

# COLLOQUIUM RIZIV 2016

La phase de bilan et d'orientation professionnelle

---

# INTRODUCTION

- Actiris a rejoint en 2014 le projet INAMI
  - Ce projet était dans les mains du service **B-AZW** (accompagnement – Actif dans la recherche d'un travail)
  - Notre mission est double:
    1. Orientation professionnelle
    2. Re-intégration
  - Nombre d'accompagnateurs : 7 Francophones (dont 2 temps plein) & 2 Néerlandophones
-

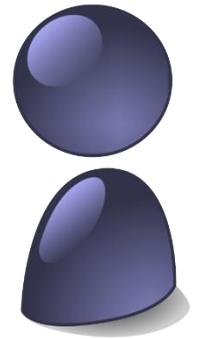
# CONTENU

1. Méthodologie B-AZW
  2. Une case-study
  3. Statistiques
  4. Conclusion
-

# **METHODOLOGIE**

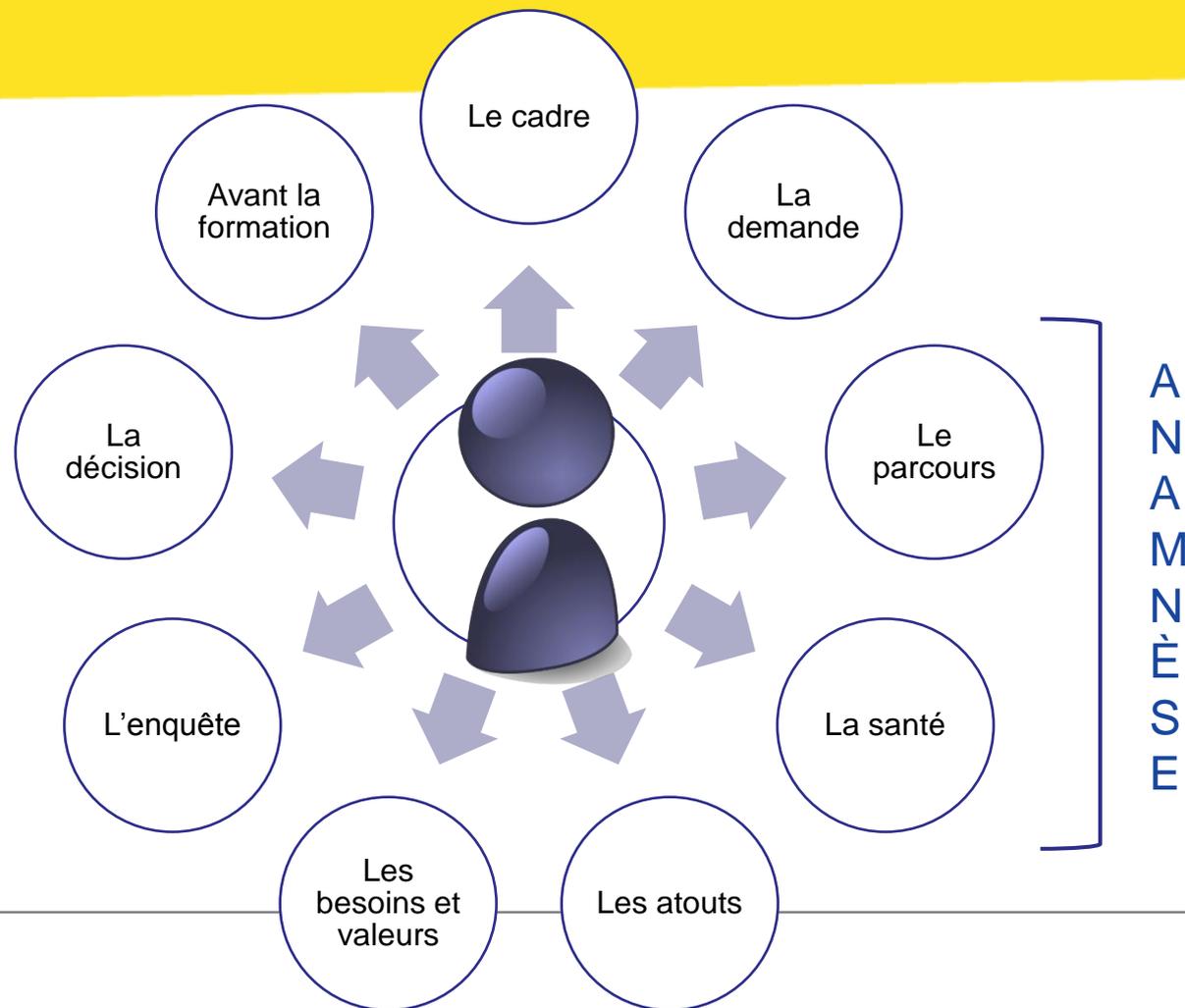
