires :

- Mobilisation/socialisation, établissement d'un bilan socioprofessionnel, construction du projet professionnel par le CPAS.
- Estime de soi : « Imag'in et moi » par différents partenaires : Pascale Crombez, Dream of Beauty.
- Mobilité géographique et mentale et passage du permis théorique par MULTIMOBIL.
- Découverte des métiers de l'aide aux personnes par Agir Ensemble.
- Jobcoaching par la MIRHO (3 à 6 mois max.).

TYPE D'ENCADREMENT

Alternance de collectif et d'individuel.

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Prise en charge multi-opérateurs.

CPAS

Centre Public d'Action Sociale

Pour Tournai – Brunehaut – Rumes - Antoing

Personne(s) de contact :

Anne Lenglez

069/64.97.16

insertion@cpas-tournai.be

Siège Social :

Boulevard Lalaing, 41

7500 Tournai

« ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI ET JOB COACHING »

Mettre davantage de bénéficiaires du RIS et du CPAS en relation avec le marché du travail

Permettre à des CPAS ruraux de développer leur action d'insertion

Intensifier l'action d'insertion du CPAS de Tournai

Développer le partenariat entre CPAS et les différents opérateurs

d'une même région (FOREM- Maison de l'emploi)

Prospecter des entreprises susceptibles d'offrir aux bénéficiaires un stage

et/ou un emploi en rapport avec leur profil

Promouvoir les aides à l'embauche (article 61, ...) en partenariat avec le CPAS et le FOREM

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Suivi de maximum 6 mois avec entretiens individuels et modules collectifs réalisés par différents partenaires :

Partie CPAS :

- Bilan sur la connaissance de soi
- Clarification du projet professionnel.
- Informations sécurité sociale, organismes de paiement, aides à l'emploi.
- Confiance en soi
- Préparation au « changement »
- Travail sur l'image, la présentation

Partie partenaire jobcoaching :

- Rédaction d'un CV et d'une lettre de motivation.
- Entretiens téléphoniques
- Se préparer à un entretien d'embauche
- Où et comment trouver un emploi ?
- Le marché du travail
- La mobilité

Nous collaborons avec différents partenaires selon les difficultés de la personne.

Nous proposons un suivi psychosocial et personnalisé du bénéficiaire.

TYPE D'ENCADREMENT

Alternance de travail individuel et collectif.

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Prise en charge multi-opérateurs.

Déclic'Emploi

Personne(s) de contact :
Olivier Van Spitael
069/76 55 93

Siège Social :
Rue du fort, 48
7800 Ath

« BILAN ORIENTATION PROJET – RETRAVAILLER »
Définir un projet socioprofessionnel réaliste et réalisable.
Savoir comment opérationnaliser ce projet concrètement.
Avoir une meilleure connaissance du tissu socio-économique de la région.
Acquérir plus de confiance en soi.
Acquérir un comportement professionnel.
Développer son autonomie.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

L'équipe de Déclic Emploi accompagne les personnes afin qu'elles puissent réaliser des choix en fonction de leurs intérêts, de leurs compétences, des compétences qu'elles envisagent d'acquérir et de la réalité du travail.

Accompagner les processus de changement suppose le respect des personnes, de leurs aspirations comme de leur résistance. Cet accompagnement nécessite de prendre en compte la personne dans sa globalité afin qu'elle puisse définir un projet socioprofessionnel réaliste et réalisable. Les difficultés des personnes (problèmes de santé, difficultés familiales...) sont envisagées afin de pouvoir être contournées, voire dépassées.

Ce travail se réalise en collectif et demande une implication personnelle et active importante. De nombreuses démarches extérieures sont demandées aux personnes en fonction de leurs aspirations afin qu'elles puissent confronter leur représentation du monde du travail aux réalités concrètes et locales.

Tout au long du processus de formation, un travail sur les représentations est effectué dans le but de développer la mixité professionnelle.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

L'ingénierie « Retravailler » qui place la personne au centre du processus formatif.

Le travail en collectif est considéré comme un outils à part entière. Il sert de « moteur ».

Les pairs jouent un rôle important dans le processus de revalorisation de soi, de confiance en soi, de resocialisation. Le groupe permet également de faire avancer des personnes tant au niveau de leurs représentations que physique-ment. On ouvre des portes que l'on n'aurait pas poussées seul...

