

## **Compte rendu Comité de pilotage : FAME**

### **27 octobre 2005**

#### **Personnes présentes**

- |                             |        |
|-----------------------------|--------|
| ▪ Mme Daisy POPULAIRE       | GIRAV  |
| ▪ Mlle Jennifer MICHE       | IFAPME |
| ▪ Mme Renée LALLEMAND       | FOREM  |
| ▪ Mme Rosy MONTAGNER        | FOREM  |
| ▪ M. Eric DEWAELE           | SAW-B  |
| ▪ M. Bernard JANS           | CSC-BI |
| ▪ M. Luc FOHAL              | AWIPH  |
| ▪ Mme Nathalie DELBRASSINNE | CESRW  |
| ▪ Mme Nathalie VANDERNIEPEN | AWIPH  |
| ▪ Mme Maud LAMBILLOTTE      | AWIPH  |
| ▪ Mlle Maria ZARRILLI       | AWIPH  |
| ▪ Mme Mireille DOPCHIE      | AWIPH  |
| ▪ M. Axel VANWEYNENDAELE    | AWIPH  |

#### **Personnes excusées**

- |  |  |
|--|--|
| ▪ Mme Héloïsa PASSAREIRO                   | FSE                                      |
| ▪ Mme Anne- Marie ANDRUSYSZYN              | CEPAG                                    |
| ▪ Mme S. LAMBINON                          | TRACE !                                  |
| ▪ M. Thierry DEVILLEZ                      | UWE                                      |
| ▪ M. Serge CLOSSEN                         | Cabinet de la Ministre Christiane VIENNE |
| ▪ M. Philip VERBEEREN                      | ADECCO                                   |
| ▪ Cabinet du Ministre Jean-Claude MARCOURT |  |

#### **Personnes absentes**

- |                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| ▪ M. Guy NIZET                       | EWETA |
| ▪ Mme Agnès HERBIN                   | CSEF  |
| ▪ Cabinet de la Ministre Marie ARENA |       |

La réunion<sup>1</sup> a débuté par la présentation de chaque partenaire. En effet, M. A. VAN WEYNENDAËLE, Coordinateur, rappelle l'importance de ce genre d'évènement pour renforcer l'esprit du partenariat et les liens entre les structures présentes.

Le Coordinateur présente le projet FAME – Formation Adaptation Maintien Employabilité dans le domaine du handicap - d'une manière générale<sup>1</sup> .

Suite à l'expérience du premier projet EQUAL « SAFRHAN » porté par l'AWIPH, les besoins de chaque partenaire ont été identifiés afin de proposer des activités de sensibilisation et de formation qui soient en adéquation avec la réalité du terrain.

Plusieurs partenaires ont émis des remarques concernant les thématiques<sup>2</sup> de formation proposées dans le domaine du handicap. En effet, le Comité de pilotage se demande d'une part, s'il ne serait pas opportun de proposer une thématique relative au «maintien à l'emploi», au «soutien à l'approche de l'emploi». D'autre part, l'ampleur de certaines thématiques devrait être considérée sur un laps de temps différent.

C'est pourquoi, la thématique portant sur les troubles psychiques, la déficience intellectuelle et l'emploi sera scindée en deux journées. De même que la thématique relative au traumatisme crânien, l'emploi et le reclassement des personnes accidentées dans le cadre professionnel se doit d'être scindée ; en effet, le traumatisme crânien comme seule illustration du reclassement professionnel de personnes accidentées restreint une réalité beaucoup plus manichéenne.

La difficulté d'organiser des thématiques sur deux journées a été soulevée par les partenaires présents. En effet, dans le passé des problèmes ont déjà été rencontrés pour mobiliser les participants durant une journée, dès lors, si nous souhaitons rester en phase avec ce principe de réalité, les thématiques ne pourront excéder une journée, voire une demi-journée pour certaine structure partenariale.

