

	LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEURS (IOV)	SOURCES DE VERIFICATION	HYPOTHESES (suppositions, risques)
OBJECTIFS GLOBAUX	<ul style="list-style-type: none"> Améliorer la capacité d'insertion professionnelle sur le marché du travail des personnes présentant une déficience en Région wallonne. Promouvoir des outils et méthodes innovantes de sensibilisation des partenaires fondés sur une démarche de discrimination positive. 			
OBJECTIF SPECIFIQUE	<p>Favoriser l'engagement des personnes handicapées sur le marché du travail en Région wallonne en améliorant l'employabilité de ce public.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Statistiques globales en matière d'emploi. Enquêtes sur les Forces de Travail. Enquêtes sur les conditions de travail. Statistiques AWIPH en matière d'emploi. Utilisation des outils de maintien à l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> INS, EUROSTAT. Logiciel AWIPH (LAM). Personnel de terrain des différents partenaires. 	<ul style="list-style-type: none"> La situation du marché de l'emploi en Région wallonne. La croissance du taux de chômage en Wallonie signifie un durcissement encore plus conséquent du marché du travail pour les personnes handicapées. Une baisse de ce taux peut être perçue comme une véritable opportunité. La loi sur les quotas relative à l'emploi des personnes handicapées au sein des services du Gouvernement Wallon et dans certains organismes d'intérêt public. Les politiques transversales prônées par le CAWA poussent à une meilleure prise en charge des personnes handicapées. Exemples : les incitants prévus pour les personnes les moins formées peuvent bénéficier aux personnes handicapées ; amélioration de l'accessibilité des bâtiments publics et des transports en commun. L'absence de statistiques claires en matière d'emploi des personnes handicapées en Région wallonne.
RESULTATS ATTENDUS	<ol style="list-style-type: none"> Représentativité des travailleurs(es) handicapé(s) dans les entreprises wallonnes, dans les services du Gouvernement et les organismes d'intérêt public. Indépendance du monde du travail à l'égard des interlocuteurs spécialisés en matière d'encadrement, de management,...du handicap. Prise en charge réelle, appropriation des outils, maintien à l'emploi du handicap par le monde de l'entreprise wallon. Connaissance par le marché du travail des besoins liés au handicap dans le cadre professionnel. 	<p style="text-align: center;">1.</p> <ul style="list-style-type: none"> Respect de la loi sur les quotas dans le domaine de la fonction publique en matière d'emploi de personnes handicapées. Analyses sur place. Taux d'occupation des personnes handicapées dans les entreprises adaptées et ordinaires. <p style="text-align: center;">2. 3. 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> Testing des outils de maintien à l'emploi : évaluation, fréquentation des outils Internet, conseils demandés par les entreprises,... Formations, sensibilisations dans le domaine du handicap. 	<p style="text-align: center;">1.</p> <ul style="list-style-type: none"> Statistiques fonction publique. Personne liaison AWIPH. Statistiques AWIPH ETA. I.N.S., EUROSTAT,... Placements à l'emploi via le site « Bourse de l'emploi ». <p style="text-align: center;">2. 3. 4.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rapports d'expertise du personnel de terrain vis-à-vis des outils testés. Feed-back du monde du travail. Evaluations formations / sensibilisations 	<ul style="list-style-type: none"> Les réticences des employeurs : aversion au public handicapé. Le changement de perception des gens envers le handicap : une image de plus en plus positive aide à une meilleure intégration des personnes handicapées. Tendance des autres organismes généraux à renvoyer les personnes handicapées à l'AWIPH pour des matières dans lesquelles ils sont compétents. Les avancées réalisées sur base du travail antérieur de sensibilisation.

**RESULTATS
ATTENDUS**

- 5. Représentations sociales positives du handicap dans le chef des employeurs, des intervenants sociaux, et des personnes handicapées elles-mêmes.
- 6. Visibilité accrue du monde du handicap sur le marché du travail.
- 7. Connaissance par le marché du travail des compétences des travailleurs(ses) handicapés.
- 8. Reconnaissance des compétences des travailleurs(ses) handicapé(e)s sur le marché du travail.
- 9. Confiance et sentiment de compétence des travailleurs(ses) handicapé(e)s dans leur recherche d'emploi.
- 10. Renforcements positifs liés à la recherche d'un emploi.
- 11. Qualité et quantité accrue des emplois proposés aux personnes handicapées sur le marché du travail.

- 5. 6.**
- Mise en place du réseau de partenaires.
 - Définition des besoins et des demandes spécifiques de chaque partenaire en matière de formation.
 - Cahier des charges et modules de formation dans le domaine du handicap.
 - Questionnaire « représentations sociales » pré et post formation dans le domaine du handicap.
 - Nombre de séances de formation organisées.
 - Qualité des participants.
 - Taux de participation aux séances de formation.
 - Mise en place des « ateliers de réflexion ».
 - Taux de participation aux ateliers de réflexion.
 - Outils produits par les « ateliers de réflexion ».
 - Nombre de partenaires ayant changé d'opinion sur la problématique du handicap dans l'emploi.
 - Nombre d'articles parus sur le thème du handicap.
 - Nombre de demandes extérieures au partenariat en matière de formation dans le domaine du handicap.

