



ORIENTATION à 12 (ASBL) et EUROGUIDANCE

***PROJETS PROFESSIONNELS DES PUBLICS  
FRAGILISÉS OU/ET INFRA-QUALIFIÉS :  
ORIENTATION ET ACCOMPAGNEMENT.***

**COLLOQUE ORGANISÉ LE  
30 NOVEMBRE 2007**

Bruxelles Formation Carrefour : 93 Rue Royale 1000 Bruxelles

## **I. Introduction de la journée**

- a. **Dominique Lorent**, responsable de Bruxelles Formation Carrefour (Euroguidance) Madame Lorent souhaite la bienvenue aux participants (voir annexe) au Colloque à Bruxelles Formation Carrefour, membre du réseau Euroguidance. Après quoi, elle présente Euroguidance.

### **En Europe.**

Euroguidance est un réseau européen de centres de ressources pour l'orientation, et la mobilité en Europe, soutenus par l'Union Européenne. Le réseau des Centres Nationaux de Ressources pour l'Orientation Professionnelle en Europe, appelé réseau Euroguidance a été créé en 1992 par la Commission Européenne. Il existe et est financé dans le cadre du programme d'Education et de Formation tout au long de la vie.

Le site du réseau : [www.euroguidance.net](http://www.euroguidance.net) <<http://www.euroguidance.net/>>.

Dans plus de 32 pays européens les professionnels de l'orientation de ces centres sont chargés d'informer sur les systèmes éducatifs, les systèmes de formation en Europe et d'encourager la mobilité des jeunes. Ils s'adressent en priorité aux professionnels-relais mais aussi aux jeunes et aux adultes.

Le réseau Euroguidance assure également la maintenance du portail PLOTEUS <<http://europa.eu.int/ploteus>>( <<http://europa.eu/ploteus/>>) qui présente l'offre de formation en Europe . Vous y trouverez cinq entrées possibles : les opportunités d'études, les systèmes d'éducation, les bourses et les programmes d'échanges, les informations pratiques sur chaque pays et enfin une rubrique contacts pour poser des questions en ligne !

### **En Belgique**

La Belgique dispose de 2 centres ressources : 1 pour la Communauté flamande et 1 pour la Communauté française. Pour la Communauté française, c'est Bruxelles Formation Carrefour qui remplit ce rôle. Le centre Euroguidance de la Communauté française Wallonie-Bruxelles s'adresse à tous, jeunes, adultes, professionnels du conseil, de l'orientation, de l'éducation, et propose :

\* Informations et conseils sur les études, les formations professionnelles, les bourses, les stages, les échanges linguistiques dans les autres pays d'Europe. Afin de répondre au mieux à ces objectifs d'information et de promotion de la MOBILITE, notre centre Euroguidance <<...OLE\_Obj...>> a créé une base de données PARTIR <<http://www.bruxellesformation.be/partir/>>**donnant** à tous les Belges souhaitant partir à l'étranger des informations et des pistes pour :

- \* Etudier
- \* Apprendre une autre langue
- \* Travailler au pair
- \* Chercher un job saisonnier
- \* Faire un stage professionnel
- \* Faire du volontariat
- \* Travailler dans la coopération
- \* Trouver un emploi
- \* Participer à des échanges de jeunes
- \* ...

Pour plus d'informations consulter notre site

<http://www.bruxellesformation.be/euroguidance/accueil.html>

b. Serge Collard, président d'Orientation à 12

L'intervention de l'orateur consiste à présenter, en quelques mots, Orientation à 12, ses objectifs et ses perspectives.

Tout d'abord, je tiens à préciser que nous sommes une A.S.B.L. de service public centrée sur la promotion des méthodologies dans le domaine de l'orientation tant scolaire que professionnelle. C'est à ce titre que nous gérons les bourses « Mobilité » dans le cadre du programme Leonardo da Vinci.

Un autre objectif très concret est l'organisation de colloques et de séminaires autour des concepts, des pratiques et des méthodes dans l'aide à l'orientation, l'accompagnement et l'insertion socioprofessionnelle. À cet égard, vous n'êtes pas sans savoir que nous partageons avec d'autres pays le principe d'une séparation assez stricte entre le volet « Orientation scolaire » (confié aux C.P.M.S.) et le volet « Orientation et insertion des adultes » (confié à une myriade de structures comme les Missions locales, les C.P.A.S. et les Maisons de l'Emploi).

Pourtant – et c'est un constat que nous avons fait entre membres d'Orientation à 12 – les méthodologies sont souvent très comparables.

Nous avons décidé d'œuvrer au décroisement des services en termes de méthodologies. Pour reprendre une expression que nos amis français adorent, nous souhaitons « mutualiser » les compétences entre services différents et permettre un regard croisé sur les fonctionnements des services « pour adultes » et « pour élèves ». Enfin, un dernier objectif d'Orientation à 12 – et celui-ci porte sur l'avenir- est d'engager des formations au bénéfice des services d'orientation. En d'autres termes, nous serons des « opérateurs de formations ».

J'en viens à la journée d'aujourd'hui que nous avons appelée entre nous « Échange de bonnes pratiques ». Elle trouve son origine dans deux moments distincts dans l'espace et dans le temps. Nous avons un visiteur québécois, R. Locas, à qui nous devons montrer ce qui se pratiquait en CEFA et ce qui se pratiquait au bénéfice des adultes en matière d'orientation. Deux réunions, une à Liège à propose des méthodologies CEFA, et une à Bruxelles consacrées aux pratiques des Missions locales furent organisées. Quel ne fut pas notre étonnement ! Les bases méthodologiques et conceptuelles étaient, dans une large mesure, identiques ! Nous avons, dès lors, conçu l'idée de ce regard croisé entre les structures pour adultes et les institutions qui s'occupent de l'enseignement obligatoire et, singulièrement, les agents qui travaillent en CEFA.

## II. **Idée 53 et ACFI : Processus du Jobcoaching** (Adriela Tureo et Claire Van Zeebroeck)

### *Présentation des services*

**ACFI**, fédération d'EFT-AFT-OISP, qui regroupe une quarantaine d'initiatives de formation et d'insertion socioprofessionnelle et d'économie sociale (Wallonie et Bruxelles), s'adresse à un public peu qualifié et éloigné du marché de l'emploi dans un but de formation et d'accompagnement. Il s'agit d'un projet européen et fédéral dont l'objectif est de faire le pont entre la formation et la mise à l'emploi. Il était nécessaire de formaliser une méthodologie.

### *Cadre du projet jobcoaching ACFI:*

Il s'agit d'un projet expérimental (2002 – 2007) mené en partenariat avec Vokans et financé par le Docup fédéral (Cellule FSE du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale).

Actuellement: 13 jobcoaches à ¼ temps (8 en Wallonie et 5 à Bruxelles) qui mettent en œuvre le Jobcoaching sur le terrain.

**IDÉE 53** s'occupe de la formation dans trois secteurs : aide à la personne, travaux de bureau et HORECA. Elle assure une guidance pendant le stage et un suivi après la formation.

Les deux services adoptent la méthodologie du **Jobcoaching** basée sur la motivation et le volontariat. Le travail du coach étant de renforcer l'estime de soi.

