

Evolutio MAE

Présentation des organismes

APEF

Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles

☎ 02 227 22 43

✉ evolutio@apef-febi.org

LISTE DES ORGANISMES

	Nom	Localisations	
①	PSDD	Avenue du Diamant n°200 bte 2 - 1030 Bruxelles Centre Bien être et santé ,18, rue Louis Loiseau - 5000 Namur	
②	CPSE	Rue des Fortifications 25, - 4030 Grivegnée	
③	CESA	Avenue Montjoie, 93-97 - 1180 Uccle Rue de Courcelles, 10 – 6044 Roux	
④	InterMire	Les Mire couvre l'intégralité du territoire wallon :	
		<i>Régions</i>	<i>Communes</i>
		Brabant Wallon	Tubize – Nivelles – Ottignies - Perwez
		Charleroi-Thuin	Monceau-sur-Sambre – Fleurus – Farciennes – Anderlues – Fontaine L'Evêque – Chimay
		Liège	Liège – Comblain- au-Pont - Seraing
		Verviers	Verviers – Dison – Spa – Welkenraedt – Battice - Malmédy
		Huy-Waremme	Huy – Waremme – Wanze – Hannut – Engis - Nandrin
		Luxembourg	Tout le Luxembourg et en priorité : Marche-en-Famenne – Libramont - Arlon
		Mons-Soignies	Frameries – Quiévrain – Hornu – La Louvière – Soignies – Houdeng Aimeries- Binche – Manage – Morlanwelz – Chapelle-lez-Herlaimont
		Namur	Namur – Gembloux – Sambreville – Auvelais – Andenne – Dinant – Ciney - Philippeville – Walcourt - Couvin
Tournai-Ath-Mouscron	Tournai – Ath - Mouscron		

Organisme	PSDD Promotion de la Santé et Développement Durable www.psdd.org
Titre	Accompagnement au développement de compétences et du maintien à l'emploi des travailleurs en milieux d'accueil d'enfants
Programme	<p>Nous proposons un programme en quatre étapes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Préliminaire : Mise en place du contrat et analyse de la demande par la grille RPBCD : 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 passés 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. 2. 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. 3. 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. <p>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...)</p>
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 forts 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	Marie Thérèse Nyirimana, coordinatrice projets de formation, soutien les personnes dans leur développement de compétences et évolution professionnelle.
Organisme de formation	L'ASBL PSDD - Promotion de la Santé et Développement Durable ASBL a été créée en 2002 et depuis 14 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 psycho-sociaux...
Localisation	Marie Thérèse Nyirimana : Avenue du Diamant n°200 bte 2, 1030 Bruxelles Et Centre Bien être et santé, 18, rue Louis Loiseau 5000 Namur

Organisme	<p style="text-align: center;">CPSE COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION www.cpse-liege.be</p>
Titre	<p>Soutenir le maintien et l'évolution dans l'emploi : ORIENTATION / GUIDANCE POUR MON EMPLOI</p>
Programme	<p>Plusieurs acteurs des milieux d'accueil d'enfants (MAE) ont collaboré pour produire un « Carnet de Bord professionnel » pour les travailleurs du secteur. Cet outil particulièrement pédagogique nécessite néanmoins souvent un accompagnement extérieur pour être exploité complètement.</p> <p>Le CPSE propose pareil accompagnement, pour un total de 10 à 15 heures d'accompagnement, selon les situations. Il s'agit d'aider le travailleur à cheminer tout au long des différentes fiches, notamment dans l'établissement de son parcours de vie et dans le bilan de ses compétences actuelles. A partir de ce regard attentif « dans le rétroviseur », le conseiller aidera le travailleur à dynamiser un projet à court, moyen et long terme. La dernière étape consistera à concrétiser le rêve, dans un parcours d'évolution et de formation réaliste et réalisable.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Mise en route (± 2 h)</u> Présentation des possibilités et limites qu'offre l'accompagnement. Présentation globale de « Mon carnet de bord professionnel » Découverte des différentes fiches et choix d'un calendrier souhaitable Etablissement d'un accord travailleur-conseiller. • <u>Accompagnement (de 5h à 10h)</u> Selon le rythme décidé de commun accord, le travailleur rencontrera son conseiller pour parcourir de façon systématique les différentes fiches utiles. 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 dans le cadre de son emploi actuel. Le travailleur sera systématiquement au centre des préoccupations et restera propriétaire des conclusions. 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). • <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 « Carnet de Bord professionnel ». En utilisant la fiche H (Mon implication avant, pendant et après une formation), le travailleur et le conseiller opérationnaliseront le plan d'évolution envisagé. Un document de synthèse, approuvé par les deux parties, sera finalisé (et restera la propriété du seul travailleur).
Méthodes	<p>Une approche systémique sera favorisée comme base principale de l'ensemble de l'accompagnement « Mon Carnet de Bord Professionnel » sera l'outil de référence tout au long de l'accompagnement. D'autres outils pourront être utilisés en fonction des besoins particuliers d'un moment de l'accompagnement</p>
Conseillers	<p>Jaszczinski Fabienne : Master en sciences de l'éducation, finalité formation des adultes + Bachelière en éducation spécialisée + Brevet d'animatrice pour enfants et adolescents + Brevet de coordinatrice et directrice de centre de vacances Willemart Véronique : Licenciée en formation ouverte en politique économique et sociale, graduée en éducation et rééducation psychomotrice</p>
Organisme de formation	<p>CPSE : 04/343.00.54 – 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>CPSE : Rue des Fortifications 25 à 4030 Grivegnée <i>Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</i> Le CPSE est facilement accessible en voiture et en bus (voir site : www.cpse-liege.be).</p>