Des démarches extérieures sont réalisées en groupe ou seul avec au préalable un travail de préparation et, ensuite, les apports individuels de ces démarches sont analysés afin de concrétiser la mise en œuvre de leur projet.

TYPE D'ENCADREMENT

Travail principalement en collectif.

Des entretiens individuels de clarification sont programmés en début et en fin de formation. Ils permettent d'aborder des difficultés plus personnelles et de travailler sur des relais éventuels. Ces entretiens sont confidentiels.

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

Le travail d'accompagnement psychosocial est fait de deux façons : en collectif et en individuel.

L'objectif de cet accompagnement est de permettre aux personnes de résoudre des difficultés personnelles à l'aide de relais adéquats et de permettre une insertion à plus long terme.

PASSERELLES

Nous collaborons avec les organismes du DIISP ainsi qu'avec les relais psychosociaux locaux en fonction des besoins des stagiaires principalement pendant le durée de formation.

Les stagiaires sont généralement acteurs/actrices dans le processus de collaboration.

La MIRHO

Mission Régionale Hainaut Occidental

Personne(s) de contact :

Delphine Delaunois
Chloé Vanthournhout
069/84.16.71 - 0498/971.261

Siège Social :

Rue de la Borgnette 19
7500 Tournai

« CLARIFICATION DU PROJET PROFESSIONNEL »

Soutenir le demandeur d'emploi dans la clarification de son projet professionnel.

Déterminer les étapes pour réaliser ce projet.

Déterminer et travailler les moteurs et freins de l'insertion professionnelle du demandeur d'emploi.

Permettre au demandeur d'emploi de mieux connaître les métiers et les réalités du marché de l'emploi.

Favoriser la mise en place des Filières et Passerelles

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

La méthode utilisée est essentiellement l'entretien individuel

- Réaliser un diagnostic des acquis et connaissances de base et des compétences à acquérir
- Mettre en œuvre un plan d'actions personnalisé

Cet accompagnement suppose de prendre en compte la personne dans sa globalité, avec ses difficultés, ses faiblesses et ses forces.

Il nécessite également de prendre le temps avec la personne afin qu'elle puisse se poser et l'accompagner dans sa réflexion.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Techniques d'entretien
- Stages
- Documentation
- Rencontres avec les partenaires
- Questionnaires sur les intérêts personnels

TYPE D'ENCADREMENT

Environ 10 entretiens individuels sur 4 mois avec à peu près 2 modules collectifs et 1 séance d'infos

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Entrée : Demandeurs d'emploi venant des opérateurs du DIISP et autres services psychosociaux

Sortie : Demandeurs d'emploi orientés vers opérateurs du DIISP

Mode d'emploi Région Picarde

Personne(s) de contact :

Maton Emilie
0476/94.52.75
modedemploipicarde@hotmail.com

Siège Social :

Rue Perdue, 16
7500 Tournai

« VISA POUR L'EMPLOI »

- Remettre à jour ses connaissances de base (français, calcul, informatique,) ;**
- Reprendre confiance en soi par une meilleure connaissance de ses atouts, capacités, compétences ;**
- Acquérir des compétences en communication, gestion de conflits...**
- Se définir un projet personnel et professionnel et réaliser un plan d'action pour y parvenir ;**
- Connaître les possibilités d'insertion et de formation, notamment dans les métiers non traditionnellement féminins ; acquérir les techniques de recherche active d'emploi ;**
- Être accompagnée et soutenue dans un parcours de (re)qualification ou dans la recherche d'un emploi ;**
- (Re)prendre contact avec le monde du travail par des stages en milieu professionnel ;**
- Se (re)créer un réseau de relations sociales et mieux se situer dans son environnement par une meilleure connaissance de ses droits, des équipements et services collectifs, des services sociaux ;**
- Développer ses compétences sociales et professionnelles transversales, et ce, afin de gagner en autonomie, de mieux diriger sa vie, de mieux prendre sa place dans la société ;**
- Travailler les questions relatives à l'égalité des chances (analyser les stéréotypes et les mécanismes sociaux qui freinent l'accès des femmes aux différentes sphères de la société et développer des solutions individuelles et collectives pour les dépasser).**

