



## Evolutio de transition

1. Faciliter l'intégration dans l'emploi
2. Préparer la transition vers un autre emploi

### Présentation des organismes

**APEF ▪ Fe.Bi**  
Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles  
☎ 02 227 22 43 – 02 229 20 34  
✉ [evolutio@apefasbl.org](mailto:evolutio@apefasbl.org)  
[www.evolutio-apef.be](http://www.evolutio-apef.be) ou [www.evolutio-fe.bi.be](http://www.evolutio-fe.bi.be)

CP 330 FS HP



CP 330 FS MR



CP 330 FS ESS



SCP 319.00 FS 319 bico



SCP 319.02 FS ISAJH



CP 332 FS MAE



CP 332 FS ASSS



# LISTE DES ORGANISMES

	Nom	Localisations	
Page 4	<b>CPSE</b>	CPSE	Rue des Fortifications 25 4030 Liège (Grivegnée)
Page 6	<b>PSDD</b>	PSDD Feller Pascale	Rue de la vieille Eglise 17 6970 Tenneville
		PSDD Nathalie Cérami	Avenue de la Paix 17 6032 Mont-sur-Marchienne
		PSDD Virginie Lambert	Rue Désiré Desmet 76 1030 Bruxelles
Page 7	<b>Altitude ASBL</b>	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
Page 9	<b>CIBC Nord Pas de Calais</b>	CIBC Maubeuge	La Joyeuse II - Rue du Commerce 25 FR - 59600 Maubeuge
		CIBC Fourmies	Rue Ernest Thomas 17 FR - 59610 Fourmies
		CIBC Valenciennes	Avenue Désandrouin 228 - (Bâtiment CAREP) 59300 Valenciennes
		CIBC Lille	Place Georges Lyon 1 59000 Lille, France
		Braseap Asbl	Rue Albert 1er 269 6560 Erquennes
		HELHa Mons	Chaussée de Binche 159 7000 Mons
			7500 Tournai
Page 11	<b>InterMire</b>	Les Mire couvre l'intégralité du territoire wallon : (adresses page suivante)	
		<i>Régions</i>	<i>Communes</i>
		Brabant Wallon	Tubize – Nivelles – Ottignies - Perwez
		Charleroi-Thuin	Monceau-sur-Sambre – Fleurus – Farcennes – Anderlues – Fontaine L'Évêque – 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 – Auvélais – Andenne – Dinant – Ciney - Philippeville – Walcourt - Couvin
Tournai-Ath-Mouscron	Tournai – Ath - Mouscron		
Page 13	<b>CESA</b>	CESA	Avenue Montjoie, 93-97 1180 Uccle
		CESA	Rue de Courcelles, 10 6044 Roux

## Adresses MIRE

Réseau InterMire : MIRE BW	1341	Ottignies	Avenue des Muguetts 10
	1400	Nivelles	Rue de la Science 16
	1480	Tubize	Rue des Frères Taymans 32
Réseau InterMire : MIREL	4000	Liège	Boulevard Piercot 42
	4100	Seraing	Rue du Térés 45
	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 Arselliers 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
	4550	Nandrin	Place Arthur Botty 1
	4480	Engis	Rue de la Station 42
Réseau InterMire : MIRENA	5000	Namur	Avenue de la Marlagne 52/1
	5030	Gembloux	Avenue de la Faculté d'Agronomie 69
	5060	Sambreville	Rue Sainte Barbe 73
	5060	Auvelais	Rue Hicguet 19
	5300	Andenne	Avenue Belle-Mine 6
	5500	Dinant	Rue Léopold 3
	5590	Ciney	Clos de l'Ermitage 1
Réseau InterMire : MIRESEM	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 de la liberté 40
	6220	Fleurus	Rue des Bourgeois 2
	6140	Fontaine-l'Evêque	Rue Château Bivort 1
Réseau InterMire : MRMB	7080	Frameries	Rue de France 2
	7380	Quiévrain	Rue Grande 9
	7301	Boussu	Rue de la Fontaine 54
	7301	Hornu	Rue Grande 73
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	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	Morlanwez	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