### **Définition du jobcoaching**

Le jobcoaching est un processus d'accompagnement de personnes en recherche d'un emploi durable et de qualité. C'est un service individualisé, sur mesure et limité dans le temps.

Par ailleurs, le jobcoaching offre aux employeurs un outil qui facilite l'engagement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de leur personnel.

Il s'adresse aux personnes de plus de 18 ans ou n'ayant pas réussi le second degré de l'enseignement secondaire ou en grandes difficultés d'insertion professionnelle. Il ne s'agit pas d'un passage obligé mais d'une démarche volontaire se manifestant par le **désir de construire un projet**.

**Service individualisé** signifie qu'il se base sur des entretiens entre le coach et la personne puis l'employeur.

**Limité dans le temps**, le but est de se faire oublier afin de renforcer l'autonomie de la personne.

Le jobcoaching offre une plus-value de l'accompagnement. Les employeurs sont tant de grandes entreprises que des P.M.E. Tous les secteurs sont touchés.

Il est important que le jobcoach connaisse l'employeur.

### **Pourquoi le jobcoaching**

Pour renforcer l'insertion à l'emploi et pour renforcer les liens entre les employeurs et les futurs travailleurs.

→ Concept de "coaching" existant

→ Innovation:

- 3 acteurs (relation tri-partite)
- finalité
- public cible (EFT, AFT, OISP)
- financement

Le suivi dans l'entreprise dure au maximum 6 mois (sauf exception).

La finalité est de trouver un emploi durable et de qualité c'est-à-dire que les objectifs de la personne soient atteints en fonction de son projet.

Le financement est assuré par le Fonds social européen.

La relation tripartite peut être initiée soit du jobcoach vers l'entreprise, soit de l'entreprise vers le jobcoach, soit, même, du stagiaire vers l'entreprise si, par exemple, le stagiaire connaît un responsable de l'entreprise et commence les démarches.

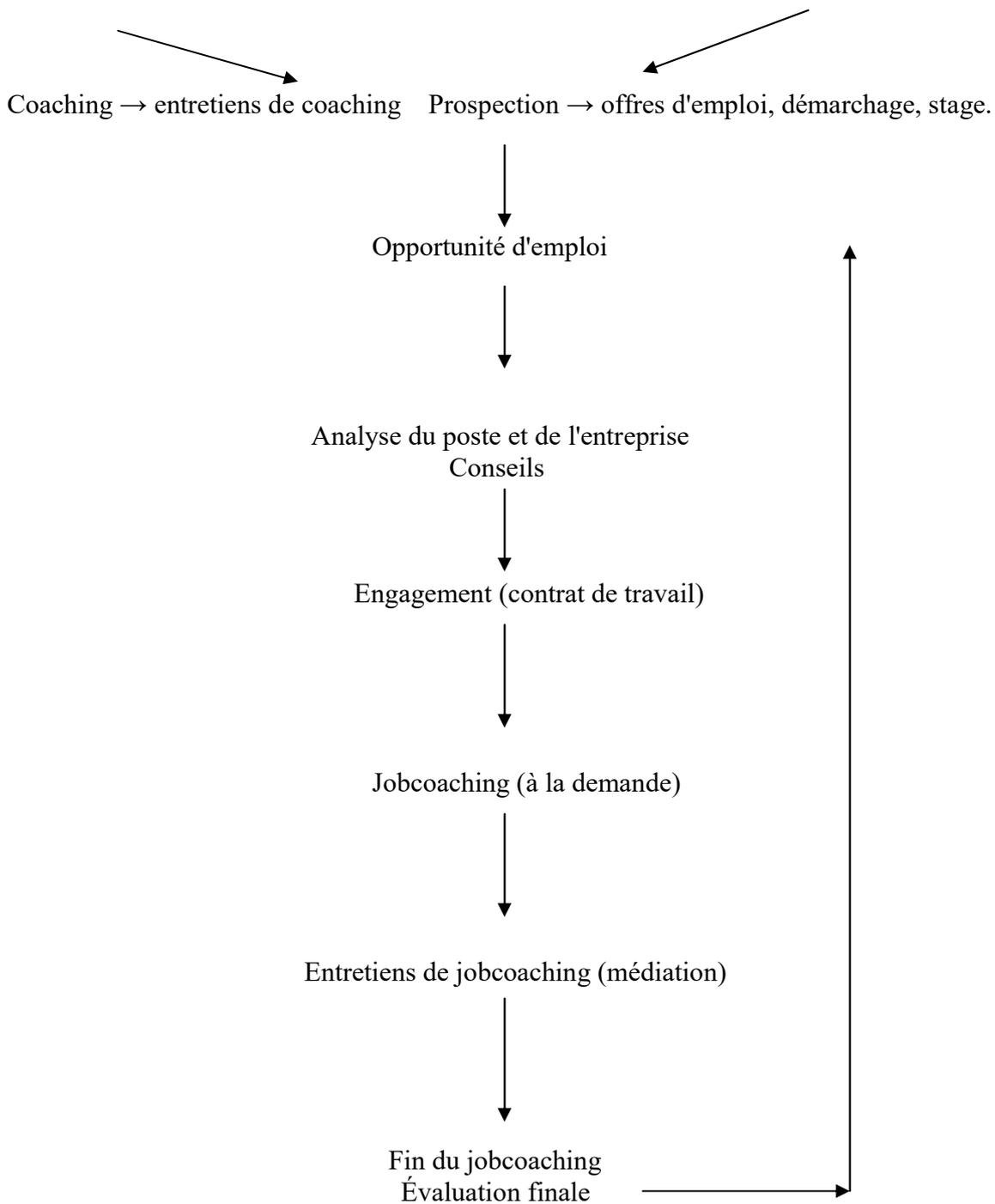
### **Spécificités**

- **Accompagnement vers l'emploi durable et de qualité**  
→ **à la demande, en individuel**
- **Renforcement de l'autonomie** et de la **confiance en soi**
- **Compétences** sociales ET professionnelles
- **Triangulation** (Personnes et insertion ET employeurs)  
→ Contrat  
→ Travail sur les représentations des diverses entreprises  
et sur le public concerné  
→ Service externe à l'entreprise (neutralité du jobcoach)

L'engagement est mutuel et respectif : baliser la démarche, définir les rôles et résoudre les conflits : tout le monde est responsable.

**Méthodologie**

Offre aux stagiaires → le stagiaire est-il coachable? → engagement mutuel dans le processus.



### **Résultats 2003 – 2006 (Wallonie et Bruxelles)**

	Sur 4 ans	Moyenne annuelle
Nombre total de personnes coachées	585	146,25
Nombre total de personnes intégrées à l'emploi	315	78,75
Nombre d'entreprises sensibilisées	418	104,5
Nombre d'équivalents temps plein de jobcoaches		2,64

Ce tableau quantitatif montre que les chiffres d'insertion sont très bons (315/585) soit 54%.

La méthodologie paraît donc efficace.

