

Présentation des organismes pour l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans

1. Liste des organismes

- ▶ **CPSE** Liège
- ▶ **PSDD** Bruxelles
- ▶ **ALTITUDE** Hainaut, Namur et Brabant wallon
- ▶ **INTERMIRE** Région wallonne
- ▶ **CITEA** Bruxelles et Région wallonne

L'accompagnement est entièrement gratuit. En contrepartie, il est demandé aux personnes inscrites de s'engager à suivre l'entièreté du parcours et de participer à l'évaluation du dispositif.

2. Localisation des organismes

N° et nom	Localisations	Adresse	
1. CPSE	CPSE	Rue des Fortifications 25	4030 Liège (Grivegnée)
2. PSDD	PSDD - Chenebon Olivier	Rue Jakob Smits 126	1070 Bruxelles
	PSDD - Siozis Elisabeth	Rue des Augustines 79	1090 Bruxelles
3. Altitude asbl	Cabinet privé	Rue des Bruyères 54	1325 Chaumont-Gistoux
	Co-working	Chemin du Cyclotron 6	1348 Louvain-La-Neuve
	Co-working	Rue Marie-Henriette, 6	5000 Namur
	Cabinet privé	Rue de Forcée 67	5570 Feschaux (Beauraing)
	Co-working switch	Avenue Général Michel 1	6000 Charleroi
	Centre de co-working connexion	Rue des sœurs Noires 4	7000 Mons
	Altitude asbl	Rue de Chambge, 18	7500 Tournai
	Ligue des familles	Place de la Gare 1	7700 Mouscron
	Centre d'affaires IMPACT	Porte des Bâtisseurs, 20	7730 Estaimpuis
4. InterMire	Les Mire couvre l'intégralité du territoire wallon (voir page suivante)		
5. Citéa	Arlon		
	Beaumont		
	Bruxelles (1000)		
	Charleroi		
	Chimay		
	Erquelinnes (sous réserve)		
	Huy		
	La Louvière		
	Libramont		
	Liège		
	Mons		
	Mouscron		
	Namur		
	Nivelles		
	Tournai		
Tubize			
Verviers			

3. Différentes adresses du réseau InterMire

Réseau InterMire MIRE BW	1341	Ottignies	Rue Ernest Berthet 1
	1400	Nivelles	Rue de la Science 16
	1480	Tubize	Rue des Frères Taymans 32
Réseau InterMire MIREL	4000	Liège	Boulevard Piercot 42
	4170	Comblain-Au-Pont	Rue du Grand Pré 25
Réseau InterMire MIREV	4800	Verviers	Rue Saint-Remacle 22
	4821	Andrimont (Dison)	Rue de Verviers 203 (château d'Ottomont)
	4900	Spa	Rue Hanster 4
	4960	Malmedy	Place des Arsilliers 9
	4651	Herve	Place du Marché 1
	4840	Welkenraedt	Place des Combattants 2
Réseau InterMire MIRE HW	4300	Waremme	Rue Ernest Malvoz 20
	4500	Huy	Chaussée de Liège 34
	4280	Hannut	Place des Déportés et Réfractaires
	4250	Wanze	Chaussée de Wavre 16
	5000	Namur	Avenue de la Marlagne 52/1
Réseau InterMire MIRENA	5030	Gembloux	Rue des Fabriques 1
	5060	Auvelais	Rue des Glaces nationales 144
	5300	Andenne	Avenue Belle-Mine 6
	5500	Dinant	Rue Léopold 3
Réseau InterMire MIRESEM	5590	Ciney	Avenue de Namur 12
	5600	Philippeville	Rue de Namur 1A
	5650	Walcourt	Rue de Fraire 4
	6460	Chimay	Chaussée de Couvin 50-B
Réseau InterMire MIREC	6031	Monceau-Sur-Sambre	Rue de Trazegnies 41
	6150	Anderlues	Rue Pierre Babusiaux 4
	6240	Farciennes	Rue Joseph Bolle 61
	6220	Fleurus	Rue des Bourgeois 2
	6140	Fontaine-l'Evêque	Rue Château Bivort 1
Réseau InterMire MIRELUX	6800	Libramont	Rue des Alliés 7
	6700	Arlon	Rue Godefroid Kurth 2
	6900	Marche-en-Famenne	Avenue de France 6
Réseau InterMire MRC	7080	Frameries	Rue de France 2
	7060	Soignies	Place Verte 32
	7110	Houdeng-Aimeries	Rue Saint-Patrice 2d
	7160	Chapelle-lez-Herlaimont	Rue Solvay 17
	7170	Manage	Place Edouard Bantigny 4
	7100	La Louvière	Rue de la Closière 36
	7130	Binche	Avenue Jean Derave 8A
	7140	Morlanwelz	Rue Jean Jaurès 1
Réseau InterMire MIREWAPI	7500	Tournai	Rue des Puits l'Eau 10/13
	7800	Ath	Rue de la Station 47
	7700	Mouscron	Passage Saint Barthélémy 14/16