Opérateur	<p style="text-align: center;"><b>CPSE</b>  <b>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION</b>  <a href="http://www.cpse-liege.be">www.cpse-liege.be</a></p>
Titre	1 - Faciliter l'intégration dans l'emploi : <b>EN ROUTE VERS L'EMPLOI</b>
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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> <li>• 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).</li> </ul>
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. L'ensemble de la démarche sera soutenue par la méthodologie du portfolio, permettant au travailleur de recueillir et classer les informations utiles.</p>
Conseillers	<p><b>Chaoui Mezabi Dounia</b> : Master en Sciences du travail + bachelière en assistante en psychologie du travail  <b>De Clerck Véronique</b> : Master en Sciences de l'éducation, finalité formation des adultes + Infirmière graduée  <b>Faorlin Séverine</b> : Licenciée en Psychologie.  <b>Kyndt Alan</b> : Dynamicien de groupe, superviseur individuel et collectif + Consultant</p>
Organisme de formation	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION  04/343.00.54 – <a href="http://www.cpse-liege.be">www.cpse-liege.be</a> - <a href="mailto:direction@cpse-liege.be">direction@cpse-liege.be</a>  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 : <b>A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</b>  Le CPSE est facilement accessible en voiture et en bus (voir site : <a href="http://www.cpse-liege.be">www.cpse-liege.be</a>).</p>

<b>Opérateur</b>	<b>CPSE</b> <b>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION</b> <a href="http://www.cpse-liege.be">www.cpse-liege.be</a>
<b>Titre</b>	2 - Préparer la transition vers un autre emploi : <b>ORIENTATION / GUIDANCE POUR UN NOUVEL EMPLOI</b>
<b>Programme</b>	<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mise en route</b> (± 2 h – au début des six mois préalables à la fin prévue du contrat actuel)</li> </ul> <p>Présentation des possibilités et limites qu'offre l'accompagnement. Etablissement d'un accord travailleur-conseiller.</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Accompagnement</b> (± 10h – pendant les six mois de fin de contrat)</li> </ul> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La (re)motivation sera au cœur du processus de l'accompagnement, tout comme le maintien en projet.</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Suivi</b> (± 3h – pendant les trois premiers mois du nouveau contrat)</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conclusion</b> – (± 3h)</li> </ul> <p>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.</p> <p>Un document de synthèse, approuvé par les deux parties, sera finalisé (et restera la propriété du seul travailleur).</p>
<b>Méthodes</b>	<p>Une approche systémique sera favorisée comme base principale de l'ensemble de l'accompagnement</p> <p>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.</p> <p>L'ensemble de la démarche sera soutenue par la méthodologie du portfolio, permettant au travailleur de recueillir et classer les informations utiles.</p>
<b>Conseillers</b>	<p><b>Chaoui Mezabi Dounia</b> : Master en Sciences du travail + bachelière en assistante en psychologie du travail</p> <p><b>De Clerck Véronique</b> : Master en Sciences de l'éducation, finalité formation des adultes + Infirmière graduée</p> <p><b>Faorlin Séverine</b> : Licenciée en Psychologie</p> <p><b>Kyndt Alan</b> : Dynamicien de groupe, superviseur individuel et collectif + Consultant</p>
<b>Organisme de formation</b>	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION</p> <p>04/343.00.54 – <a href="http://www.cpse-liege.be">www.cpse-liege.be</a> - <a href="mailto:direction@cpse-liege.be">direction@cpse-liege.be</a></p> <p>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>
<b>Localisation</b>	<p>COURS POUR EDUCATEURS EN FONCTION</p> <p>Rue des Fortifications 25 à 4030 Grivegnée</p> <p>Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : <b>A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</b></p> <p>Le CPSE est facilement accessible en voiture et en bus</p>