### **Plus-values pour l'entreprise et la personne coachée**

Satisfaction au travail ↔ Démotivation  
Productivité ↔ Absentéisme  
Stabilité ↔ Turn-over  
Soutien de la G.R.H.  
Service sur mesure  
Réduction des coûts  
Médiation externe (impartialité)  
Insertion durable dans l'emploi (carrière)

### **III. Mission locale de Bruxelles-Ville : Module d'Orientation professionnelle**

Le public concerné est constitué de personnes infraqualifiées en chômage de longue durée. Le module d'orientation professionnelle se travaille en groupe et s'étend sur 7 semaines.

#### **A. Objectifs**

##### **Objectif général**

Accompagner les chercheurs d'emploi dans l'élaboration d'un projet professionnel concret et réaliste grâce à la mise en place progressive et réfléchie des différentes étapes de leur parcours d'insertion socioprofessionnelle.

Ce module d'orientation professionnelle a une durée de 7 semaines pour un groupe de 12 personnes.

##### **Objectifs spécifiques**

- Découvrir et valoriser ses compétences et qualités
- Améliorer l'image que le participant a de lui-même et retrouver confiance en soi
- Motiver à effectuer des démarches de recherche d'emploi ou de formation
- Explorer un métier sur le terrain, se confronter à la réalité d'une profession
- Responsabiliser le chercheur d'emploi
- Apporter une meilleure connaissance du marché de l'emploi
- Retrouver la capacité d'agir

## **B. Processus**

Phase 1 – Mise en place de la dynamique

Phase 2 – Bilan personnel et professionnel

Phase 3 – Traduction en cibles de métiers et définition d'un projet

Phase 4 – Validation et décision

Phase 5 – Plan d'action et obstacles à lever

Phase 6 – Suivi individuel

### **Phase 1 – Mise en place de la dynamique**

Permettre au stagiaire :

- de s'intégrer avec confiance dans le groupe et de construire la dynamique de celui-ci
- d'identifier et de formuler ce qu'il attend du module d'orientation : ce sont les objectifs de la personne.
- de saisir les différentes étapes et la méthode du processus d'orientation

*Outils : envoyé spécial, les cordes, micro-trottoir, je vais m'acheter une voiture, ...*

#### **Micro-trottoir**

Consigne : « En sous-groupes, vous allez interviewer avec caméra et micro différentes personnes sur le thème du bonheur ».

Objectif : Développer la cohésion de groupe et la confiance en soi, mobiliser la capacité d'action et gérer son stress.

Méthode : Préparation en groupe de l'interview et des rôles de chacun.

Source : Mission locale de Bruxelles-Ville

#### **Je vais m'acheter une voiture**

Consigne : « Vous allez acheter une voiture, vous n'avez aucune idée sur le modèle à choisir, comment vous y prenez-vous ? »

Objectif : Faire émerger les quatre phases logiques d'un processus de choix : exploration, cristallisation, spécification, réalisation.

N.B. : Certains demandeurs d'emploi sont bloqués à l'une ou l'autre phase.

Source : Chemin faisant.

#### **Réfléchir avant d'agir**

**Exploration/Information** : explorer, rechercher des informations auprès de différentes sources.

**Cristallisation/Analyse** : analyser ces informations : comparer, trier, ... en fonction de certains critères à définir.

**Spécification/Décision** : faire son choix, prendre une décision en fonction de l'analyse.

**Réalisation/Action** : concrétiser ses choix, mettre ses décisions en action, agir.

## **Phase 2 – Bilan personnel et professionnel**

Permettre au stagiaire :

- de faire émerger les goûts, motivations, valeurs, expériences professionnelles et scolaires passées ainsi que le poids de l'héritage familial.
- d'identifier les qualités et les compétences (savoir-faire).
- de déterminer les conditions de travail idéales.

*Outils : ailes du désir, ligne de vie, questionnaire sur les qualités, tableau des compétences, ...*

### **Les ailes du désir**

Consignes : « Classez 10 expériences que vous souhaiteriez vivre. Classez-les ensuite en termes de désirabilité et de faisabilité. » (2 colonnes)

Objectif : Faire émerger les goûts et les désirs possibles de chacun.

Source : Chemin faisant.

### **Les expériences riches**

Consignes : « Détaillez 5 expériences en précisant les difficultés rencontrées, les moyens mis en place pour les dépasser ainsi que les bénéfices acquis au terme de l'expérience. »

Objectif : Identifier les ressources et les compétences en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être.

Source : Chemin faisant.

Note : Il s'agit d'expériences positives ou négatives. Ceci est un exercice difficile pour ces personnes car elles ont une image de soi pauvre.

### **Tableau des compétences**

Consignes : « Classez les compétences récoltées dans les exercices précédents :

- compétences acquises que je désire mettre en pratique
- compétences acquises que je ne désire plus mettre en pratique
- compétences à développer ou à améliorer

Objectif : Identifier les compétences propres à chacun, notamment celles transférables en milieu professionnel.

Source : Chemin faisant.

### **Phase 3 – Traduction en cibles de métiers et définition d'un projet**

Permettre au stagiaire :

- de traduire son profil en hypothèses de métiers (phase de spécification).
- de définir un ou plusieurs projets professionnels

*Outil : rapprochement entre métiers*

Note : Il s'agit d'une étape difficile pour la mission locale car elle ne dure qu'une semaine. Le manque de temps est dû au fait que les personnes ont beaucoup approfondi les étapes précédentes.

### **Rapprochement entre métiers**

Consignes : « Utilisez les aires de mobilité professionnelle du ROME pour trouver des métiers proches de vos intérêts et compétences. »

Objectif : Élargir les pistes de métiers en se centrant sur des choix réalistes.

Source : ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois – ANPE – France).

### **Phase 4 – Validation, décision**

Permettre au stagiaire :

- de valider son choix grâce à la confrontation entre ses désirs et la réalité des métiers et du marché du travail.
- de développer ses connaissances de l'entreprise et du marché du travail.

*Outils : documentation, stages, enquêtes sur le terrain.*

Note : Il s'agit ici d'une phase plus concrète occasionnant une augmentation de l'anxiété et du blocage notamment parce qu'il est demandé aux personnes de quitter la dynamique du groupe pour s'inscrire dans une démarche individuelle pendant 15 jours.

### **Phase 5 – Plan d'action et obstacles à lever**

Permettre au stagiaire :

- de mettre en œuvre sa décision en planifiant les différentes opérations nécessaires à la réalisation de son projet. En outre, il s'agit de vérifier la pérennité et la solidité du projet, de rédiger un C.V. et une lettre de motivation. Le passage à l'écrit constitue une difficulté supplémentaire.
- d'anticiper les obstacles.
- d'élaborer des stratégies de rechange.