4. Détails de l'accompagnement des jeunes de moins de 30 ans

Opérateur	Citéa
Titre	<p>a) FACILITER L'INTEGRATION DANS L'EMPLOI</p> <p>b) PREPARER LA TRANSITION VERS UN AUTRE EMPLOI</p>
Programme	<p>Nous fonctionnons sur base d'un programme adaptable en fonction des besoins spécifiques de chaque personne accompagnée. Dès lors, la description suivante est à comprendre comme des points de repères qui s'ajusteront en fonction des besoins de chaque personne accompagnée :</p> <p>Faciliter l'intégration dans l'emploi : En amont, analyse du parcours antérieur afin de faire prendre conscience à la personne de ses compétences et potentialités sur lesquelles il peut s'appuyer. Des réflexions et simulations d'intégration dans une équipe permettront d'outiller au mieux la personne pour réduire le stress des premiers jours et faciliter son intégration dans le groupe (respect de soi et des autres). Nous proposons également une séance sur la première impression. Des informations sur le contrat de travail et le règlement de travail pour identifier les droits et obligations du travailleur et également pour se rendre compte des personnes-ressource (// rôle direction, RH, responsable pédagogique, conseiller en prévention, personne de confiance). Un échange téléphonique est prévu après la 1e semaine et après le 1e mois. En fonction du résultat de ces échanges, un coaching individualisé est proposé en fonction des besoins. Si un déficit de compétences est constaté, un diagnostic précis ainsi qu'une orientation permettant d'identifier des formations opportunes permettent l'établissement d'un projet de formation qui pourra par la suite être discuté avec l'employeur.</p> <p>Préparer la transition vers un autre emploi : Nous réalisons un bilan de compétences et faisons le point sur l'apport et les difficultés de la dernière expérience professionnelle et la manière dont se projette le travailleur sur son avenir professionnel afin de fixer des objectifs qui lui serviront de guide. Après la fixation du projet professionnel, nous orientons la personne accompagnée, c'est-à-dire que nous déterminons ensemble les actions pouvant être menées pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée (formation, type d'emploi, etc Dans ce cadre, nous pouvons également prodiguer des conseils pour la dernière journée de travail au sein de l'institution que le travailleur va quitter et l'intégration dans le nouveau lieu de travail (cf. intégration dans l'emploi)</p>
Méthodes	<p>Nous nous situons dans une démarche de co-construction du dispositif, c'est-à-dire que la personne accompagnée et son accompagnateur-référent forme une équipe. L'accompagnateur-référent s'adapte constamment aux besoins de la personne accompagnée. Son projet est au centre de l'accompagnement et est soutenu par le bilan de compétences et un travail sur la motivation. Pour faire le point sur les atouts et compétences de la personne, nous recourons à l'analyse méthodique des compétences permettant une introspection soutenue par des exercices de positionnement.</p> <p>Dans le cadre d'une approche systémique, tous les aspects de la vie de la personne accompagnée sont abordés afin qu'elle détermine ses envies, besoins, attentes, ressources et contraintes qui influent sur ces actions et son parcours.</p> <p>Les outils sont variés et adaptés en fonction de la personne accompagnée. Il y a des activités d'autoréflexion, des questionnaires et tests, des photolangages, des exercices de positionnement à partir d'une grille de compétences...</p>
Conseillers	Sabrina Respeleux, assistante sociale de formation, a travaillé au sein d'un CPAS avant de travailler comme accompagnatrice dans un projet d'insertion socioprofessionnelle à destination d'un jeune public.
Organisme de formation	Citéa est une coopérative à finalité sociale qui met au centre de son accompagnement socioprofessionnel le projet de la personne accompagnée. Ce sont nos accompagnateurs qui s'adaptent aux besoins de la personne accompagnée et non l'inverse. Nous proposons donc un suivi personnalisé et non standardisé. www.citea.be
Localisation	<p>Localisation : plus de 15 localisations à Bruxelles et en Wallonie</p> <p>Horaire : Lundi au vendredi de 8h30 à 17h30. Si demande spécifique justifiée, le samedi entre 9h et 12h.</p> <p>Contacts : info@citea.be - 081 26 51 90</p> <p>Accompagnement proposé en français en Wallonie et en français-néerlandais à Bruxelles</p>

