

| |
|--|
| <p style="text-align: center;">Accord de Coopération Transnationale (ACT) PHOES Rencontre transnationale à Murcia (Espagne) du 19 au 21 septembre 2007</p> |
|--|

La rencontre transnationale des travaux de l'Accord de coopération transnationale PHOES s'est tenue conformément au plan de travail présenté en première annexe.

Participants belges :

- M. Eddy DAMBLY, IFAPME
- Mme Amélie VERCAMER, TRACE!
- M. Philippe D'HOLLANDER, Directeur f.f.
- M. Christophe RIZZO, Attaché
- M. Benoît NIZET, Gradué principal
- M. Axel VAN WEYNENDAELE, Attaché

Compte-rendu

1. Introduction

Le Coordinateur français, M. G. VERMOT-DESROCHES (VDS FORMATION), rappelle les objectifs de ces trois journées de travail à savoir finaliser les contenus des différents groupes (ne pas entamer de nouvelles pistes), fixer les échéances, et organiser la présentation des travaux à Strasbourg lors du séminaire de clôture.

Par ailleurs, il est proposé d'organiser un Comité de pilotage afin de déterminer et de valider les différents points organisationnels de la clôture des travaux de l'ACT PHOES.

2. Les groupes de travail

2.1 Le groupe *relations aux entreprises*

Pour rappel, ce groupe a décidé de travailler 3 aspects liés du champ de la relation aux entreprises :

- Les aspects normatifs
- Les services
- Les aspects économiques et culturels.

Et comment ces aspects peuvent-ils être envisagés différemment ?

Dans la mesure où le travail d'identification des aspects normatifs a déjà été mené lors de précédentes rencontres, les travaux du groupe se sont focalisés sur les deux autres aspects.

En ce qui concerne les services, la logique voudrait que les personnes handicapées s'adressent d'abord aux services généraux (ex : le FOREM) et que les services spécialisés (ex : l'AWIPH) soient résiduaire. Dans la pratique, c'est plus complexe. La politique de l'emploi est toujours une matière nationale en Belgique tandis que la politique des personnes handicapées a été régionalisée en 1995.

| Brève description du contexte national | Facteurs de risques | Potentialités et opportunités |
|--|---|--|
| 1. Equipe pluridisciplinaire | Pas de réflexion sur la personnalité de la personne handicapée. Absence d'orientation : <ul style="list-style-type: none"> - Métier - Poste - Entreprise Absence de préparation à l'intégration Absence de prospection en entreprise Absence de période d'essai Absence de confirmation du travail en entreprise Il faut toujours se poser la question de l'efficacité des services : comment faire un maximum au moindre coût pour la collectivité ? Répartition géographique des services. | 1. Evaluation Identifier les ressources et les besoins de la personne handicapée |
| 2. Partenariats, Attachés en Intégration professionnelle, Stage découverte | | 2. Orientation |
| 3. Formation en alternance, Contrat d'adaptation professionnelle | | 3. Formation |
| 4. Contrats d'entreprise | | 4. Prospection |
| 5. Attachés en Intégration professionnelle, Stage découverte | | 5. Découverte et Expérimentation |
| 6. Prime à l'intégration | | 6. Embauche Faciliter l'engagement |
| 7. Accompagnement, Job coaching, Adaptation du poste de travail. | | 7. Appui au travail |
| 8. Primes de compensation, Tutorat en entreprise | | 8. Maintien dans l'emploi Evaluation permanente : permettre l'évolution dans le poste de travail. |

Quels sont les aspects économiques et culturels ?

3.01 - Brève description du contexte national

Le taux de sans emploi est plus important chez les personnes handicapées (60 à 80% des personnes handicapées sont sans emploi). De plus, ce chiffre augmente avec l'âge. Le niveau de qualification est souvent + modeste chez les personnes handicapées ?

3.02 - Facteurs de risques

- la sous-qualification
- les réductions fonctionnelles
- les préjugés ; les représentations sociales que la population et plus spécifiquement les employeurs, ainsi que les collègues de travail, se font d'une personne handicapée
- la situation économique générale
- les pièges à l'emploi (ex. : réduction des allocations quand on travaille)

3.03 - Potentiels et opportunités

- former : en alternance
- réadaptation fonctionnelle
- dépasser les préjugés : politique de communication
- développer le plein emploi, développer l'économie sociale
- augmenter les bas salaires
- évaluer l'efficacité des services

→ **Nécessité :**

- d'une volonté politique et d'une administration efficace et proactive ;
- de concertation sociale ;
- de pression du monde associatif représentant les personnes handicapées.

2.2 Le groupe évaluation

Dans un premier temps, la check-list des outils des partenaires est établie par le Responsable du groupe de travail et ce, afin d'identifier le travail encore à fournir.

Les représentants belges remettent les outils traduits aux italiens et aux espagnols. Ensuite, chaque outil se trouve présenté et un échange s'organise autour des contenus présentés.

Les représentants belges présentent l'annexe 3.