*Outil : l'heure du choix.*

### L'heure du choix

Consignes : « En gardant à l'esprit les quatre phases du processus d'orientation professionnelle, remplissez au mieux ce questionnaire concernant les étapes de réalisation de votre projet. »

1. Avez-vous encore besoin de renseignements pour fonder votre décision ?  
 oui    lesquels ?                       non
2. Décrivez brièvement votre projet professionnel actuel.
3. Ce métier choisi correspond-t-il aux éléments forts de votre fiche de synthèse ? Vous permettra-t-il de mettre en œuvre vos savoirs, vos qualités et de satisfaire vos attentes ? La fiche de synthèse leur est demandée dès le début du module.
4. Pouvez-vous exercer directement ce métier ou devez-vous prévoir préalablement une formation, un stage ou autre ?
5. Avez-vous mesuré les conséquences de ce choix sur votre vie privée ? Votre décision va-t-elle modifier votre vie et celle de vos proches ?
6. Quels sont les trois obstacles majeurs que vous pourriez rencontrer dans la réalisation de votre projet ?
7. Quelles sont les solutions qui vous permettront de surmonter ces difficultés ?
8. Dressez le planning de ces prochains mois. Quels sont les premières étapes concrètes de votre plan d'action ?
9. De manière générale, quelles sont les actions et/ou attitudes que vous allez adopter, modifier ou abandonner pour atteindre votre objectif professionnel ?
  - arrêter de :
  - commencer à :
  - changer :

Objectif : planifier les différentes opérations nécessaires à la réalisation de son projet.

Source : Mission locale de Bruxelles-Ville et Chemin faisant.

### Phase 6 – Suivi individuel

Permettre au stagiaire :

- de bénéficier d'un accompagnement dans la mise en œuvre de son projet.

*Outil : entretiens individuels.*

## **IV. CEFA du Condroz de Dinant : M.F.I., expérience de collaboration C.P.M.S.-CEFA**

Mesdames **Sylvie Dessenius** et **Yvette Lahaye** nous font partager les espoirs et les difficultés d'une nouvelle entreprise d'insertion professionnelle. Nouvelle, en effet, puisqu'elle se construit depuis ce mois d'octobre 2007 !

Le public auquel le CEFA s'adresse est composé de jeunes de 15 à 18 ans, soumis, donc, à l'obligation scolaire et ayant choisi d'y répondre par le temps partiel. Ces élèves-apprentis fréquentent l'école deux jours par semaine et accomplissent des stages en entreprise les trois autres jours. Ceux qui n'ont pas de stage suivent un module de formation individualisé (M.F.I.).

Il s'agit souvent de jeunes ayant un passé lourd, renvoyés de l'école et cultivant une image de soi négative. Image de soi qu'ils vont jusqu'à revendiquer car c'est leur seule carte d'identité. D'autres sont couvés par leurs parents, d'autres encore cachent un grand mal-être.

Le CEFA du Condroz est un CEFA rural. Par conséquent, les déplacements sont indispensables. Ceci est une difficulté supplémentaire pour ces jeunes.

**Objectifs :**

- raccrocher les jeunes à une structure scolaire. Le noyau des jeunes en M.F.I. est assez fort, assez dur. Il s'agit de casseurs, de leaders négatifs avec lesquels il est difficile de former un groupe.
- clarifier leur projet
- leur faire prendre conscience des étapes à franchir
- mettre en évidence les freins et les leviers

**Méthode :**

- ateliers de réflexion sur soi-même
- rencontre avec les jeunes tous les jeudis matin durant 4 heures

**Activités :**

- travailler la manière de se présenter
- travailler la manière de téléphoner
- participer à des entretiens filmés

**Difficultés rencontrées :**

- soutien encore insuffisant de certains membres de l'équipe au projet tant au niveau du CEFA qu'à celui du C.P.M.S.
- nécessité de poursuivre la réflexion sur les méthodologies sur base de différentes sources, en commun avec le C.P.M.S.

**V. Mission locale de Schaerbeek : *Groupe d'Orientation professionnelle***

Madame **Maria Kazantzidis**, avec détermination, fougue et conviction, nous présente le travail du groupe d'orientation professionnelle.

Parmi l'ensemble des matières présentées dans le programme, nous nous attarderons sur le module consacré au bilan personnel, scolaire et professionnel.

Vous trouverez, ci-dessous, les parties les plus importantes du programme telles qu'elles ont été détaillées lors du colloque et pour lesquelles nous donnons quelques commentaires.

Les **pages 23 à 27** sont tirées du R.A.E. (Recherche active d'emploi).

Les objectifs poursuivis sont les suivants :

- se remémorer les choses et structurer leur parcours
- avoir une vision globale
- rechercher le « pourquoi » de certains événements
- se valoriser grâce aux points positifs (estime de soi)
- « ouvrir les tiroirs » : faire émerger les événements occultés

Par après, **page 31**, il y a une période de partage et d'expression avec un membre du groupe puis, la personne se recentre sur elle-même (tableau à deux colonnes). Après quoi, on essaie de rééquilibrer le groupe en demandant à chacun d'évoquer un événement.

En **page 33**, chacun va essayer de compléter son parcours scolaire et professionnel. Finalement, chaque individu va avoir un « sac » de compétences (savoir-faire et savoir-être). Après quoi, il sera demandé aux autres de donner une qualité à la personne et on ajoute ces qualités au sac. Cela produit un sentiment de fierté de voir le nombre de qualités attribuées.

Puis, on entoure les compétences que le métier nécessite et celles que les personnes ont déjà en fonction des métiers retenus (en principe, 2). Après quoi, il leur est demandé de réfléchir à ce qu'il leur manque et aux compétences transférables.

Finalement, en **page 43**, les personnes font un dessin personnalisant leurs compétences. Le but est de se réapproprier le sac.

Conclusion : les personnes savent qu'ils ont appris des choses et qu'il y a encore des choses à apprendre pour mettre sur pied leur projet professionnel.

Un suivi individuel est organisé après les deux mois.

ETAPE 3

## Je construis mes 3 lignes de vie



La construction de 3 lignes de vie est une première étape qui va vous permettre de retracer votre parcours scolaire, professionnel et extra-professionnel afin d'avancer dans votre processus d'orientation.

Ces lignes de vie sont divisées en 3 grandes phases:

- une ligne de vie concernant votre **parcours scolaire** (école, formation...).
- une ligne de vie concernant votre **parcours professionnel** (travail, stage, bénévolat...).
- une ligne de vie concernant votre **parcours extra-professionnel** (mariage, enfants, exile, voyage, loisirs...).

Ces lignes partent de votre naissance jusqu'à l'heure actuelle, ce qui va vous demander un gros effort de mémoire alors ... bon courage!

### **Mode d'emploi de la ligne**

De part et d'autre de la ligne, vous notez, à gauche, les différents évènements relatifs à ces différentes phases, à droite, vous indiquez l'âge ou une date approximative de l'évènement.

Dans un premier temps, vous remplissez **seul(e)** vos propres lignes de vie.