## **GRAE**

# Méthodologie GRAE



- **Centrée sur le bénéficiaire**
  - **En tenant compte du contexte global de la personne et du marché de l'emploi & de la formation (approche intégrée)**
  - **Favorisant l'autonomie et la responsabilisation du bénéficiaire**
-

# Le bilan : 9 étapes



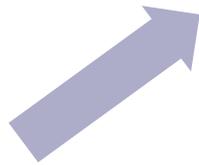
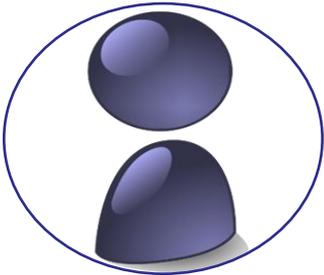
# Le bilan

## Le cadre :

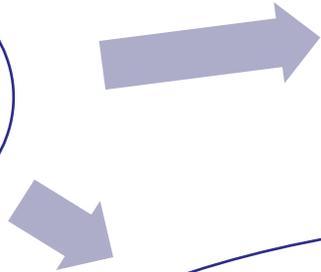
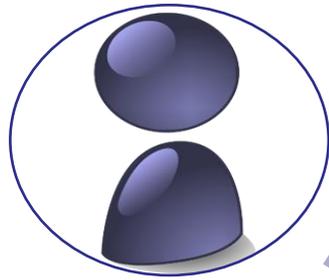
- La convention
- Notre rôle
- FR/NL

## La demande :

- Type de demande  
(Qui ? Quelles attentes ?  
Quelles craintes?)



# Le bilan



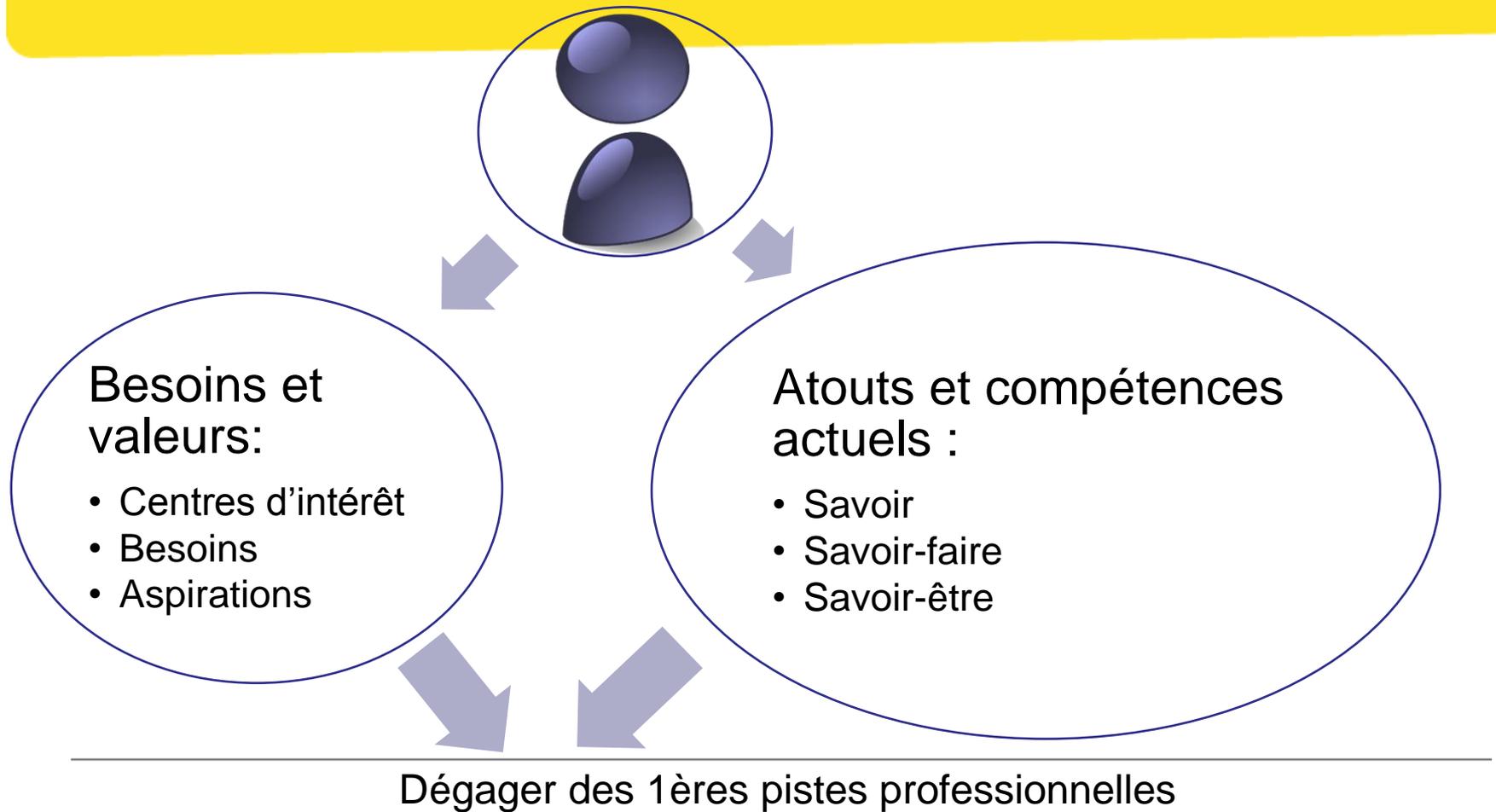
## Le parcours :