Opérateur	CPSE, COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION www.cpse-liege.be
Titre	Situation 1.a. - Faciliter l'intégration dans l'emploi : EN ROUTE VERS L'EMPLOI
Programme	<p>Afin de faciliter l'intégration dans l'emploi, le CPSE propose de travailler en plusieurs étapes, pour un total de 15 heures d'accompagnement, selon les situations. Il s'agit à la fois de répondre aux questions/inquiétudes dans le cadre d'un premier emploi, de faire un topo sur les opportunités et exigences de cet emploi et de soutenir l'élaboration d'un plan de formation en lien avec l'emploi.</p> <p>Mise en route (± 2 h - avant l'emploi) Présentation des possibilités et limites qu'offre l'accompagnement. Etablissement d'un accord travailleur-conseiller. A l'aide d'un outil approprié, vérification des représentations actuelles du travailleur par rapport à l'emploi. Le travail sur la motivation démarre dès cette 1ère séquence.</p> <p>Accompagnement (± 10h – au cours de la première année de travail) A raison d'une rencontre toutes les 4 à 6 semaines, il s'agit d'accompagner le travailleur dans son nouvel emploi : ce qui se passe bien, les questions ou problèmes rencontrés, ... Le conseiller se mettra à la disposition du travailleur pour l'aider à prendre du recul par rapport à son nouveau vécu professionnel, à en objectiver les différentes découvertes et à tirer les conclusions utiles pour son évolution. Le travailleur sera systématiquement au centre des préoccupations et restera propriétaire des conclusions. La motivation sera au cœur du processus de l'accompagnement, tout comme le maintien en projet. Les possibilités d'évolution professionnelle seront dès le départ explorées sur base d'éléments relatifs au secteur d'activité concerné. (Dans le cas où une formation est envisagée, des épreuves de valorisation des acquis de l'expérience peuvent être réalisées).</p> <p>Conclusion – (± 3h) En fin de ce parcours, il sera intéressant d'inviter le travailleur à re-parcourir son portfolio, afin d'y repérer son évolution en cours d'année et de relever les « chantiers restés en friche ». Le conseiller aidera le travailleur à élaborer un plan de formation réaliste. La planification des actions à entreprendre et des étapes à franchir sera établie. Un document de synthèse, approuvé par les deux parties, sera finalisé (et restera la propriété du seul travailleur).</p>
Méthodes	<p>Une approche systémique sera favorisée comme base principale de l'ensemble de l'accompagnement. Des outils méthodologiques (tels que « motus ») seront utilisés afin de clarifier les attentes. Des outils d'objectivation expressive tels que le « circept » ou le schéma heuristique seront mobilisés en fonction des besoins.</p> <p>L'ensemble de la démarche sera soutenu par la méthodologie du portfolio, permettant au travailleur de recueillir et classer les informations utiles.</p>
Conseillers	<p>Chaoui Mezabi Dounia : Master en Sciences du travail + bachelière en assistante en psychologie du travail De Clerck Véronique : Master en Sciences de l'éducation, finalité formation des adultes + Infirmière graduée Faorlin Séverine : Licenciée en Psychologie. Kyndt Alan : Dynamicien de groupe, superviseur individuel et collectif + Consultant</p>
Organisme	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION 04/343.00.54 – www.cpse-liege.be - direction@cpse-liege.be Etablissement d'enseignement de promotion sociale, les Cours pour éducateurs en fonction dispensent des formations qualifiantes et continues pour les travailleurs ou futurs travailleurs du secteur non marchand</p>
Localisation	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION Rue des Fortifications 25 à 4030 Grivegnée 04/343.00.54 Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur) Le CPSE est facilement accessible en voiture et en bus (voir site : www.cpse-liege.be).</p>