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Les actions de formation placent les stagiaires au centre du dispositif :

- par une approche globale de la stagiaire dans les différentes dimensions de sa vie ;
- par la volonté de partir des besoins, des réalités, des expériences et apprentissages empiriques afin de rendre les stagiaires productrices de leurs savoirs et de ceux du groupe ;
- par des contenus et des méthodes pédagogiques reconnaissant et respectant les stagiaires dans leur parcours de vie, sans a priori ;
- par l'utilisation d'outils pédagogiques ne véhiculant ni stéréotypes ni préjugés racistes ou sexistes
- par une pédagogie axée sur la réussite de chaque stagiaire ;
- par la volonté d'avancer au rythme des stagiaires pour éviter de nouvelles exclusions ;
- par le souci de développer toutes les potentialités, la confiance en soi et l'autonomie des stagiaires ;
- par la pratique de l'apprentissage des compétences transversales et transférables ;
- par la volonté de mener une pédagogie où le groupe est force motrice, permettant entraide et soutien mutuel ;
- par la pratique des évaluations formatives et des auto-évaluations ;

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

Techniques et outils diversifiés et adaptés aux besoins, attentes et difficultés du groupe et des personnes.

Jeux de rôle, mises en situation, partir des expériences vécues, travail collectif (dynamique de groupe) et individuel.

Auto-évaluation, réflexion sur le parcours personnel, professionnel, familial.

Rencontres de professionnels, visites d'entreprises, de centres de formation, échanges avec d'anciennes stagiaires...

TYPE D'ENCADREMENT

La dynamique de groupe joue un rôle primordial dans l'évolution des stagiaires. Nous mettons en place des actions de formation où les dimensions individuelles et collectives interagissent. La dynamique de construction et de cohésion du groupe de stagiaires participe à la sortie de l'isolement, à la récréation de liens sociaux, au développement du soutien mutuel et de la solidarité, à la déculpabilisation vis-à-vis des difficultés faisant obstacle à une insertion réussie.

Organisation en parallèle des rencontres individuelles régulières pendant la formation (évaluation ; préparation et analyse des stages ; remédiation ; travail sur freins, difficultés, motivation, valorisation) et réalisation également d'un suivi post-formation.

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

10% de la formation y est consacré.

PASSERELLES

En amont : Lire et Ecrire ; CIEP ; CPAS

En aval : OISP/EFT ; Promotion sociale ; Forem Formation ; AWIPH ; MIRHO ; CPAS ; SOS Dépannage/Multimobil

Agir Ensemble

Personne(s) de contact :
Céline Verhelst
agiresemble@askynet.be
069/88.07.38

Siège Social :
Avenue des Etats-Unis, 10/1
7500 Tournai

« C'EST BOUCHE, POUR MOI QUELS DEBOUCHES ? »

Faire découvrir aux stagiaires leurs potentialités et les possibilités d'emploi dans la région, les attentes des employeurs.

Faire le deuil de son projet initial et établir un (nouveau) projet professionnel.

Mettre en adéquation les possibilités et les souhaits des personnes et celles du marché de l'emploi.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Bilan des compétences, des savoir-faire, des centres d'intérêts et hobbies
- Confiance en soi.
- Découverte de la Wallonie picarde : rencontres, découverte d'entreprises, découverte des métiers.
- Rédaction d'un CV et lettre de motivation, préparation au entretiens d'embauche, recherche d'emploi, de formation.
- Développement de la mobilité physique et socio-économique.
- Les aptitudes comportementales et sociales.
- Travailler en Flandre, pourquoi pas ?

TYPE D'ENCADREMENT

Ateliers collectifs et exercices individuels

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

« UN PREMIER PAS VERS MON AVENIR »

Connaître son environnement et les institutions ainsi que les caractéristiques du marché de l'emploi local, les attentes des employeurs (et des aptitudes comportementales nécessaires).

Se fixer un premier projet d'orientation professionnel.

Permettre d'accéder à la formation qualifiante ou à l'emploi.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Expression du vécu individuel, identification de ses points forts et de ses points faibles
- Ressources mobilisables et perspectives
- Confrontation au marché de l'emploi
- Mon premier projet professionnel
- Les comportements professionnels, La mobilité (physique et socio-économique).