- Scolaire
- Professionnel
- Personnel

## La santé :

- Limitations fonctionnelles
- Vécu et impact sur la réinsertion (formation et emploi)

# Le bilan



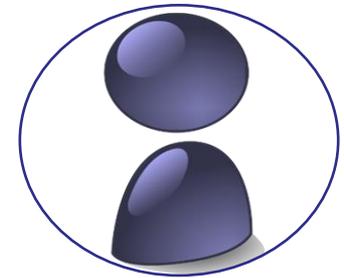
# Le bilan

## Enquête :

- Offre de formation et organismes
- Marché de l'emploi
- Réalité concrète du travail

## Aide à la décision :

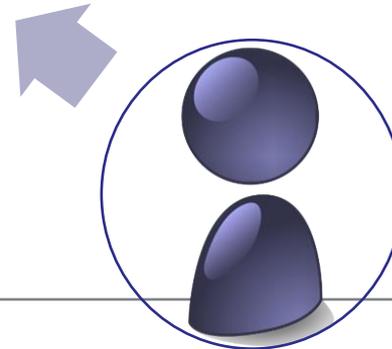
- Résultats enquête
- Argumentation pour-contre



# Le bilan

Avant la formation :

- Conseils pour les sélections d'entrée en formation
- Mobilisation en attente d'entrée en formation