Pour chaque thème de formation, chaque partenaire devra cibler ses priorités et ses objectifs.

Les huit thématiques proposées ne doivent pas être obligatoirement choisies par l'ensemble des partenaires. Chacun pourra choisir la ou les thématique(s) en fonction de ses besoins propres sur base d'un catalogue de formation précisant les différents contenus formatifs.

M. E. DEWAELE souligne qu'il est difficile, au niveau du secteur de l'économie sociale, de sensibiliser et/ou de former en monopolisant une journée complète. En effet, d'un point rentabilité une demi-journée s'avère préférable au sein de ce secteur.

Pour M. B. JANS, il est impossible de scinder les thématiques, néanmoins, il serait envisageable de coupler ces formations avec les journées de sensibilisation dans le domaine du handicap.

---

<sup>1</sup> Présentation PowerPoint du projet en annexe

<sup>2</sup> Présentation PowerPoint du projet en annexe

Le début des séances de sensibilisation est prévu à partir du mois d'avril 2006 et ce, jusque fin 2007 (fin du projet pour les Partenaires). Quant à elles, les formations débuteront en septembre 2006.

Néanmoins, tant les séances de sensibilisation que les thématiques de formation pourront être proposées jusqu'en mars 2008 (fin du projet pour le Coordinateur).

En matière de formation, les thématiques devraient être arrêtées d'ici cette fin d'année ; la finalité étant de proposer un catalogue de formation d'ici la fin du mois de janvier 2006 (au plus tard mi-février).

Les modules de formation (et de sensibilisation) peuvent tout à fait être décentralisés, dès lors, ils ne se dérouleront pas obligatoirement à l'Administration centrale de l'AWIPH. En outre, ces modules ne s'adressent pas uniquement aux partenaires dudit projet mais bien à tout acteur sur le marché du travail wallon qui en ferait une demande explicite.

Mme LALLEMAND et Mme MONTAGNER souhaitent ajouter un module de formation intitulé « l'insertion à destination des conseillers ». Néanmoins, le contenu de ce module doit encore être déterminé et précisé par le FOREM.

Les partenaires proposent, lors des formations, de mélanger les publics (FOREM, IFAPME, ...) ce qui permettrait un réel échange d'expériences entre des structures différentes qui ne sont pas toujours amenées à se côtoyer professionnellement. Cette mixité de publics contribuera largement à la construction d'un esprit réseau dans le domaine du handicap.

En réunissant des publics différents, il ne faudra pas seulement exposer sa méthodologie mais surtout apporter une plus value déclinée en termes d'échanges et d'expériences.

Pour conclure sur les activités de formations, il est proposé aux partenaires de :

- donner une opinion sur chaque thème formatif ;
- donner l'intérêt de chacun par rapports aux thèmes proposés ;
- proposer d'autres thématiques à développer ;
- préciser la durée maximale de la formation pour chaque partenaire ;
- donner les objectifs (ce qu'ils souhaitent atteindre à l'issue des thématiques de formation), ainsi que des propositions de contenus.

**Proposition à faire parvenir à M. A. VAN WEYNENDAELE pour le 23 décembre 2005.**

En ce qui concerne les activités emploi du projet FAME.

1. Création d'un outil de management et d'intégration des compétences adapté au public handicapé et à tout public défavorisé.

Chaque partenaire explique sa méthode de travail en guise de point de départ à l'action qui sera animée par une société de consultance externe spécialisée dans le domaine de l'évaluation des compétences.

Néanmoins, il faut être attentif à ne pas reproduire le travail déjà été effectué dans le domaine de l'évaluation des compétences.

Mme DELBRASSINNE précise qu'il existe une méthodologie sur les outils réglementaires. Dès lors, elle conseille d'utiliser les outils existants ainsi que les méthodologies existantes.

La finalité de cette première activité emploi est d'arriver à créer un outil adapté à l'évaluation des compétences de personnes fragilisées, handicapées.