- 7. 8.**
- Capitalisation des outils existants en matière de développement des compétences.
 - Construction d'un outil de développement des compétences (orientation professionnelle).

- 9. 10.**
- Mise en place d'un soutien dans l'emploi (jobcoaching).
 - Nombre d'inscriptions et d'emplois décrochés sur le site « Bourse de l'emploi ».
 - Nature des emplois « postulés ».
 - Qualité des profils.

- 11.**
- Quantité (nombre engagements) et qualité des emplois proposés par les partenaires, par le marché du travail en général.
 - Intégration effective du public handicapé au sein des entreprises ordinaires et adaptées.
 - Nombre d'offres sur le site « Bourse de l'emploi ».

- 5. 6.**
- Evaluation permanente des actions de formation menées auprès des partenaires : qualité, impact, perceptions liées au handicap, besoins supplémentaires,....
 - Validation des modules par les organismes spécialisés dans le domaine de la démystification du handicap et autres expertises.

- 7. 8.**
- Validation pédagogique des outils de management des compétences par les partenaires.
 - Testings de l'outil (public ?, Echantillon ?,...).

- 9. 10.**
- Données des promoteurs des projets « jobcoaching ».
 - Données émanant du site « Bourse de l'emploi » (EWETA).
 - Données AWIPH.
 - Données partenaires.

- 11.**
- Contrat AWIPH signé (statistiques LAM).
 - Feed-back des partenaires.
 - Feed-back du personnel de terrain AWIPH.
 - Données site « Bourse de l'emploi » (EWETA).

Source transversale

Echanges entre les partenaires (mise en place du réseau) : comptes-rendus réunions, comité d'accompagnement, de pilotage,...

Taux de participation, qualité des échanges, productions,...

- L'évolution technologique en général : véritable incitant permettant d'améliorer les formations et d'accroître la qualité de vie des personnes handicapées (aussi bien dans leur lieu de travail qu'à domicile). Elle permet de supprimer bon nombre d'obstacles physiques et psychologiques auquel se heurtent les personnes handicapées.
- Développement et l'utilisation plus fréquente d'Internet.
- L'évolution des techniques de traitement des maladies et de la politique de prévention en matière de maladies chroniques.
- L'automatisation et l'évolution technologique rendent les emplois de plus en plus pointus (disparition de petits emplois) et donc de plus en plus difficiles pour les personnes handicapées.

	LOGIQUE D'INTERVENTION	INDICATEURS (IOV)	SOURCES DE VERIFICATION	HYPOTHESES (suppositions, risques)
ACTIVITES A DEVELOPPER	1. Sensibilisation et formation du marché du travail dans le domaine du handicap.	<u>Moyens :</u> Coordination globale 1. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination formation-sensibilisation ; ▪ Frais de déplacements ; ▪ Coûts de consommation ; ▪ Organismes spécialisés en démystification du handicap (+/- 60 séances de sensibilisation) ▪ Evaluation ; ▪ Ressources internes des différents partenaires : gestion administrative des inscriptions et des questionnaires d'évaluation. 	<u>Coûts des moyens :</u> VOIR BUDGET	
	2. Création d'un outil de management des compétences adapté au public handicapé et à tout public défavorisé.	2. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ressources internes des différents partenaires : pédagogiques (capitalisation, construction) ▪ Ressource informatique ; ▪ +/- 12 réunions. ▪ Testing. 		
	3. Utilisation des outils d'accompagnement, de connaissance,...du handicap en entreprise.	3. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordination pédagogique et administrative ; ▪ Evaluation. 		
	4. Connaissance des adaptations possibles des conditions de travail.	4. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion des outils ; ▪ Questionnaire ; ▪ Adaptation des outils. 		
	5. Accessibilité architecturale accrue des entreprises aux personnes handicapées.	5. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information/Formation dispensée par un architecte (DGPL). 		

**CONDITIONS
PREALABLES**

- Le projet FAME obtient une subvention du F.S.E..
- L'AWIPH continue à travailler au respect de la loi sur les quotas relative à l'emploi des PH.
- L'évolution technologique se poursuit : véritable incitant permettant d'améliorer les formations et d'accroître la qualité de vie des personnes handicapées (aussi bien dans leur lieu de travail qu'à domicile). Elle permet de supprimer bon nombre d'obstacles physiques et psychologiques auquel se heurtent les personnes handicapées.
- L'évolution des techniques de traitement des maladies et de la politique de prévention en matière de maladies chroniques se poursuit.