Opérateur	CPSE, COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION www.cpse-liege.be
Titre	Situation 1.b. - Préparer la transition vers un autre emploi : ORIENTATION / GUIDANCE POUR UN NOUVEL EMPLOI
Programme	<p>Afin de préparer la transition vers un autre emploi, le CPSE propose de travailler en plusieurs étapes, pour un total de 15 heures d'accompagnement, selon les situations. Il s'agit à la fois d'établir un bilan des compétences acquises et des (in)satisfactions de l'emploi actuel, de déterminer les priorités d'évolution souhaitable et de soutenir l'élaboration d'un plan d'action concret.</p> <p><u>Mise en route (± 2 h – au début des six mois préalables à la fin prévue du contrat actuel)</u> Présentation des possibilités et limites qu'offre l'accompagnement. Etablissement d'un accord travailleur-conseiller. A l'aide d'un outil approprié, vérification des représentations actuelles du travailleur par rapport à l'emploi. Le travail sur la motivation démarre dès cette 1ère séquence.</p> <p><u>Accompagnement (± 10h – pendant les six mois de fin de contrat)</u> A raison d'une rencontre par mois, il s'agit d'accompagner le travailleur dans la stabilisation des acquis de l'emploi qui se termine (reconnaissance, valorisation mais aussi relevé de ce qui a manqué et des lacunes que l'on peut identifier), afin de le remettre en projet vers un nouvel emploi. Le conseiller se mettra à la disposition du travailleur pour l'aider à objectiver les acquis et les manquements. Il-elle l'aidera ensuite à repérer ce qui serait utile pour son évolution vers un autre emploi. Les étapes souhaitables seront ensuite priorisées avec le travailleur et un plan d'action sera établi. Le travailleur sera systématiquement au centre des préoccupations et restera propriétaire des conclusions. La (re)motivation sera au cœur du processus de l'accompagnement, tout comme le maintien en projet. Les possibilités d'évolution professionnelle seront dès le départ explorées sur base d'éléments disponibles relatifs au secteur d'activité concerné. (Dans le cas où une formation est envisagée, des épreuves de valorisation des acquis de l'expérience peuvent être réalisées).</p> <p><u>Suivi (± 3h – pendant les trois premiers mois du nouveau contrat)</u> Un mois après le moment où le travailleur aura démarré dans son nouvel emploi, une rencontre sera organisée pour vérifier l'adéquation entre le plan d'action et les exigences du nouveau poste. Le cas échéant, le plan d'action sera adapté avec le travailleur</p> <p><u>Conclusion – (± 3h)</u> En fin de ce parcours, une dernière rencontre permettra au travailleur de prendre du recul par rapport au chemin parcouru, notamment sur base du portfolio. Un document de synthèse, approuvé par les deux parties, sera finalisé (et restera la propriété du seul travailleur).</p>
Méthodes	<p>Une approche systémique sera favorisée comme base principale de l'ensemble de l'accompagnement. Des outils méthodologiques seront utilisés pour clarifier les attentes.</p> <p>Les outils de la pédagogie du projet seront utilisés en fonction des besoins précis du travailleur concerné. L'ensemble de la démarche sera soutenu par la méthodologie du portfolio, permettant au travailleur de recueillir et classer les informations utiles.</p>
Conseillers	<p>Chaoui Mezabi Dounia : Master en Sciences du travail + bachelière en assistante en psychologie du travail De Clerck Véronique : Master en Sciences de l'éducation, finalité formation des adultes + Infirmière graduée Faorlin Séverine : Licenciée en Psychologie Kyndt Alan : Dynamicien de groupe, superviseur individuel et collectif + Consultant</p>
Organisme	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION 04/343.00.54 – www.cpse-liege.be - direction@cpse-liege.be Etablissement d'enseignement de promotion sociale, les Cours pour éducateurs en fonction dispensent des formations qualifiantes et continues pour les travailleurs ou futurs travailleurs du secteur non marchand</p>
Localisation	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION Rue des Fortifications 25 à 4030 Grivegnée Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur) Le CPSE est facilement accessible en voiture et en bus</p>