TYPE D'ENCADREMENT

Ateliers collectifs et exercices individuels

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

Altitude ASBL

Personne(s) de contact :

Anne Delvigne
0498/85.79.28
altitude.asbl@gmail.com

Siège Social :

Rue des Tanneurs, 50
7504 Froidmont

« JE ME REORIENTE VERS UN METIER PLUS DEMANDE »

Clarifier leurs caractéristiques personnelles

Clarifier leur inclination professionnelle

Augmenter leur confiance en eux

Prendre connaissance des métiers en pénurie

Analyser en profondeur un ou plusieurs métiers en pénurie

Identifier leurs compétences de base/ les besoins de développement

Rédiger un CV accrocheur

Identifier l'offre de formation existante

Tester via un stage d'observation

Etablir un plan d'actions

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Approche « PUSH » (partir de la personne) et « PULL » (jonction avec le marché).
Elargir les domaines du possible puis repréciser le projet, le valider ou l'infirmier.
Rq : pas de recherche d'emploi à proprement parler (orientation uniquement).

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- DolQuest (modèle des préférences cérébrales)
- BBT (test de photos)
- ROME (liste des métiers en demande /en pénurie)

TYPE D'ENCADREMENT

42h en collectif / 3h d'individuel par stagiaires
+ 16h de stage d'observation
+ 4h de rencontre en autonomie

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Pas de spécificités, celles-ci dépendent des besoins identifiés.

Cabinet Performances

Personne(s) de contact :

Léon Michel
010/86.77.55
cabperformances@skynet.be

Siège Social :

chaussée de Bruxelles 52
1300 WAVRE

« LA MOTIVATION DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI »

**Développer la Motivation et
Elaborer un projet professionnel**

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

Exposés alternés d'exercices de motivation

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

La prospective,
Les différentes théories et exercices de motivation
La PNL
Le MBTI (suivant les besoins)
La systémique

TYPE D'ENCADREMENT

Exposés collectifs
Exercices individuels
Coaching individuel

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

- Pour ceux qui souhaitent commencer une formation, nous les orientons vers les structures adéquates.
- Pour ceux qui recherche un emploi, nous préparons les entretiens et tous les documents y afférant (CV, attestations diverses, lettres,...).

Le CEFOP

Centre d'Etude et de Formation Pluridisciplinaire

Personne(s) de contact :

Julie Lecompt
065/22.10.53
julie.cefop@gmail.com

Siège Social :

Boulevard Fulgence Masson 26-28,
7000 Mons

« MOBILISATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE »

Aller à la rencontre de personnes qui sont en retrait de toute démarche d'insertion sociale et professionnelle ;
« Mobiliser » et amener à participer à un programme visant à recréer le lien social,
augmenter la confiance en soi et la capacité à agir, restaurer l'image de soi ;
Entreprendre une démarche d'orientation ;
Développer la capacité de choix et définir un projet de formation et/ou d'insertion professionnelle
en tenant compte du parcours, des centres d'intérêt, des capacités ainsi que de la structure du marché ;
Développer les compétences des demandeurs d'emploi au travers des modules d'initiation
et de remise à niveau (en informatique, français,...) ;
Exprimer sa motivation par écrit et faire une relance téléphonique ;
S'engager dans une formation en toute connaissance de cause et/ou s'investir
dans une recherche active d'emploi.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

- Ateliers de renforcement et de confiance en soi
- Cours d'initiation à l'informatique et à Internet
- Remise à niveau en français
- Entretiens individuels d'orientation professionnelle
- Intervention du SIEP
- Recherche de stage
- Réalisation du CV et de la lettre de motivation
- Stage d'observation (deux semaines)
- Bilan de l'expérience en stage
- Elaboration d'un projet professionnel et recherche de formation(s) en adéquation avec le projet professionnel et/ou recherche active d'emploi