Opérateur	<p style="text-align: center;"><b>PSDD</b>  <b>Promotion de la Santé et Développement Durable</b>  <b>www.psdd.org</b></p>
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"> <li><b>1. Préliminaire</b> : 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.</li> <li><b>2. Investigation</b> : 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.</li> <li><b>3. Conclusion</b> : 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.</li> <li><b>4. Le suivi</b> : 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...)</li> </ol>
Méthodes	<p>Notre méthode consiste :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- à développer la motivation : l'entretien motivationnel, une méthode d'accompagnement du changement et de traitement des résistances</li> <li>- à analyser le profil de personnalité : par un outil qui permet au candidat de comprendre son fonctionnement, ses réactions, sa structure psychique.</li> <li>- à apprendre à gérer son stress : par l'analyse des « drivers », programmes internes qui nous empêchent de réussir et d'atteindre 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...)</li> <li>- à apprendre à mettre en place un projet : apprentissage d'une méthode d'atteindre de ses objectifs : méthode de planification, objectifs « SMART »...</li> <li>-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)</li> <li>- 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.</li> </ul>
Conseillers	<p>Pascale Feller : infirmière, conseillère bilan de compétences et formatrice. Accompagne les personnes en changement et en développement personnel.  Nathalie Cérami : institutrice, coach et conseillère bilan de compétences, elle accompagne les personnes en changement.  Nathalie Lambert : coach et conseillère bilan de compétences, elle soutient les personnes dans leur projet de vie et leur réorientation professionnelle.</p>
Organisme de formation	<p>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...</p> <p><b>Contacts</b> : Tel. : 081/81 36 90 - Mail : <a href="mailto:psdd@skynet.be">psdd@skynet.be</a></p>
Localisation	<p><b>Feller Pascale</b> : Rue de la vieille Eglise 17 6970 Tenneville  <b>Nathalie Cérami</b> : Avenue de la Paix 17 6032 Mont-sur Marchienne  <b>Virginie Lambert</b> : Rue Désiré Desmet n°76, 1030 Bruxelles</p>



<b>Opérateur</b>	<b>Altitude ASBL</b>
<b>Titre</b>	1- Un job à mon image situation
<b>Programme</b>	<p>8h d'entretien individuel réparties en 4 à 5 rendez-vous, travail personnel entre les séances.</p> <p><b>Séance 1</b>  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><b>Séance 2</b>  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><b>Séance 3</b>  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><b>Séance 4</b>  Synthèse des 3 séances  Etablir un plan d'action, sur quoi travailler, point de vigilance</p>
<b>Méthodes</b>	<p>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.</p>
<b>Conseillers</b>	<p><b>Baijot Maryline</b> : 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><b>Laurence Coquerelle</b> : coach certifiée depuis 15 ans  Orientation scolaire et professionnelle – réalisation de bilan de compétences – gestion de carrière</p>
<b>Organisme de formation</b>	<p>L'asbl <b>ALTITUDE</b> 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.  <b>Contacts</b> : Tel. : 0496/11.56.24 – E-mail : <a href="mailto:altitude.asbl@gmail.com">altitude.asbl@gmail.com</a></p>
<b>Localisation</b>	<p>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</p>

<b>Opérateur</b>	<b>Altitude ASBL</b>
<b>Titre</b>	2 - Booster, 8 heures pour booster sa recherche d'emploi situation
<b>Programme</b>	<p>8h d'entretien individuel réparties en 4 à 5 rendez-vous, travail personnel entre les séances.</p> <p><b>Séance 1</b>  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</p> <p><b>Séance 2</b>  Bilan personnel, croyances, valeurs, intérêts</p> <p><b>Séance 3</b>  Etat des lieux de ses outils recherche d'emploi (CV, LM, EE)  Et y apporter des conseils, des améliorations</p> <p>Identifier des secteurs porteurs, des employeurs potentiels, ses forces et faiblesses</p> <p><b>Séance 4</b>  Faire une synthèse 3 séances  Etablir un plan d'action, sur quoi travailler, points de vigilance</p>
<b>Méthodes</b>	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.
<b>Conseillers</b>	<p><b>Baijot Maryline</b> : 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><b>Laurence Coquerelle</b> : coach certifiée depuis 15 ans  Orientation scolaire et professionnelle – réalisation de bilan de compétences – gestion de carrière</p>
<b>Organisme de formation</b>	<p>L'asbl <b>ALTITUDE</b> 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.</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><b>Contacts</b> : Tel. : 0496/11.56.24 – E-mail : <a href="mailto:altitude.asbl@gmail.com">altitude.asbl@gmail.com</a></p>
<b>Localisation</b>	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