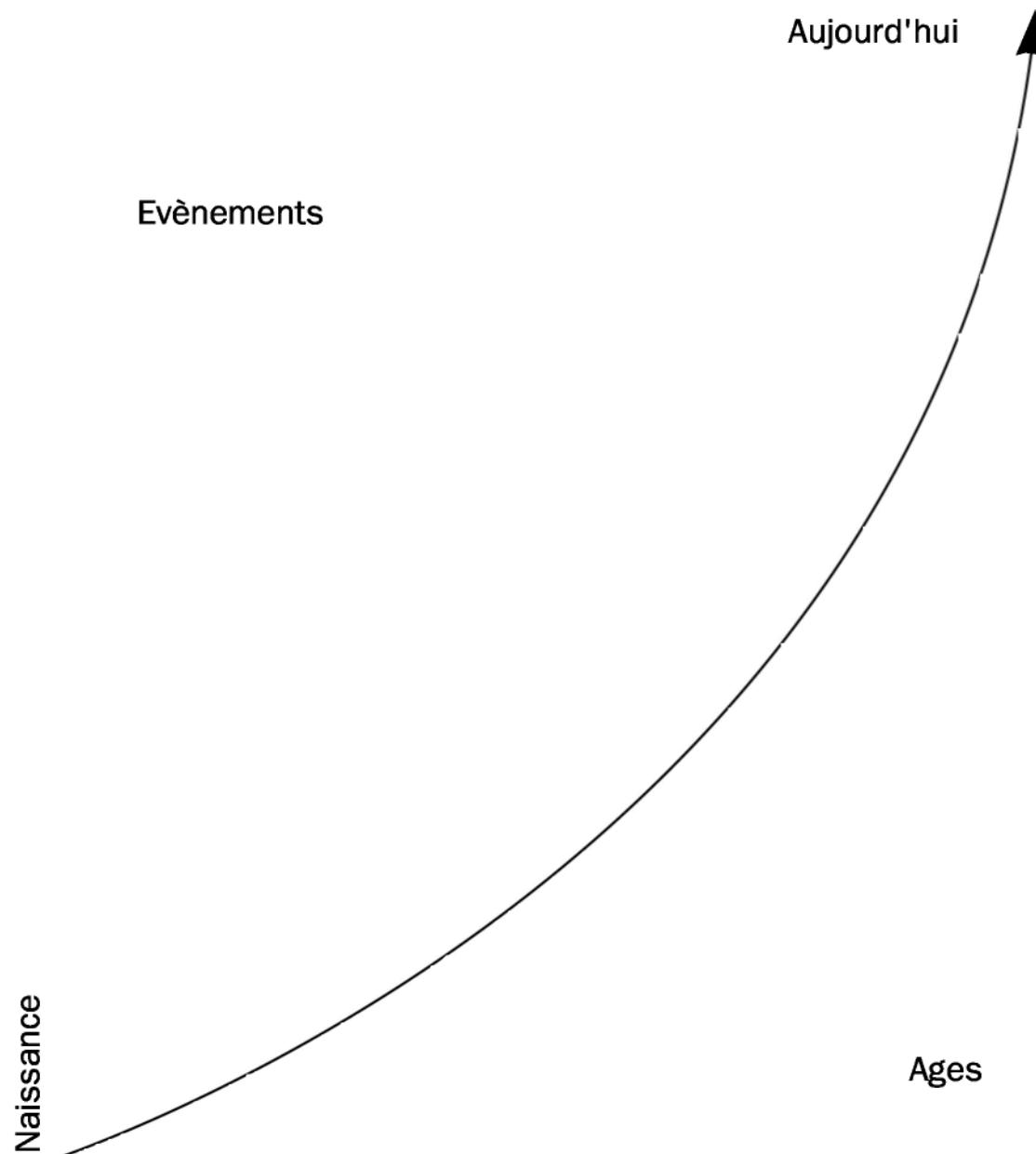
## Je construis mes 3 lignes de vie

Bilan personnel

MODULE 2

ETAPE 3

### Mon parcours scolaire



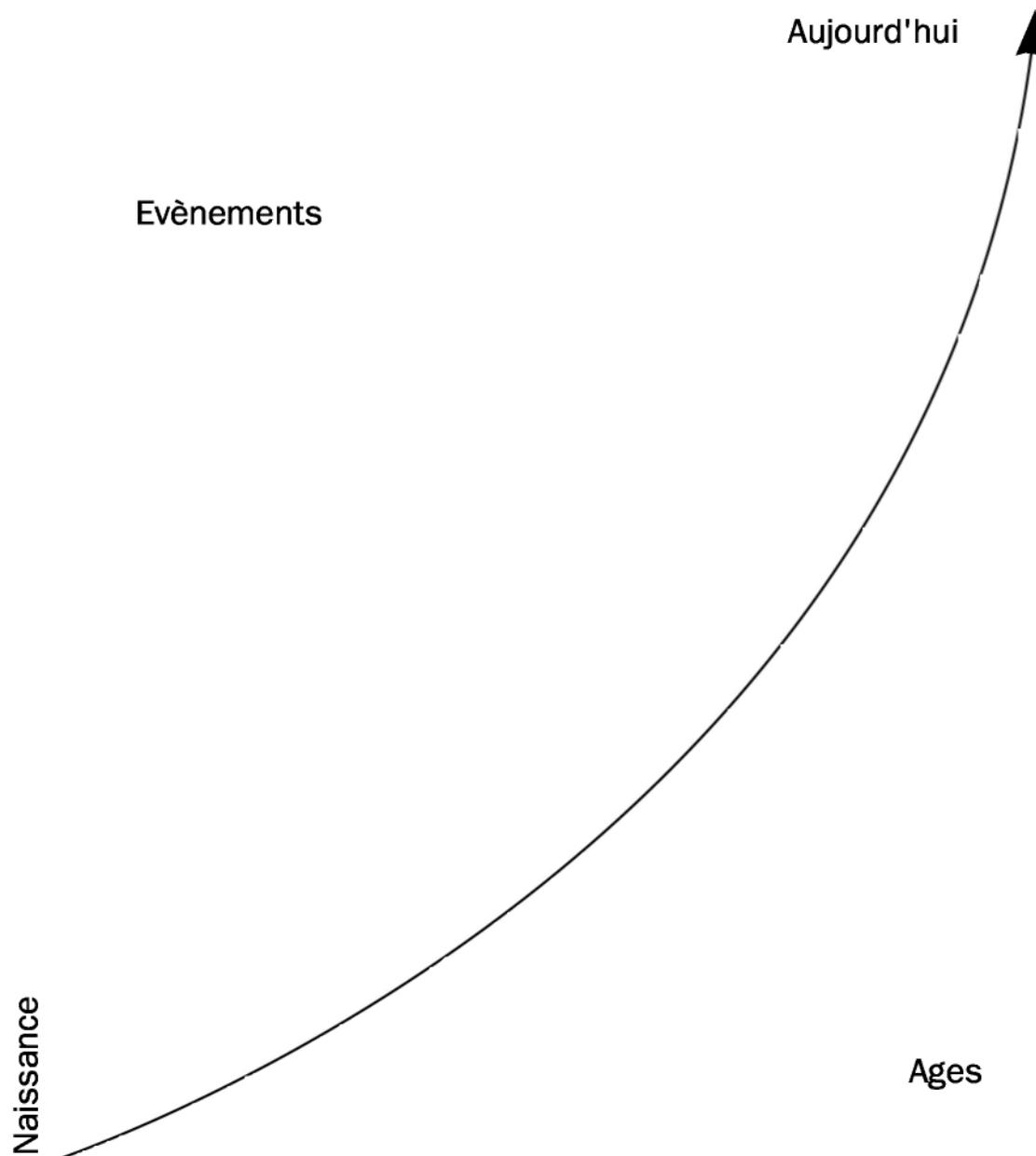
#### **Mode d'emploi de la ligne**

De part et d'autre de la ligne, vous notez, à gauche, les différents évènements relatifs à ces différentes phases, à droite, vous indiquez l'âge ou une date approximative de l'évènement. Dans un premier temps, vous remplissez **seul(e)** vos propres lignes de vie.