Organisme	CESA Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes www.cesa.be
Titre	Soutenir le maintien et l'évolution dans l'emploi : ORIENTATION / GUIDANCE POUR MON EMPLOI
Programme	<p>Plusieurs acteurs des milieux d'accueil d'enfants (MAE) ont collaboré pour produire un « Carnet de Bord professionnel » pour les travailleurs du secteur. Cet outil particulièrement pédagogique nécessite néanmoins souvent un accompagnement extérieur pour être exploité complètement.</p> <p>Le CESA propose l'accompagnement suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Mise en route (± 2 h)</u> Présentation des possibilités et limites qu'offre l'accompagnement. Présentation globale de « Mon carnet de bord professionnel » Découverte des différentes fiches et choix d'un calendrier souhaitable Etablissement d'un accord travailleur-conseiller. • <u>Accompagnement (de 5h à 10h)</u> Selon le rythme décidé de commun accord, le travailleur rencontrera son conseiller pour parcourir de façon systématique les différentes fiches utiles. 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 dans le cadre de son emploi actuel. Le travailleur sera systématiquement au centre des préoccupations et restera propriétaire des conclusions. 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). • <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 « Carnet de Bord professionnel ». En utilisant la fiche H (Mon implication avant, pendant et après une formation), le travailleur et le conseiller opérationnaliseront le plan d'évolution envisagé. Un document de synthèse, approuvé par les deux parties, sera finalisé (et restera la propriété du seul travailleur).
Méthodes	<p>Une approche systémique sera favorisée comme base principale de l'ensemble de l'accompagnement « Mon Carnet de Bord Professionnel » sera l'outil de référence tout au long de l'accompagnement. D'autres outils pourront être utilisés en fonction des besoins particuliers d'un moment de l'accompagnement</p>
Conseillers	<p>Betty ZOLTAN : Psychologue, psychothérapeute et enseignante Cynthia DELVILLE : Master en psychologie clinique systémique, psychothérapeute et enseignante</p>
Organisme de formation	<p>CESA 071/45.11.08 david.lambert@cesa.be Etablissement d'enseignement de promotion sociale, le CESA dispense des formations qualifiantes pour les travailleurs ou futurs travailleurs du secteur non marchand (secteur de l'éducation et secteur paramédical)</p>
Localisation	<p>CESA Avenue Montjoie, 93-97 - 1180 Uccle Rue de Courcelles, 10 à 6044 Roux Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</p>

Organisme	InterMire Structure d'appui des 11 Missions Régionales pour l'Emploi www.missionsregionales-emploi.be/CEP
Titre	Utilisez le carnet de bord pour vous intégrer et évoluer au mieux dans votre emploi !
Programme	Grâce à l'outil « Carnet de bord », nous vous accompagnons dans votre évolution professionnelle. Vous faites le point sur votre parcours professionnel, vous composez votre portefeuille de compétences, vous vous situez dans votre parcours professionnel et ciblez vos attentes, vous cernez la législation en vigueur dans votre secteur, ...
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. L'outil « Carnet de bord » permet d'accompagner au mieux ce processus.
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 de formation	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	<p>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</p> <p>Horaire : du lundi au vendredi de 9h à 17h (des aménagements sont possibles)</p> <p>Contact : 071/34.74.77 ou www.missionsregionales-emploi.be/CEP</p>