<b>Opérateur</b>	<b>CIBC NORD PAS DE CALAIS</b> Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences	
<b>Titre</b>	1 Faciliter l'intégration dans l'emploi <b>Mieux se connaître pour s'adapter au poste et évoluer</b>	
<b>Programme</b>	<p>1. Analyser son parcours, ses compétences et ses capacités Retracer et analyser le parcours (scolaire, professionnel, extra-scolaire, extra-professionnel) Identifier les freins/contraintes professionnels et personnels Introduire la notion de compétences comprenant les savoirs, savoir-faire et savoir-être auprès des bénéficiaires. Présenter l'outil « portefeuille de compétences » et les objectifs (le conseiller, en collaboration avec le bénéficiaire, choisir l'outil le plus adapté en fonction du degré de compréhension et de réflexion de la personne : autonomie totale, remplissage guidé, accompagnement renforcé...) Apprendre à compléter le portefeuille de compétences Evaluer le potentiel d'apprentissage du participant Evaluer la personnalité/le comportement en situation de travail</p> <p>2. Analyser le poste de travail et les exigences demandées Identifier les activités : ce que fait la personne, avec quoi et comment, avec qui, pour qui, quelles conséquences, ce qu'il se passe avant et après l'activité, objectifs et finalités de la fonction. Donc identification de compétences et des comportements attendus sur ce poste</p> <p>3. Analyser l'évolution dans l'emploi Prendre conscience des compétences (savoir faire – savoir- savoir être) acquises et définir les compétences à acquérir :  <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Analyse du portefeuille de compétences (compétences acquises illustrées d'exemples) et faire le lien avec les compétences et comportements attendus : mesurer les écarts et définir les points de progrès</li> </ul> </p> <p>4. Construire un plan d'actions, pouvant comprendre des modules de formation</p>	
<b>Méthodes</b>	<p>- Entretiens individuels d'explicitation ou semi-directif en face à face ou à distance selon les besoins. La durée sera adaptée au besoin, comprise entre 1 à 8 heures. Cela pourrait comprendre 2 heures maximum de travail à distance.</p> <p>- La posture du consultant visera à mettre en action le bénéficiaire, à développer son pouvoir d'agir et à valoriser ses acquis et ses démarches.</p>	
<b>Conseillers</b>	<p>- <b>Carole BUSIN</b>, maîtrise psychologie de l'éducation, 10 ans d'expérience  - <b>Léa BUSIN</b>, master II psychologie du travail, 2 ans d'expérience  - <b>Constance COURCOUX</b>, DESS de psychologie, 13 ans d'expérience au CIBC  - <b>Françoise LAFORCE</b>, licence de sciences de l'éducation option éducation des adultes et DU conduite du changement, 13 ans d'expérience au CIBC</p>	
<b>Organisme de formation</b>	<p><b>CIBC NPDC</b> Depuis plus de 25 ans, le CIBC NPDC accompagne les salariés et les demandeurs d'emploi pour la sécurisation de leur parcours professionnel au travers d'actions comme l'orientation, le Bilan de Compétences, l'évaluation et l'accompagnement VAE. Ces publics sont issus de tous les secteurs professionnels et sont de toutes qualifications. Le CIBC développe des prestations afin de faciliter l'orientation des salariés et des demandeurs d'emploi, en les accompagnants à construire un projet professionnel en lien avec l'environnement économique, les besoins des personnes et des territoires. Nos principales valeurs sont l'absence de jugement, la neutralité et l'acceptation inconditionnelle de tout à chacun et de ses besoins. Amplitudes d'ouverture : 08h30 - 12h /13H30 – 17H30 Possibilités d'ouverture le soir et le samedi matin pour les personnes salariées. Contact : Tél : +33 (0)3.27.53.14.70 Mail : <a href="mailto:secretariat-maubeuge@cibc-npdc.fr">secretariat-maubeuge@cibc-npdc.fr</a></p>	
<b>Localisations</b>	Maubeuge Fourmies Valenciennes Lille	Tournai Mons Erquennes