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Atelier de renforcement et de confiance en soi : cours de savoir-vivre et savoir-être, ateliers de restauration de l'image de soi. Travail sur l'expression verbale et la présentation au travers de conseils pratiques et d'exemples concrets (hygiène, apparence, dynamisme, sens des responsabilités, confiance en soi, apprentissage des règles de société). Outils multimédias.
- Cours d'initiation à l'informatique et à internet : découverte de l'ordinateur, découverte de l'outil informatique et utilisation de l'ordinateur à des fins professionnelles.
- Remise à niveau en français : révisions et approfondissement de l'orthographe et de la grammaire française.
- Premier entretien individuel : questionnaire d'orientation professionnelle (questions ouvertes), construction du projet professionnel.
- Intervention du SIEP : tests d'intérêt professionnel (IAIP, MIPAPP, etc.).
- Deuxième entretien : étude des résultats obtenus, choix des secteurs et de métiers à privilégier, approfondissement de l'orientation professionnelle et affinage du profil professionnel.
- Consultation des fiches métiers : fiches « professions » disponibles au CEFOP et/ou sur un site internet (www.metiers.be) (descriptif du métier, des compétences utiles (savoir-être, savoir-faire), des titres requis et du cadre professionnel), choix de deux métiers correspondant aux attentes.

- Recherche de stage : recherche de vingt entreprises d'accueil pour les 5 jours d'observation (un métier choisi par stage), réalisation du CV, rédaction de la lettre de motivation, envoi de courriers et relance téléphonique.
- Stages d'observation (avec suivi du formateur sur le lieu de stage).
- Dernier entretien : bilan de l'expérience professionnelle, recherche d'une/de formation(s) en adéquation avec le projet professionnel et/ou une recherche active d'emploi.

TYPE D'ENCADREMENT

Collectif : Ateliers de renforcement et de confiance en soi, cours d'initiation à l'informatique et à internet, remise à niveau en français, recherche de stage, réalisation du CV et de la lettre de motivation

Individuel : Entretiens individuels d'orientation professionnelle, intervention du SIEP, stage d'observation (deux semaines), bilan de l'expérience en stage, élaboration d'un projet professionnel et recherche de formation(s) en adéquation avec le projet professionnel et/ou recherche active d'emploi.

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

Contact avec les opérateurs en aval aussi bien qu'en amont.

Manpower

Personne(s) de contact :

Xavier Corbusier
0476/460.620
xavier.corbusier@manpower.be

Siège Social :

Avenue Legrand 10
1000 Bruxelles

« UN PROJET POUR L'EMPLOI »

- Développement de la confiance en soi
 - Apprentissage (ou réapprentissage) des comportements sociaux
 - Développement d'une image positive de soi et projection de cette même image vers l'extérieur
-
- Prise de conscience de l'importance du savoir-être, de la communication, du respect des engagements
 - Développement des capacités d'écoute et de respect de l'autre
 - Meilleure connaissance de soi, de ses points forts et de ses points faibles, positionnement sur le marché de l'emploi de sa région en fonction de ses compétences, en tirant profit au maximum de ses qualités et de ses compétences
 - Validation par consensus et acceptation de sa situation par rapport au marché de l'emploi
 - Remotivation des participants par l'échange des expériences vécues, par le regard objectif posé sur les situations individuelles, la critique positive formulée par le formateur et l'ensemble du groupe
 - Appréhension structurée et réfléchie du milieu socio-économique en vue de structurer son approche et se situer dans une approche proactive et autonome en matière de recherche d'emploi
 - Dynamisation dans les recherches d'emploi en sachant comment se positionner sur le marché
 - Définition du projet professionnel, définition du plan d'action et accomplissement des premières étapes du plan d'action
 - Organisation du transfert des informations personnelles des participants vers le FOREM, en collaboration avec notre consultant et permettant ainsi un suivi efficace.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

L'action 'un projet pour l'emploi' s'articule autour de deux axes qui permettent aux candidats d'évoluer dans un parcours structuré.

Dans un premier temps, nous proposons aux candidats un volet de redynamisation par le biais duquel ils se seront réapproprié les comportements sociaux de vie en société. Cette phase de notre action vise la reprise de la confiance en soi des participants et permet à chaque candidat d'avoir de lui une image positive, tout en autorisant une projection de cette image vers le monde extérieur.