## Je construis mes 3 lignes de vie

ETAPE 3

### Mon parcours professionnel



#### **Mode d'emploi de la ligne**

De part et d'autre de la ligne, vous notez, à gauche, les différents évènements relatifs à ces différentes phases, à droite, vous indiquez l'âge ou une date approximative de l'évènement. Dans un premier temps, vous remplissez **seul(e)** vos propres lignes de vie.

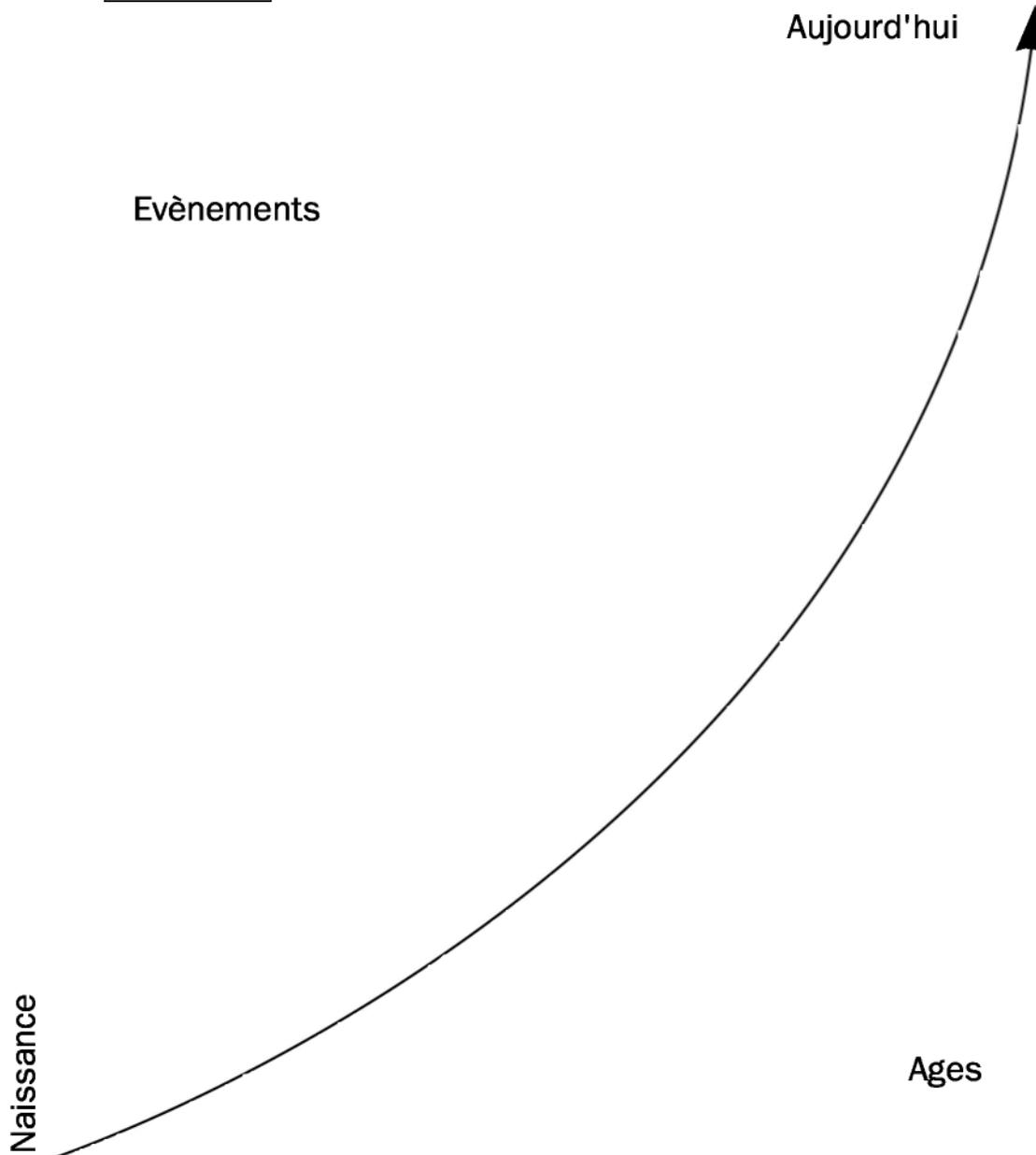
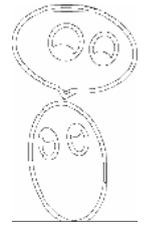
## Je construis mes 3 lignes de vie

Bilan personnel

MODULE 2

### Les évènements extra-professionnels

ETAPE 3



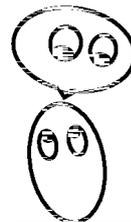
#### **Mode d'emploi de la ligne**

De part et d'autre de la ligne, vous notez, à gauche, les différents évènements relatifs à ces différentes phases, à droite, vous indiquez l'âge ou une date approximative de l'évènement. Dans un premier temps, vous remplissez **seul(e)** vos propres lignes de vie.

## Je construis mes 3 lignes de vie

ETAPE 3

Vous allez maintenant travailler avec une personne de votre choix afin qu'elle vous aide à vous remémorer certains événements oubliés et surtout pour faire plus ample connaissance l'un avec l'autre.



Vous complétez ensuite le tableau suivant avec votre partenaire (de 3 à 6 événements max. par tableau).

**Événements importants que mon partenaire a retenu de ma vie**

**Événements importants de ma vie selon moi**

**Maintenant, si votre vie était un film, quel titre lui donneriez-vous et pourquoi?**

**A vos écrans**

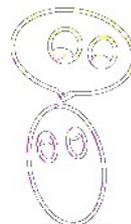
---

---

## Mon bilan général

### Bilan scolaire et professionnel

ETAPE 4



Il s'agit ici de reconstituer votre histoire scolaire afin de faire un bilan de tout ce que vous savez faire... ..en route vers vos souvenirs!

Pour vous faciliter la tâche, vous recevrez des tableaux (page suivante) divisé en 4 colonnes intitulées:

#### Nom de l'activité

Exemples: études secondaires inférieures à l'école Ste Marie; formation en informatique à *Interface 3* ; cours de peinture à l'académie...

#### Date-âge

Le moment de l'activité...attention la mémoire des dates, c'est à vous!

#### Description de l'activité

Il s'agit de décrire ce que vous faisiez concrètement (un cours de français, faire des dessins, construire un mur...) + décrire aussi l'ambiance, le lieu, les personnes, le contexte.."et c'est reparti pour la mémoire!"

#### Savoir-faire, savoir-être, acquis, capacités retirés de cette activité

Grâce à cette activité, qu'avez-vous appris à faire (cuisiner, parler français, conduire, téléphoner, calculer, maçonner...)?

Mais aussi qu'avez-vous appris à "être" (organisé, ponctuel, généreux, poli, sociable, timide,...)?