<b>Opérateur</b>	<b>CIBC NORD PAS DE CALAIS</b> Centre Interinstitutionnel de Bilan de Compétences
<b>Titre</b>	2. Préparer la transition vers un emploi <b>Se préparer à un autre emploi</b>
<b>Programme</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifier la motivation et les résistances au changement : faire un état des lieux de la capacité à s'orienter afin de lever les freins à l'emploi et de définir les points à travailler.</li> <li>2. Analyser les compétences acquises et, les intérêts et motivations afin de définir le métier et les postes à cibler.</li> <li>3. Analyser les écarts et construire le plan d'actions</li> <li>4. Argumenter son projet : faire prendre conscience de ses compétences et savoir les exposer face à différents acteurs (employeurs, centres de formation...)</li> <li>5. Outiller la personne pour la recherche d'emploi</li> </ol>
<b>Méthodes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entretiens individuels d'explicitation ou semi-directif en face à face ou à distance selon les besoins.</li> </ul> <p>La durée sera adaptée au besoin comprise entre 1 à 8 heures. Cela pourrait comprendre 2 heures maximum de travail à distance.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la posture du consultant visera à mettre en action le bénéficiaire, à développer son pouvoir d'agir et à valoriser ses acquis et ses démarches.</li> <li>- La démarche s'inspire de l'approche stratégique, permettant au bénéficiaire de fixer les étapes de son parcours durant l'accompagnement.</li> </ul>
<b>Conseillers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Carole BUSIN</b>, maîtrise psychologie de l'éducation, 10 ans d'expérience</li> <li>- <b>Léa BUSIN</b>, master II psychologie du travail, 2 ans d'expérience</li> <li>- <b>Constance COURCOUX</b>, DESS de psychologie, 13 ans d'expérience au CIBC</li> <li>- <b>Françoise LAFORCE</b>, licence de sciences de l'éducation option éducation des adultes et DU conduite du changement, 13 ans d'expérience au CIBC</li> </ul>
<b>Organisme de formation</b>	<p><b>CIBC NPDC</b></p> <p>Depuis plus de 25 ans, le CIBC NPDC accompagne les salariés et les demandeurs d'emploi pour la sécurisation de leur parcours professionnel au travers d'actions comme l'orientation, le Bilan de Compétences, l'évaluation et l'accompagnement VAE.</p> <p>Ces publics sont issus de tous les secteurs professionnels et sont de toutes qualifications.</p> <p>Le CIBC développe des prestations afin de faciliter l'orientation des salariés et des demandeurs d'emploi, en les accompagnants à construire un projet professionnel en lien avec l'environnement économique, les besoins des personnes et des territoires.</p> <p>Nos principales valeurs sont l'absence de jugement, la neutralité et l'acceptation inconditionnelle de tout à chacun et de ses besoins.</p> <p>Amplitudes d'ouverture : 08h30 - 12h /13H30 – 17H30</p> <p>Possibilités d'ouverture le soir et le samedi matin pour les personnes salariées.</p> <p>Contact : Tél : +33 (0)3.27.53.14.70 Mail : <a href="mailto:secretariat-maubeuge@cibc-npdc.fr">secretariat-maubeuge@cibc-npdc.fr</a></p>
<b>Localisations</b>	<p>Maubeuge Fourmies Valenciennes Lille Tournai Mons Erquelinnes</p>

<b>Opérateur</b>	<p style="text-align: center;"><b>InterMire</b>  Structure d'appui des 11 Missions Régionales pour  l'Emploi  <a href="http://www.missionsregionales-emploi.be/CEP">www.missionsregionales-emploi.be/CEP</a></p>
<b>Titre</b>	<p>Situation 1 :  <b>Un nouvel emploi ? Comment vous y intégrer au mieux !</b></p>
<b>Programme</b>	<p>Nous accompagnerons votre processus d'ancrage chez votre employeur en trois étapes clés :</p> <p>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.</p> <p>Si vous ne souhaitez pas impliquer votre employeur dans ce processus, il est possible (mais moins efficace) de mener ces actions uniquement avec vous.</p>
<b>Méthodes</b>	<p>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.</p>
<b>Conseillers</b>	<p>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.</p>
<b>Organisme de formation</b>	<p>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.</p>
<b>Localisation</b>	<p><b>Localisation :</b> 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><b>Horaire :</b> du lundi au vendredi de 9h à 17h (des aménagements sont possibles)</p> <p>Contacts : Tel : 071/34.74.77 ou Mail : <a href="mailto:secretariat@intermire.be">secretariat@intermire.be</a></p>