# **CASE STUDY**

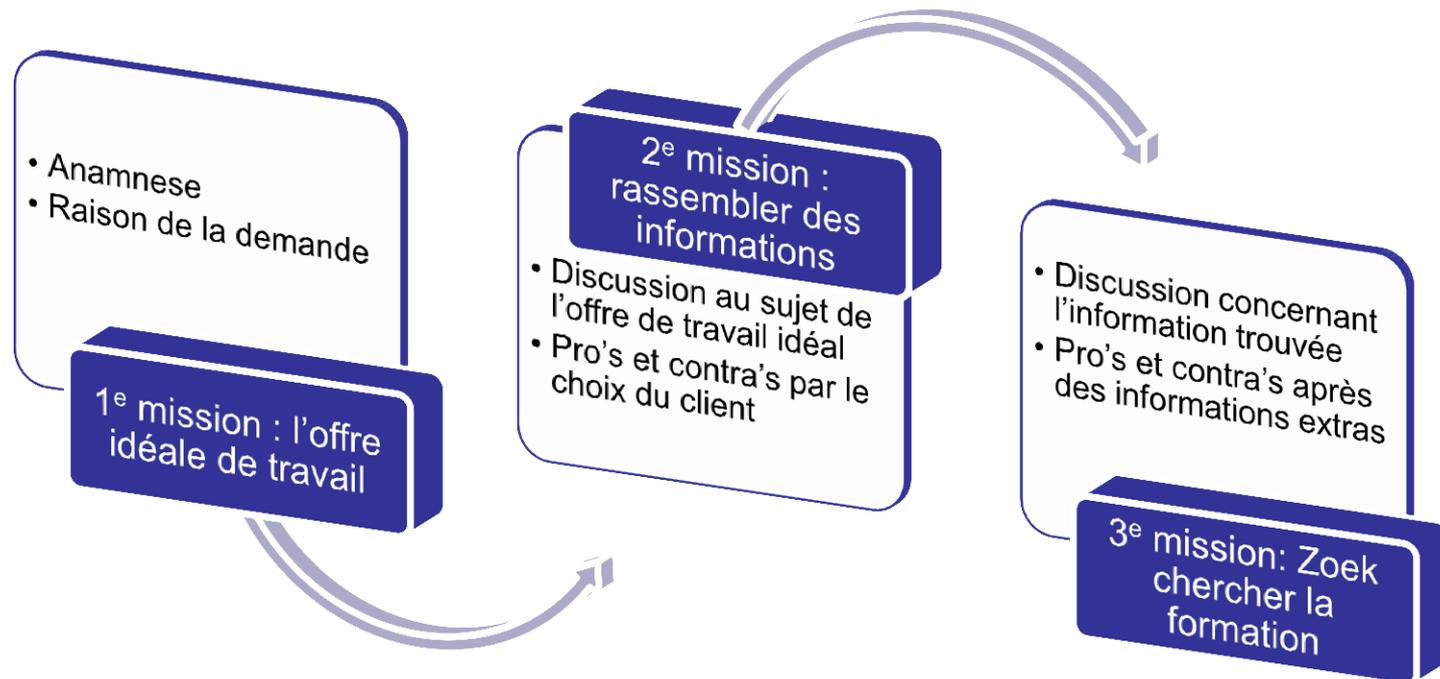
# Anamnese

- Homme, 51 ans
  - Master en Informatique
  - Bachelor en Banque et Finance
  - 18 ans d'expérience comme IT-département chez Siemens > burn-out
  - Rejoint chez Siemens et retombé en burn-out
  - 6 ans ING comme IT-département: traitement informatique
  - 1 an CIBG comme manager de qualité (traitement)
  - 1 an Bpost comme manager de qualité (traitement) > burn-out
  - En mai 2016: 2 ans sans emploi
-