A ce sujet, le FOREM possède un outil concernant les compétences (ROM). Mlle M. ZARRILLI et Mme M. LAMBILLOTTE rappelle l'expérience dans le domaine de l'évaluation des compétences des projets « Lire et écrire » et « PCI » (Passeport Cognitif pour l'Insertion).

Mme D. POPULAIRE propose d'aborder le bilan des compétences par d'autres biais ; en partant notamment de la notion d'histoire de vie (études françaises menées dans le domaine).

## 2. Utilisation des outils d'accompagnement, de connaissance,...du handicap en entreprise.

Il s'agit de la farde SAFRHAN et de son contenu : les fiches d'informations consacrées aux principales déficiences, la base de ressources intitulées « Quelques pistes d'adaptations des conditions de travail pour travailleurs handicapés », la formation à distance nommée « Projet SAFRHAN : le tutorat en entreprise » destiné à apporter un soutien aux tuteurs.

En effet, il est nécessaire de connaître les contextes d'utilisation de cette farde et d'en évaluer les contenus.

Comme le souligne M. FOHAL, le but premier de cet atelier d'évaluation des outils mis en place dans le cadre du projet FAME sera d'améliorer les outils, ce qui amènera vraisemblablement à compléter et à étoffer le contenu actuel de la farde.

Comment évaluer la farde ? Plusieurs hypothèses de travail ont été soulevées par le Comité de pilotage.

- Envoyer un questionnaire auprès des Associations de professionnels de la santé ayant contribué, à l'époque, à l'écriture des fiches. M. L. FOHAL estime que nous devrions évaluer « ailleurs » ces fiches et non avec ceux-là mêmes qui ont relu et/ou co-écrit leurs contenus.
- Contacter toutes les personnes ayant reçu la farde, lors des séminaires de clôture du projet SAFRHAN, en leur demandant de compléter un questionnaire d'évaluation.
- Mettre en place un atelier d'évaluation qui regrouperait les partenaires intéressés du projet FAME à se pencher sur les contenus des différents outils.

Les fiches qui se trouvent dans la farde sont visibles et téléchargeables sur [www.awiph.be](http://www.awiph.be).

En outre, afin de faciliter la diffusion du contenu de la farde SAFRHAN, un CD Rom va être créé sur lequel l'ensemble des outils sera directement accessible.

En matière d'évaluation du contenu de la farde, la thématique de formation relative aux aménagements du poste de travail intégrera une présentation des outils de la farde et pourrait inviter les participants à compléter un questionnaire « à chaud » en fin de journée.

### 3. Action spécifique « Bourse de l'emploi »

En l'absence de l'EWETA, le Coordinateur précise que la finalité de cette action reposant sur le matching offres d'emploi émanant de personnes en situation de handicap et demandes d'emploi provenant d'entreprises adaptées et classiques vise d'une part, à augmenter le taux de décrochage d'un emploi d'autre part, d'étendre les relais (Bureaux régionaux de l'AWIPH, FOREM,...) permettant d'enrichir les données du site « Bourse de l'emploi ».

### 4. Suivi et capitalisation de l'initiative spécifique « soutien dans l'emploi »

Le Coordinateur rappelle que le projet FAME capitalise les bonnes pratiques liées aux activités de jobcoaching soutenue par l'AWIPH dans le cadre d'une Initiative spécifique.

M. FOHAL nous livre un état des lieux des actions « soutien dans l'emploi » en précisant que le taux de placement via le jobcoaching atteint, aujourd'hui 1/3 de ses prévisions en matière de mises à l'emploi, ce qui représente un niveau assez élevé étant donné un démarrage au printemps 2005.

En conclusion, le Coordinateur livre une information générale à propos du partenariat transnational.

Le projet FAME se trouve partenaire de deux Accords de Coopération Transnationale : SHARE et PHEOS.

Chaque partenaire national est invité à participer aux réunions et aux travaux menés au niveau européen.