Opérateur	PSDD Promotion de la Santé et Développement Durable www.psdd.org
Titre	Mieux se connaître pour préparer son projet professionnel et le réussir
Programme	<p>Nous proposons un programme en quatre étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Préliminaire : Mise en place du contrat et analyse de la demande par la grille RPBDC : R pour Réalité : Quel est son contexte de vie, ses ressources, son potentiel, ses expériences. P pour Problème : quel est son problème, comment s'empêche-t-il de réussir, quelles informations sont manquantes, comment se sont passé ses entretiens précédents, de quel soutien a-t-il besoin ? B pour Besoin : Quel est le besoin identifié pour l'aider à mener à bien son projet , comment y répondre, de quoi a-t-il besoin :soutien, accompagnement, formation complémentaire,...Evaluation de sa confiance en lui, de son estime de soi...D pour Demande : quelle est sa demande, est –elle adéquate avec son besoin et l'analyse du contexte, comment utiliser au mieux les ressources disponibles, celles du candidat, celles du conseiller...C pour Contrat : qu'allons-nous faire ensemble, comment le planifier dans la durée, faut-il ajouter un autre partenaire dans le contrat (employeur, formateur, Forem...). Le contrat est-il réalisable, éthique, respectueux de la législation, comment allons-nous l'évaluer, l'adapter...Nous constituons avec lui une feuille de route reprenant les étapes et outils qu'il devra acquérir et/ou rechercher. Investigation : C'est l'analyse de la faisabilité du projet qui comprend l'analyse du « marché » et l'adéquation entre le profil du candidat, son niveau, son expérience et la demande de l'employeur. Cette phase est importante pour confronter le projet à la réalité du marché. Elle consiste à diminuer le décalage éventuel entre la vision du candidat par rapport au monde du travail et la réalité contextuelle qui définit de manière concrète les attentes d'un employeur. Dans cette phase nous partageons avec le candidat des outils de contenu (test, visualisation de clip vidéo, de conférence...), nous l'aidons par rapport à notre expertise, nous l'invitons à aller faire l'une ou l'autre visite d'institution, nous favorisons la rencontre avec des professionnels de notre réseau avec qui nous collaborons. Conclusion : nous reprenons les éléments du contrat de départ (feuille de route) et nous vérifions avec le candidat le chemin parcouru et les objectifs encore à réaliser. Nous soutenons le candidat dans ses démarches soit de projet de formation (analyse des métiers en pénurie, inscription en apprentissage ou autre type de formation intégrée...) soit dans ses contacts avec le monde du travail, négociation d'un contrat avec un employeur, information de l'employeur sur les différentes modalités d'aides financières. Constitution d'un « BOOK » qui comprend le CV, la présentation du candidat, ses réalisations éventuelles, ses données administratives et autres éléments pouvant le mettre en valeur. Le suivi : nous offrons à l'employeur la possibilité de faire un débriefing avec le candidat sur son évolution, sa posture professionnelle, sur des manquements éventuels. Notre objectif sera alors en accord avec l'employeur d'aider le candidat à se perfectionner, à améliorer ses manquements par une orientation vers de la formation, par du coaching ou autre formule (e-learning pour les langues par exemple...)
Méthodes	<p>Notre méthode consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> - à développer la motivation : l'entretien motivationnel, une méthode d'accompagnement du changement et de traitement des résistances - à analyser le profil de personnalité : par un outil qui permet au candidat de comprendre son fonctionnement, ses réactions, sa structure psychique. - à apprendre à gérer son stress : par l'analyse des « drivers », programmes internes qui nous empêchent de réussir et d'attendre nos objectifs si nous nous laissons déborder par eux. L'analyse de ses drivers et leur compréhension permet au candidat d'en retirer les points fort et d'en diminuer les effets néfastes (stress, angoisses, perte de l'efficacité...) - à apprendre à mettre en place un projet : apprentissage d'une méthode d'atteindre de ses objectifs : méthode de planification, objectifs « SMART »... -à développer sa confiance en soi et son estime de soi : par une technique développée par Bandura visant à renforcer son sentiment d'efficacité personnelle (self-estime) - Par l' « expérientiel » : par le jeu de rôle et l'analyse vidéo si nécessaire afin de préparer le candidat à l'entretien et à des situations de conflits ou autre.
Conseillers	Olivier Chenebon : coach, conseiller bilan de compétences, expériences professionnelles dans le secteur social éducatif et culturel Elisabeth Siozis : coach, formatrice, accompagnement de jeunes, conseillère bilan de compétences
Organisme	L'ASBL PSDD - Promotion de la Santé et Développement Durable ASBL a été créée en 2002 et depuis 19 ans participe au développement du secteur non-marchand en répondant entre autre à: - l'accompagnement des équipes -la formation du personnel -l'accompagnement de projet -la conduite du changement - l'accompagnement et formation de responsables et directeurs -la mise en place de nouvelles pratiques de management ,le développement de l'innovation et de l'entreprenariat social, les bilans de compétences – la gestion et l'évaluation des risques psychosociaux... Contacts : Tel. : 081/81 36 90 - Mail : psdd@skynet.be
Localisation	Olivier Chenebon : rue Jakob Smits 126 à 1070 Bruxelles Elisabeth Siozis : rue des Augustines 79 à 1090 Bruxelles