Le candidat aura conscience de l'importance du savoir-être et de la communication et développera des capacités d'écoute et de respect de l'autre. Il sera également sensibilisé à l'importance des attitudes positives et des bonnes pratiques en entreprise. Notre expérience (action de mobilisation socioprofessionnelle, appels à projets III, IV et IV bis) nous a démontré que cette meilleure connaissance de soi et l'acquisition et/ou la ré-acquisition de compétences comportementales sont, pour les candidats, des sources de motivation susceptibles de dynamiser leurs démarches de réinsertion sur le marché de l'emploi.

Cette seconde phase propose un volet complet d'orientation personnelle au terme duquel chaque participant disposera d'informations suffisantes sur lui-même et sur son environnement socio-économique, informations essentielles à la définition de son projet personnel.

Un ou plusieurs stages d'immersion et de mise en situation professionnelle complète(nt) le programme permettant aux stagiaires de confirmer leur(s) choix, finaliser leurs plans d'action et accomplir les premières démarches en relation avec ceux-ci.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

Techniques visuelles, mises en situation, jeux de rôle. Nous multiplions les techniques afin de solliciter l'adhésion des candidats et l'interactivité. Le groupe est également sollicité en tant que tel et l'expérience de chacun est partagée. Nous créons un climat d'échange particulier où la cohésion du groupe est présente. Les points théoriques sont abordés en fin d'atelier.

TYPE D'ENCADREMENT

Volume global de 205 heures en sessions :

- collectives : 110 heures
- individuelles : 95 heures (dont stage d'entreprise de 80 heures)

→ IL N'Y PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

Activation du relais vers l'organisme ad hoc, en fonction de la problématique rencontrée.

PASSERELLES

Relais en aval en fonction du projet et du plan d'action du candidat : CEFO, coaching, opérateur de formation, médiation de dettes, e.a.

Mission Locale pour l'emploi de Péruwelz

Personne(s) de contact :

Angelino Tripodi
069/77.90.44
emploi.peruwelz@publilink.be

Siège Social :

Rue de Roucourt, 85
7600 Péruwelz

« PROJET START V »

**Acquérir son projet professionnel et pouvoir le réaliser
Devenir acteur autonome de son projet afin de le réaliser
Maîtriser son environnement socioprofessionnel**

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

La méthodologie utilisée est centrée sur les besoins de la personne. Celle-ci s'adaptera en fonction de la demande afin de concrétiser/ réaliser le choix du demandeur.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

- Améliorer la connaissance du marché de l'emploi
- Acquérir son projet professionnel (via un bilan)
- Savoir postuler, effectuer des recherches (formation, emploi, ...)
- Se préparer à une interview, un entretien d'embauche
- Améliorer la confiance en soi
- Améliorer son image

TYPE D'ENCADREMENT

90% de la formation s'effectue de manière collective
10% de manière individuelle (via des interviews)

→ SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

PASSERELLES

La dernière phase de la formation sera réservée à la concrétisation du projet de la personne. (inscription en formation qualifiante ou autre, à déterminer avec chaque personne).

SODIE

Personne(s) de contact :

Laurie Pauwels
071/253.766 • 0478/80.49.97
laurie.pauwels@sodie.com

Siège Social :

Rue de Jumet, 83
6041 Gosselies

« A LA RECHERCHE D'UN OBJECTIF PROFESSIONNEL OU COMMENT ARRETER DE TOURNER EN ROND ? »

Ce bilan collectif d'orientation a pour mission première de permettre à l'individu de se « réconcilier » avec lui-même et d'ouvrir ses perspectives d'orientation avec une expérimentation sur le terrain et une ouverture concrète vers un projet professionnel validé. Il se situe en amont d'une recherche d'emploi et à l'entrée d'un processus de développement vers l'intégration sociale et professionnelle.

Les finalités sont :

- Débloquer les peurs et reprendre confiance en soi.
- Faire le point sur les expériences professionnelles et personnelles.
- Repérer et évaluer les acquis, en formation, au travail, mais aussi dans la vie personnelle.
- Connaître et tester les motivations.
- Identifier les atouts ainsi que les capacités non exploitées, favorisant la réflexion à de nouvelles évolutions professionnelles.
- Acquérir une vision globale et lucide de l'offre de compétences et, plus largement, de l'offre de services.
- Elaborer un projet professionnel cohérent et réaliste par rapport à ses compétences et ses motivations en adéquation avec le monde professionnel et le marché du travail.
- Valider ce projet face au marché de l'emploi par le biais d'interviews et/ou d'un stage.
- Identifier et mettre en oeuvre les actions à mener pour les réaliser.