# Mon bilan général

## Tableau du bilan scolaire et professionnel

ETAPE 4



Orientation, accompagnement, soutien, accompagnement scolaire des publics fragilisés



Paso Paso



1

3

2

4

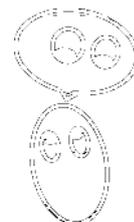
## Mon bilan général

Bilan personnel

MODULE 2

ETAPE 4

### Bilan scolaire et professionnel



Quelles sont les 4 activités scolaires et/ou professionnelles que vous avez préférées?

#### Activité 1 Activité 2 Activité 3 Activité 4

Quelles ont été les 3 motivations principales pour chaque activité, c-à-d les raisons pour lesquelles vous les avez faites? (ex: le contact avec les gens, l'argent, ...).

#### Activité 1 Motivation 1.

Motivation 2.

Motivation 3.

#### Activité 2 Motivation 1.

Motivation 2.

Motivation 3.

#### Activité 3 Motivation 1.

Motivation 2.

Motivation 3.

#### Activité 4 Motivation 1.

Motivation 2.

Motivation 3.

## Mon bilan général

Bilan personnel

MODULE 2

ETAPE 4

## Bilan scolaire et professionnel

En résumé, il est important que vous vous posiez les questions suivantes



**Où ai-je le mieux réussi et pourquoi?**

**Qu'ai-je le plus aimé et pourquoi?**

**Quelle(s) est (sont) selon moi ma(es) spécialité(s) en terme de qualités humaines, morales, intellectuelles?**

**Quelles sont les activités que j'aimerais pratiquer aujourd'hui?  
(min 6)**

**Quelles sont les 3 motivations qui, en général, me poussent à faire les choses ?**

**Motivation 1.**

**Motivation 2.**

**Motivation 3.**

## Mon bilan général

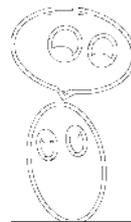
Bilan personnel

MODULE 2

### Bilan scolaire et professionnel

ETAPE 4

A quelles activités professionnelles, mes motivations pourraient-elles se rapporter ?



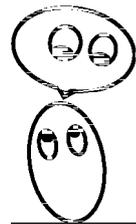
**Piste 1**

**Piste 2**

**Piste 3**

**Bilan personnel**

ETAPE 5



## **Mon sac de compétences**

A voir avec l'animateur(trice).

**VI. C.P.M.S. libres de Bruxelles-Sud et Saint-Gilles : *Place(s) et rôle(s) du C.P.M.S. dans la démarche d'orientation et d'insertion professionnelle des CEFA***

**Qu'est-ce qu'une bonne pratique ?**

C'est une pratique **contextualisée** c'est-à-dire **pertinente** et **délimitée** dans un **contexte** déterminé **ET** en **collaboration**. Il y a « co-construction » d'une parole commune respectueuse de la spécificité de chacun.

**Le jeu du saumon**

Il s'agit de repartir en amont, vers la scolarité.

**Qu'est-ce qu'un CEFA ?**

Le Décret du 19.07.01 institue les CEFA (Centres d'éducation et de formation en alternance), organismes se situant dans le champ de l'enseignement obligatoire proposant un enseignement technique ou professionnel, dans un établissement de plein exercice.

Il y a un mouvement des jeunes de l'école vers l'entreprise et vice-versa. Les compétences acquises circulent d'un milieu à l'autre.

Il s'agit bien d'enseignement obligatoire. Par conséquent, les élèves bénéficient du suivi d'un C.P.M.S. avec la différence que l'approche n'est plus tridisciplinaire. Une seule personne est en charge du CEFA.

Le public est constitué de jeunes fragilisés (parcours anarchique, sentiment d'échec, anormalisation) et sous-qualifiés.

**Quelle est la position du C.P.M.S. ?**

L'articulation de la démarche du C.P.M.S. dans le microcosme qu'il dessert repose sur un trépied de travail :

- écoute (du dit et des silences)
- initiative (par exemple, élaborer un CD-Rom)
- co-construction (trouver un moment entre agents P.M.S. et enseignants pour réfléchir sur ce que l'on va faire ensemble).

L'enseignant a un cours de « Gestion collective » qu'il peut partager avec les agents P.M.S. afin d'analyser le « Comment je me suis orienté ? ».

**Qu'est-ce que le M.F.I. ?**

Le module de formation individualisée est organisé par le CEFA avec la participation possible du C.P.M.S. pour les jeunes qui n'ont pas de stage ou de projet professionnel. Il s'agit donc d'une espèce de sas préliminaire au choix.

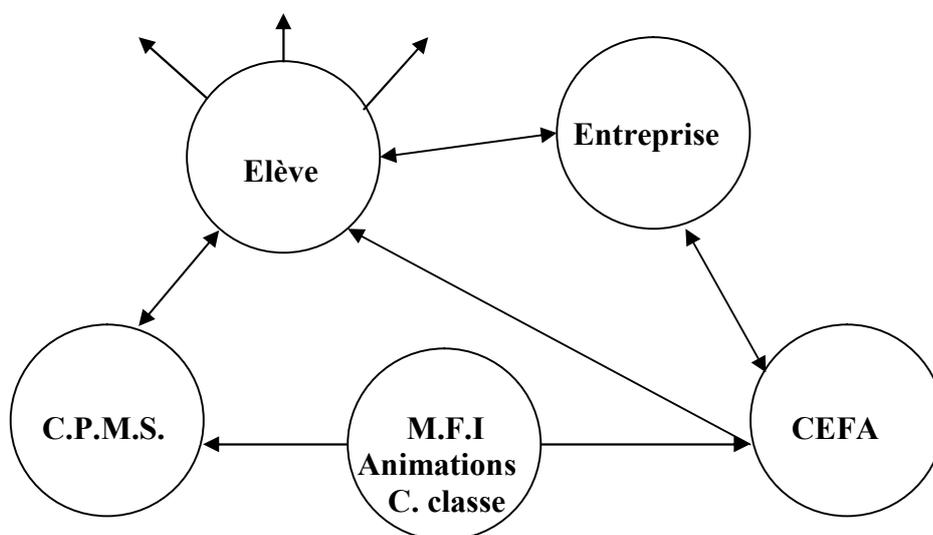
Une personne sert de fil rouge.

Le programme comporte des cours de français et de mathématiques, une animation sur le règlement et une visite chez un artisan. Ensuite, des stages avec accompagnateurs sont organisés. L'accompagnateur fait le lien entre l'élève, le CEFA et l'entreprise.

Le M.F.I. est une structure souple et perpétuellement modulable et adaptable pour récupérer le plus de jeunes possible. Le danger du travail au cas par cas est que la cohérence méthodologique est rendue plus difficile.

Un problème subsiste : que faire avec les jeunes qui n'ont pas d'endroit de stage ?

**Schéma**



**Décret P.M.S.  
(14.07.06)**

**Décret Missions  
(24.07.97)**

**Décret CEFA  
(19.07.01)**

## VII. Échanges méthodologiques

Sur base des questions posées, voici, pour chacune d'elles, un petit résumé synthétique des commentaires et réflexions.