Opérateur	Altitude ASBL
Titre	Situation 1.a.- UN JOB À MON IMAGE
Programme	<p>8h d'entretien individuel réparties en 4 à 5 rendez-vous, travail personnel entre les séances.</p> <p>Séance 1 Etablir la relation Identifier la demande Travailler sur les représentations et les exigences liés à l'emploi en termes de savoir, savoirs faire et savoir être. Outils : Visionner des vidéos, lire et comprendre des descriptions de fonction et des référentiels métiers (Horizons emploi), susciter des rencontres avec des professionnels du métier</p> <p>Séance 2 Identifier les forces et les faiblesses d'un individu avec celle des opportunités et des menaces de son environnement, afin d'aider à la définition d'une stratégie de développement et le cas échéant d'établir un plan de formation Outil Le SWOT, outil d'analyse stratégique</p> <p>Séance 3 Travailler sur les attentes, les freins et les comportements (triangle dramatique, drivers, signes de reconnaissance, les états du moi qui nous guident dans nos relations, notre façon de gérer notre temps et nos relations, la passivité,). Outils l'analyse transactionnelle- PNL</p> <p>Séance 4 Synthèse des 3 séances Etablir un plan d'action, sur quoi travailler, point de vigilance</p>
Méthodes	<p>Entretiens individuels en face à face.</p> <p>Fil conducteur la « Roue du changement » qui permet à chaque participant de conscientiser et de comprendre les différentes étapes à mettre en place pour définir un projet professionnel concret et réaliste</p> <p>Un carnet de travail qui permettra au participant de poursuivre la réflexion sur son avenir professionnel entre chaque séance.</p> <p>Les outils utilisés permettent aux conseillers de s'adapter à tout public.</p>
Conseillers	<p>Baijot Maryline : coach certifiée depuis 12 ans Accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel pour demandeurs d'emploi et salariés – bilan de compétences Accompagnement à la recherche d'emploi dans le domaine des nouvelles technologies</p> <p>Laurence Coquerelle : coach certifiée depuis 15 ans Orientation scolaire et professionnelle – réalisation de bilan de compétences – gestion de carrière</p>
Organisme	<p>L'asbl ALTITUDE est active depuis près de 10 ans en tant qu'agence de placement dans les services de recherche d'emploi. Nous proposons également un service d'orientation professionnelle et scolaire ainsi que de développement de carrière.</p> <p>Nos « clients » viennent de tout horizon (demandeurs d'emploi, personnes bénéficiant du CPAS, salariés, PTP, jeunes en stage de transition et étudiants) de tout niveau d'étude (CESI à Master) et de toute nationalité.</p> <p>Depuis 2008, nous sommes partenaire du Forem pour l'appel à projet, l'objectif de ce dispositif est d'apporter aux demandeurs d'emploi une réponse adaptée à leurs besoins spécifiques afin de favoriser leur insertion rapide dans l'emploi et/ou la formation.</p> <p>Nous sommes également opérateur de formation dans le cadre du programme de transition professionnelle (PTP) ainsi que pour des CPAS.</p> <p>Depuis 2012, notre asbl collabore avec l'APEF dans le cadre des bilans de compétence.</p> <p>Contacts : Tel. : 0496/11.56.24 – E-mail : altitude.asbl@gmail.com</p>
Localisation	<p>Tournai – Mouscron - Mons – Ath – Charleroi – Namur – Louvain-La-Neuve</p> <p>Rendez-vous entre 8h30 et 18h</p> <p>La plupart de nos lieux de rendez-vous sont accessibles en transport en commun.</p> <p>Un plan d'accès sera fourni ainsi que les gares et arrêts de bus les plus proches.</p> <p>Parking à proximité</p>