METHODOLOGIE DEVELOPPEE

La méthodologie est axée sur l'adéquation Candidat/Projet/Marché de l'emploi et est en liaison constante avec le monde du travail.

Elle repose sur la combinaison de formations collectives, de coachings individuels, de temps de recherche active personnelle et de temps de maturation par la mise en place d'actions personnelles du candidat.

Le dispositif comporte 4 phases :

1ère phase :

Axe « Développement de soi » : Travailler sur les peurs liées à l'échec et aux rejets afin d'acquérir la confiance en soi et en ses projets.

2ème phase :

Axe « Connaissance de soi et du marché de l'emploi » : Faire un bilan de compétences, aller à la rencontre des acteurs du marché du travail et avoir une meilleure connaissance des filières d'emploi.

3ème phase :

Expérimentation – contact avec l'entreprise : outils au choix selon la pertinence du projet du candidat :

1er outil : la découverte de métiers en réalisant des interviews auprès de professionnels devant permettre de cibler une profession et/ou un secteur d'activité prédominant.

2ème outil : une mise en pratique professionnelle par le biais d'un stage de 60h.

4ème phase :

Validation du projet et planification du parcours (collectif et individuel) :

Le processus doit permettre au candidat de construire un projet réaliste, en connaissant ses atouts et les freins éventuels et d'en planifier les étapes vers l'emploi.

TECHNIQUE ET OUTILS UTILISES

Les outils pédagogiques :

ateliers collectifs, coaching individuel, recherche active autonome, stages en entreprise ou enquêtes.

Les outils différenciant :

- Technique du Mind Mapping : planifier et organiser sa vie, sa recherche d'emploi, ses priorités. Méthode qui permet d'exprimer et d'organiser des idées complexes à l'aide de mots-clés et d'images. Elle favorise la compréhension, la mémorisation et l'intégration d'informations.
- Le Pôle Relation Entreprise qui prospecte les entreprises et propose des offres d'emploi en adéquation avec les projets professionnels des stagiaires.
- Rhapsodie, outil internet offrant un environnement personnalisé pour chaque stagiaire. Il recense les cv de nos stagiaires et toutes les offres d'emploi collectées. Il permet de faire un matching.
- Gestion de l'émotion liée au stress de la recherche d'emploi : débloquent les freins et inhibitions liés à « la peur de l'autre », vaincre la peur du ridicule, reprendre confiance en soi.
- Les tests professionnels:
LIMEF-E : Profil d'intérêts professionnels multidimensionnel
Source : ECPA (Les Editions du Centre de Psychologie Appliquée)

TYPE D'ENCADREMENT

Le travail en collectif permet de susciter la motivation, la réconciliation avec soi et le monde extérieur et être à même de pouvoir gérer des conflits sociocognitifs, sources de développement personnel et social.

Le coaching individuel permet de planifier le travail personnel de recherche. Il s'agit en effet d'aider à la validation du projet professionnel personnel.

Articulation mixte établie dans un calendrier pédagogique.

→ IL N'Y A PAS DE SUIVI PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES PRISES EN CHARGE

(une orientation vers un tel suivi est toutefois conseillée aux personnes si le consultant en ressent le besoin chez elles).

PASSERELLES

Par l'ancrage territorial sur la Wallonie, nous pouvons mettre en œuvre des partenariats avec les opérateurs appropriés en fonction des besoins identifiés auprès des allocataires accompagnés.

Sodie, nouvel opérateur sur la région commence à construire des partenariats : Forem, Mission régionale, CEFO, entreprise pour les stages, Maison de l'Emploi, autres opérateurs de formation.

Réalisation : Emeline Hoche pied

Production : CSEF Tournai – Ath – Lessines
Rue Childéric, 53 à 7500 Tournai
Contact : 069/ 88.28.63.

Editeur responsable : Marc Myle



RÉGION WALLONNE

Mise en page et impression : Scripto Publishing Mouscron • Mai 2010