**Question 1 : Comment traiter la problématique d'un consultant (jeune ou adulte) qui tient absolument à travailler et abandonner ses études ? Quelle méthodologie faut-il mettre en place pour le remotiver ?**

### Réponses :

Ecouter et évaluer. Analyser la demande. Voir les conditions de vie du consultant.  
Réfléchir (avec)  
Clarifier.  
Donner des pistes. Guider. Informer des modalités du monde du travail.  
Retravailler, en profondeur, parfois, avec ceux qui n'ont pas de projet.  
Responsabiliser. Remotiver. Donner du sens à l'échec.  
Eviter le paternalisme.  
JEEP (sensibilisation à la vie active, travail de groupe, réflexion commune, confrontation de représentations et de vécus) – [www.mission-locale.be/jeep](http://www.mission-locale.be/jeep)

**Question 2 : Quelle méthodologie appliquer avec les consultants qui maîtrisent peu l'usage du français voire qui sont analphabètes ?**

### Réponses :

Accueil.  
Respect de la personne.  
Allier formation et mise à niveau.  
Outils : Alpha, Motus, photo-langage, dessins....  
Travail concret sur base d'activités que les personnes maîtrisent : cuisine, ...  
Comment font-ils à « Lire et écrire »  
Certains consultants refusent d'aller en apprentissage de la langue car ils désirent un emploi tout de suite. Mais, lorsqu'ils vont travailler, ils se trouvent rapidement confrontés à des problèmes et voient leur contrat de travail stoppé. Ils sont alors en souffrance.  
Molenbeek : SAMPA (Service d'aide molenbeekois aux primo-arrivants).  
Bruxelles : entreprise de formation par le travail avec cours de remise à niveau.  
En réalité, il n'y a pas de véritable méthodologie.  
En Flandre, un tutorat est instauré grâce à une personne de référence pour les cours d'intégration, de langue et de recherche d'emploi.

**Question 3 : Comment lutter contre le phénomène d'absentéisme aux entretiens de consultation ? Est-ce un problème de démotivation ou d'inadaptation des méthodologies proposées ?**

**Réponses :**

- C.P.A.S. de Molenbeek : sanction annoncée au jeune pour retravailler son projet. Le bâton est la menace de suppression du RIS.
- prise de confiance en soi.
- remettre la personne au centre du discours en partant des besoins en se servant de la loi comme outil pédagogique et en instaurant une convention d'engagement mutuel entre le coach et la personne
- si une personne cumule une série de problèmes, l'emploi n'est peut-être pas la question la plus urgente.
- il faut régulièrement reparler du cadre, des règles, leur réapprendre ce qu'est une structure.
- notre rôle de levier en tant qu'accompagnateur ou professionnel est nécessaire mais aussi frustrant.

**Question 4 : Peut-on travailler l'insertion et l'orientation alors même que d'autres besoins ne sont pas satisfaits chez l'utilisateur ?**

**Réponses :**

Cela semble difficile mais, en même temps, il est impossible de faire autrement.

Il faut tenir compte de toutes les dimensions mais... quand les autres besoins seront-ils satisfaits ? Il faut avancer pas à pas, étape par étape.

Le préalable serait de chercher, individuellement, où la personne s'inscrit.

Des groupes de remobilisation sont envisageables.

Il faut aller là où le public se trouve (AMO, éducateurs de rue,...).

Les familles qui ont dû s'expatrier doivent se réapproprier leur histoire et être dans un processus de projection.

Les adolescents sont dans "l'ici et maintenant" et n'anticipent pas.

**Question 5 : Faut-il privilégier une méthodologie individuelle ou une méthodologie de groupe ? Quels sont les avantages et les inconvénients de l'une et l'autre méthode ?**

**Réponses :**

Cela dépend de la situation. Il faut alterner les deux. L'approche individuelle permet une meilleure maturation du projet, l'approche collective permet les échanges et les partages avec les autres. Les deux méthodologies doivent être complémentaires. Les C.P.A.S. n'ont pas le choix de la méthode. Celle-ci est uniquement individuelle. Par contre, AC-TIRIS utilise les deux.

On ne demande son projet, le plus souvent, qu'à quelqu'un qui rate. Et, plus il rate tôt, plus il soit émettre un projet tôt !

Conclusion : alternance et complémentarité si on a la possibilité de le faire.

**Question 6 : Comment dégager une méthodologie de travail commune lorsque les objectifs sont différents et lorsque les professionnels sont différents ?**

**Réponses :**

Pourquoi ce présupposé ? Chaque méthodologie doit reposer sur un contexte institutionnel cohérent. Il faut partager les outils et les méthodologies pour mieux se connaître les uns les autres mais pas les « communiser ».

Entre l'école et le CEFA, le cadre, les objectifs et les attentes sont différents.

Autres réflexions :

- multiplication des organismes sociaux.
- les jeunes ne savent plus comment se positionner dans la société.
- la société est de plus en plus individualiste.
- la liberté de choix s'oppose aux contraintes sociales.
- le travailleur de terrain vit une situation de mal-être.

**VIII. Synthèse des réflexions**

Il faut être **dans** le problème avec la personne. Le contact individuel est important, qu'il soit institutionnel ou extra muros. Il faut courir le risque de la relation, conclure un contrat de confiance, pratiquer la stratégie de la porte ouverte.

**IX. Annexe :**

**Liste des participants**

- 1 Hélène Michotte Mission Locale d'Anderlecht
- 2 Marc Gérard Mission Locale d'Etterbeek
- 3 Anne-Claire Masson Mission Locale d'Ixelles
- 4 Patrick Dezille Mission Locale de Saint-Gilles
- 5 Nathalie Gravet Mission Locale de Schaerbeek
- 6 Maria Kazantzidis idem
- 7 Claire Dumortier Mission Locale de Bruxelles-Ville
- 8 Severine Intini idem
- 9 Jamila Mourabit Mission Locale de Forest
- 10 Jamila Boukhyare Mission Locale de Molenbeek
- 11 Michèle Goossens Mission Locale de Saint-Josse-Ten-Noode
- 12 Annick Detaeye Espace Ressources Emploi Actiris
- 13 Muriel Mathen Bruxelles Formation Tremplin
- 14 Sylvie Carion idem
- 15 Pierre Gobyn CPAS Etterbeek
- 16 Muriel Flamme CPAS Molenbeek
- 17 Sophie Lemelin CPAS Molenbeek
- 18 Valérie Maréchal CAP Jim
- 19 Patrick Stélandre ID 53
- 20 Dora Amouche CPAS Saint Gilles
- 21 Anouck Discart CEFA Fleurus
- 22 Stéphanie Flamaxhe CPMS Mouscron
- 23 Anne Quévy CPMS Mouscron
- 24 Natascha Colin CEFA Evere
- 25 Caroline Tilman CPMS Auvelais
- 26 Pedro De Ascensao CPMS Saint Gilles
- 27 Myriam Gabriel CPMS Bruxelles Sud
- 28 Stéphane Tellier CEFA BXL Sud
- 29 Bénédicte Bataille CPMS Mons
- 30 Nicolas Van Vugt CPMS Ville de Bruxelles
- 31 Fabrice Reato CEFA Ville Liège
- 32 Marie Rainchon CEFA Ville de Liège
- 33 Carine Mardaga CEFA Ville de Liège
- 34 Rachida Arbib CEFA Ville de Liège
- 35 Christel Djian CEFA Ville de Liège
- 36 Franck Dupont Molenbeek Formation