Opérateur	Altitude ASBL
Titre	Situation 1.b. BOOSTER, 8 HEURES POUR BOOSTER SA RECHERCHE D'EMPLOI
Programme	8h d'entretien individuel réparties en 4 à 5 rendez-vous, travail personnel entre les séances. Séance 1 Etablir la relation Définir les attentes Inventaire des compétences Tableau reprenant les savoirs faire, savoirs être et connaissances ainsi que le degré de maîtrise et de motivation Matrice reprenant les compétences sous formes de compétences opérationnelles -forces mobilisatrices – difficultés appréhendées – opportunités de développement Envisager s'il a lieu une validation de compétence ou des formations Séance 2 Bilan personnel, croyances, valeurs, intérêts Séance 3 Etat des lieux de ses outils recherche d'emploi (CV, LM, EE) Et y apporter des conseils, des améliorations Identifier des secteurs porteurs, des employeurs potentiels, ses forces et faiblesses Séance 4 Faire une synthèse 3 séances Etablir un plan d'action, sur quoi travailler, points de vigilance
Méthodes	Entretiens individuels en face à face. Fil conducteur la « Roue du changement » qui permet à chaque participant de conscientiser et de comprendre les différentes étapes à mettre en place pour définir un projet professionnel concret et réaliste Un carnet de travail qui permettra au participant de poursuivre la réflexion sur son avenir professionnel entre chaque séance. Les outils utilisés permettent aux conseillers de s'adapter à tout public.
Conseillers	Baijot Maryline : coach certifiée depuis 12 ans Accompagnement à l'élaboration d'un projet professionnel pour demandeurs d'emploi et salariés – bilan de compétences Accompagnement à la recherche d'emploi dans le domaine des nouvelles technologies Laurence Coquerelle : coach certifiée depuis 15 ans Orientation scolaire et professionnelle – réalisation de bilan de compétences – gestion de carrière
Organisme	L'asbl ALTITUDE est active depuis près de 10 ans en tant qu'agence de placement dans les services de recherche d'emploi. Nous proposons également un service d'orientation professionnelle et scolaire ainsi que de développement de carrière. Nos « clients » viennent de tout horizon (demandeurs d'emploi, personnes bénéficiant du CPAS, salariés, PTP, jeunes en stage de transition et étudiants) de tout niveau d'étude (CESI à Master) et de toute nationalité. Depuis 2008, nous sommes partenaire du Forem pour l'appel à projet, l'objectif de ce dispositif est d'apporter aux demandeurs d'emploi une réponse adaptée à leurs besoins spécifiques afin de favoriser leur insertion rapide dans l'emploi et/ou la formation. Nous sommes également opérateur de formation dans le cadre du programme de transition professionnelle (PTP) ainsi que pour des CPAS. Depuis 2012, notre asbl collabore avec l'APEF dans le cadre des bilans de compétence. Contacts : Tel. : 0496/11.56.24 – E-mail : altitude.asbl@gmail.com
Localisation	Tournai – Mouscron - Mons – Ath – Charleroi – Namur – Louvain-La-Neuve Rendez-vous entre 8h30 et 18h La plupart de nos lieux de rendez-vous sont accessibles en transport en commun. Un plan d'accès sera fourni ainsi que les gares et arrêts de bus les plus proches. Parking à proximité