<b>Opérateur</b>	<b>InterMire</b> Structure d'appui des 11 Missions Régionales pour l'Emploi <a href="http://www.missionsregionales-emploi.be/CEP">www.missionsregionales-emploi.be/CEP</a>
<b>Titre</b>	Situation 2 : <b>Bientôt à la recherche d'un nouvel emploi ? Comment assurer une transition en douceur (ou : comment rebondir au mieux) !</b>
<b>Programme</b>	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.
<b>Méthodes</b>	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.
<b>Conseillers</b>	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.
<b>Organisme de formation</b>	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.
<b>Localisation</b>	<b>Localisation :</b> 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 <b>Horaire :</b> du lundi au vendredi de 9h à 17h (des aménagements sont possibles) Contacts : Tel : 071/34.74.77 ou Mail : <a href="mailto:secretariat@intermire.be">secretariat@intermire.be</a>

<b>Opérateur</b>	<b>CESA</b> <b>Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes</b> www.cesa.be
<b>Titre</b>	1 – Faciliter l'intégration dans l'emploi : <b>EN ROUTE VERS L'EMPLOI</b>
<b>Programme</b>	<p>Afin de faciliter l'intégration dans l'emploi, le CESA propose de travailler en plusieurs étapes, pour un total de 15 périodes. 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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).</li> <li>• Conclusion – (± 3h) En fin de ce parcours, il sera intéressant d'inviter le travailleur a 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).</li> </ul>
<b>Méthodes</b>	<p>Exercice sur l'utilisation d'outils symboliques afin de figurer son parcours professionnel et de formation et l'utilisation de grille de profil d'apprentissage.</p> <p>Exercices structurés visant à la mise en évidence des compétences du candidat.</p> <p>Exercices structurés visant à l'élaboration du projet professionnel.</p> <p>Entretiens individuels visant à la confrontation entre le projet et la réalité.</p>
<b>Conseillers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betty ZOLTAN : Psychologue, psychothérapeute et enseignante</li> <li>- Cynthia DELVILLE : Master en psychologie clinique systémique, psychothérapeute et enseignante</li> </ul>
<b>Organisme de formation</b>	<p>Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes <a href="mailto:david.lambert@cesa.be">david.lambert@cesa.be</a> www.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>
<b>Localisation</b>	<p>Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes Avenue Montjoie, 93-97 - 1180 Uccle Rue de Courcelles, 10 à 6044 Roux 071/45.11.08 Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : <b>A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</b></p>

Opérateur	<b>CESA</b> <b>Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes</b> www.cesa.be
Titre	2 – Préparer la transition vers un autre emploi : <b>ORIENTATION / GUIDANCE POUR UN NOUVEL EMPLOI</b>
Programme	<p>Afin de préparer la transition vers un autre emploi, le CESA propose de travailler en plusieurs étapes, pour un total de 15 périodes 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en route (± 2 h – au début des six mois préalables à la fin prévue du contrat actuel)</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagnement (± 10h – pendant les six mois de fin de contrat)</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suivi (± 3h – pendant les trois premiers mois du nouveau contrat)</li> </ul> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conclusion – (± 3h)</li> </ul> <p>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	Exercice sur l'utilisation d'outils symboliques afin de figurer son parcours professionnel et de formation et l'utilisation de grille de profil d'apprentissage. Exercices structurés visant à la mise en évidence des compétences du candidat. Exercices structurés visant à l'élaboration du projet professionnel. Entretiens individuels visant à la confrontation entre le projet et la réalité.
Conseillers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betty ZOLTAN : Psychologue, psychothérapeute et enseignante</li> <li>- Cynthia DELVILLE : Master en psychologie clinique systémique, psychothérapeute et enseignante</li> </ul>
Organisme de formation	Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes <a href="mailto:david.lambert@cesa.be">david.lambert@cesa.be</a> www.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)
Localisation	Centre d'Enseignement Supérieur pour Adultes Avenue Montjoie, 93-97 - 1180 Uccle Rue de Courcelles, 10 à 6044 Roux 071/45.11.08 Jours et heures pour réaliser le conseil en évolution professionnelle : <b>A déterminer (accord entre le formateur et le travailleur)</b>