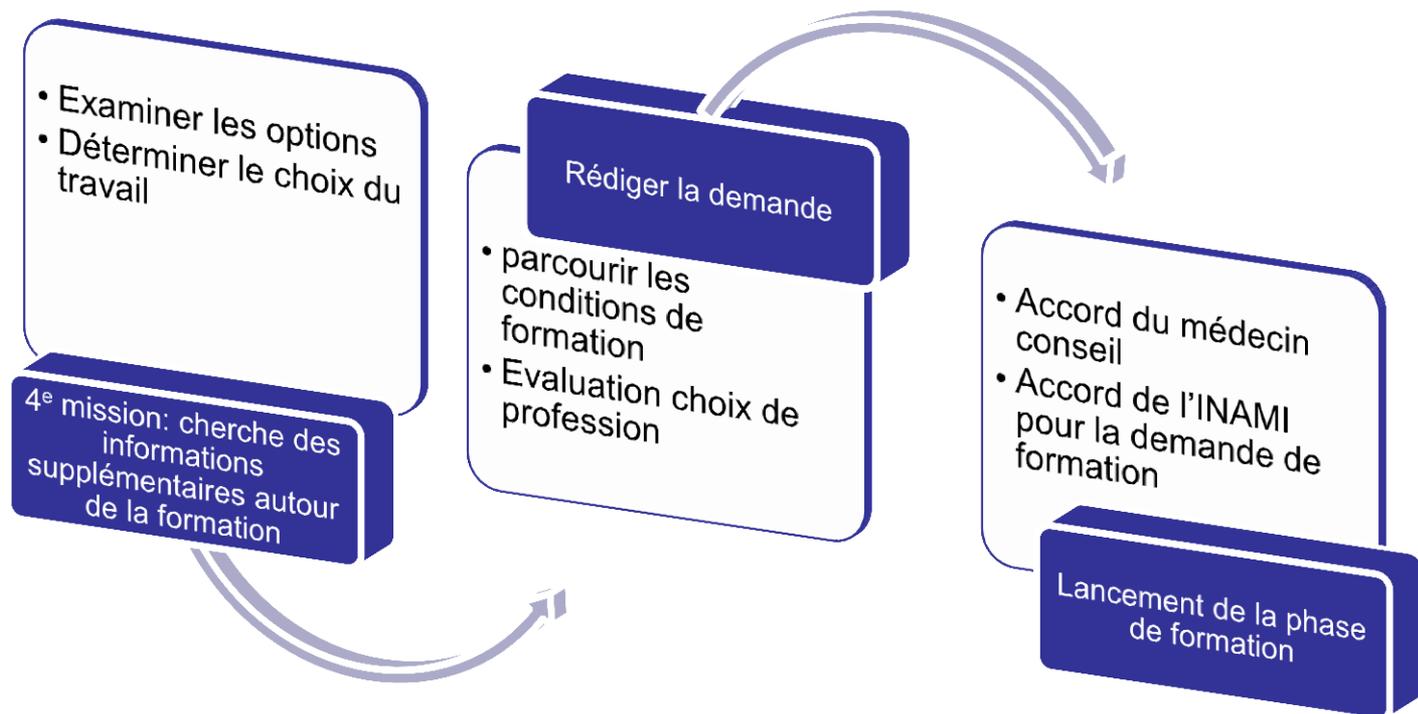
# Raison de commencer le projet INAMI

- Client veut reprendre le travail
  - Après trois burn-out quelque chose doit vraiment changer
  - En particulier, l'environnement de travail joue un rôle pour le client
    - » Etre collégial
    - » Travailler de manière autonome au sein de l'équipe
    - » Structure
  - Client reste ouvert à une nouvelle formation
  - Client est toujours en cours de traitement pour son burn-out
    - » 1/mois d'accompagnement + mindfulness
-

# Parcours: travail d'orientation professionnelle



# Parcours: Orientation professionnelle



# Conclusion

- **Client choisit pour un master dans les Sciences de communication , pour les médias sociaux**
  - **Il se base sur les points suivants**
    - » Nombreux profils différents où il convient
    - » Il peut exécuter et gérer le travail
    - » Beaucoup plus d'offres d'emploi
    - » Temps d'étude plus court 1 année charnière + 1 année de master
    - » Lien solide avec IT
-

# STATISTIQUES

# Bénéficiaires envoyés et suivis

	Envoyés	Inscrits et suivis
2 trimestre 2014	16	8
3 trimestre 2014	36	15
4 trimestre 2014	23	25
1 trimestre 2015	24	19
2 trimestre 2015	22	19
3 trimestre 2015	36	31
4 trimestre 2015	29	18
1 trimestre 2016	80	46
2 trimestre 2016	63	56
3 trimestre 2016	52	43
<b>Total</b>	<b>381</b>	<b>280 (73%)</b>

# Etats des dossiers (04/2014 à 10/2016)

---

En cours de détermination	107
Arrêts en phase de détermination	80
Entrées en formation	93

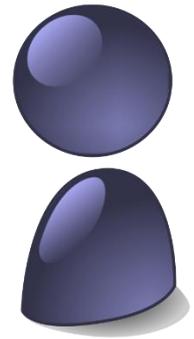
En formation ou sans suivi après	74
Arrêts en formation	13
Phase de réintégration	6

Arrêt en phase de réintégration	2
Mise à l'emploi	6

---

# Conclusion

# Conclusion



- **Situations et profils extrêmement variées**
  - **Accompagnement riche et impliquant**
  - **Demande une collaboration fluide et régulière entre tous les intervenants (médecins, conseillers, mutuelles, centres de formations, ...)**
-