Opérateur	InterMire Structure d'appui des 11 Missions Régionales pour l'Emploi www.missionsregionales-emploi.be/CEP
Titre	Situation 1.a. : UN NOUVEL EMPLOI ? COMMENT VOUS Y INTEGRER AU MIEUX !
Programme	Nous accompagnerons votre processus d'ancrage chez votre employeur en trois étapes clés : 1° La réalisation d'une analyse de votre poste de travail. Celle-ci sera complétée de préférence avant votre entrée en fonction 2° L'élaboration d'un plan d'intégration. Ces deux premières étapes seront idéalement réalisées en tripartite avec votre employeur. 3° Un suivi régulier du plan d'intégration par entretiens en face à face ou à distance. Si vous ne souhaitez pas impliquer votre employeur dans ce processus, il est possible (mais moins efficace) de mener ces actions uniquement avec vous.
Méthodes	Les Mire favorisent depuis 25 ans l'intégration des nouveaux travailleurs dans leur entreprise pour les mener à des emplois durables. Ils ont été formés et disposent d'outils adaptés dont l'analyse de poste et le plan d'intégration.
Conseillers	Les Mire disposent de conseillers sur l'ensemble de la Wallonie. Ces professionnels sont formés aux outils permettant de faciliter une intégration harmonieuse dans l'emploi. Ils ont une longue expérience dans la conduite d'entretiens individuels. Ils connaissent bien le marché de l'emploi, ses opportunités et ses contraintes.
Organisme	Depuis plus de 25 ans, les Mire accompagnent les demandeurs d'emploi et travailleurs aux contrats précaires vers un emploi durable et de qualité. Leur connaissance du marché de l'emploi s'appuie sur une proximité géographique et la mise en place de nombreux partenariats.
Localisation	Localisation : le dispositif des Mire couvre l'intégralité du territoire wallon. Nos conseillers vous reçoivent dans 50 villes ou communes de Wallonie. Trouvez la délocalisation la plus proche de chez vous sur notre site web Horaire : du lundi au vendredi de 9h à 17h (des aménagements sont possibles) Contacts : Tel : 071/34.74.77 ou Mail : secretariat@intermire.be

Opérateur	InterMire Structure d'appui des 11 Missions Régionales pour l'Emploi www.missionsregionales-emploi.be/CEP
Titre	Situation 1.b. BIENTOT A LA RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI ? COMMENT ASSURER UNE TRANSITION EN DOUCEUR (OU : COMMENT REBONDIR AU MIEUX) !
Programme	Vous voulez (ou devez) rebondir vers un nouvel emploi ? Octroyez-vous en toute confidentialité, un temps de réflexion avec votre conseiller pour faire le point sur vos compétences, vos intérêts, vos valeurs ou encore définir le nouvel environnement de travail souhaité... Au cours d'entretiens individuels, vous construirez avec votre conseiller en évolution professionnelle qui guide la démarche, un projet dont vous êtes le porteur. Ensemble, vous identifierez un projet d'évolution professionnelle. Vous évalueriez son adéquation avec le marché de l'emploi et vous définirez un plan d'action pour sa mise en œuvre, en toute autonomie.
Méthodes	En France, le conseil en évolution professionnelle est un service proposé depuis de nombreuses années. Les conseillers Mire ont été formés à cette méthodologie et l'ont ajustée aux réalités belges grâce à leur expérience de jobcoachs.
Conseillers	Les Mire disposent de conseillers sur l'ensemble de la Wallonie. Ces professionnels sont formés au conseil en évolution professionnelle) et disposent d'une longue expérience dans la conduite d'entretiens individuels. Ils connaissent bien le marché de l'emploi, ses opportunités et ses contraintes.
Organisme	Depuis plus de 25 ans, les Mire accompagnent les demandeurs d'emploi et travailleurs aux contrats précaires vers un emploi durable et de qualité. Leur connaissance du marché de l'emploi s'appuie sur une proximité géographique et la mise en place de nombreux partenariats.
Localisation	Localisation : le dispositif des Mire couvre l'intégralité du territoire wallon. Nos conseillers vous reçoivent dans 50 villes ou communes de Wallonie. Trouvez la délocalisation la plus proche de chez vous sur notre site web Horaire : du lundi au vendredi de 9h à 17h (des aménagements sont possibles) Contacts : Tel : 071/34.74.77 ou Mail : secretariat@intermire.be