Le Responsable du GT, M. T. HECHE, demande à ce que les outils présentés (ces documents ne devront pas être traduits) soient complétés par :

- Le projet pédagogique (CFP Aurélie, par exemple).
- Un exemple de rapport réalisé par un agent EPOC.
- Un exemple de grille complété.
- La grille Excel « Aptitudes et potentialités ».

La représentante italienne présente ses outils. Le premier outil intitulé S.VA.M.D se trouve présenté dans le PowerPoint joint en annexe 4.

Elle explique qu'il existe trois parcours d'insertion professionnelle : les coopératives sociales, les entreprises de moins de 15 travailleurs (non obligées par la loi relative aux quotas), les entreprises de plus de 15 travailleurs (soumises à la loi sur les quotas).

Par exemple, une personne déficiente intellectuelle légère peut réaliser le parcours complet.

Néanmoins, les outils italiens présentés relèvent d'un processus n'offrant pas de visibilité sur les outils utilisés. Néanmoins, le GT estime intéressant (aspect culturel) de produire la présentation globale du processus. Par ailleurs, il est demandé de détailler plus avant deux outils.

Le partenaire espagnol précise qu'en Espagne l'orientation professionnelle est essentiellement privée. L'équivalent de l'AWIPH et de la SIL en Italie est l'IMAS – l'Institut de Murcie pour les Affaires Sociales - en Espagne. Chaque personne en situation de handicap peut s'adresser à cet organisme public afin d'être évalué et/ou de recevoir une allocation. En d'autres termes, afin de trouver de l'emploi ou afin d'obtenir une allocation financière.

A côté de l'IMAS, gravite toute une série de structures privées. Notons qu'il n'existe pas de référent unique pour les personnes en situation de handicap ; chaque structure joue un rôle distinct dans le parcours de la personne et la réussite du parcours dépend de la volonté de la personne elle-même.

Au sein de l'IMAS, a été développé un questionnaire permettant d'évaluer la capacité pour la personne à s'insérer sur le marché du travail. Cet outil a déjà fait l'objet d'une présentation complète lors de la précédente rencontre transnationale à Vicenza.

Ensuite, le partenaire français présente un outil d'évaluation et d'orientation professionnelle utilisé par des structures CAT et AST de Besançon (présenté lors de la rencontre à Belfort). L'outil a aujourd'hui évolué dans la mesure où il va être informatisé et permettra à un réseau de structures (ADAPEI) d'avoir accès aux données, moyennant un code d'accès, des personnes en situation de handicap.

Chaque intervenant *handicap* rempli à partir de son expertise une fiche ; cela permet en fin de parcours d'obtenir une palette multi-fiches. Sur cette base une comparaison est réalisée entre les rapports remis par l'ensemble des intervenants. Tous les 6 mois, chaque professionnel est chargé d'actualiser sa fiche. Cela donne lieu à une réunion de synthèse interne où chaque expert commente sa fiche.

A l'issue de la réunion, la personne est invitée à participer (et éventuellement à valider).

Le second outil « Test d'Evaluation Dynamique de l'Educabilité – TEDE » est utilisé dans le cadre d'une orientation professionnelle de même qu'en situation de travail. La personne reçoit une heure d'apprentissage (1 heure) et ensuite il lui est demandé de réaliser seule une tâche générale (à partir de ce qu'elle a appris l'heure précédente).

L'aspect dynamique du test consiste à apprécier la capacité à apprendre et à appliquer cet apprentissage face à une situation nouvelle. La personne pose-t-elle des questions ? Comment surmonte-t-elle les éventuelles difficultés ? Comment a-t-elle appris et comment met-elle en œuvre cet apprentissage ?

Ce qui est intéressant dans le test est de mesurer l'évolution entre l'apprentissage et son application (mise en œuvre).

2.2 Le groupe appui au travail

La discussion a porté sur un travail d'identification du rôle de préparateur à l'emploi. Pour ce faire, les partenaires ont chacun présenté quelques situations vécues.

Lors du séminaire de Vicenza, il a été proposé de créer une grille de lecture de la situation de travail. A cette fin, les partenaires français ont travaillé sur un projet de grille qu'ils soumettront aux autres membres du GT durant cette rencontre.

- A partir de quand considère-t-on que quelqu'un est autonome ?
- Quels sont les acteurs qui à un moment donné interviennent dans le processus de mise au travail ?

Objectif de cette rencontre : alimenter la grille de lecture du préparateur à l'emploi.

A ce sujet, la grille de lecture reprend :

- les différentes phases : accueil, suivi, évaluation, autonomie actée ;
- les différents acteurs : bénéficiaire, tuteur interne, dirigeant, opérateur, maîtrise, famille,.... ;
- le temps : minimum - maximum, selon chaque phase ;
- la documentation utilisée ;
- la fiscalité et la législation.

Les travaux du groupe se sont centrés sur la mise en commun des grilles de lecture de chaque pays, afin de visualiser les actions dans le cadre de l'appui à l'emploi.

La première journée de travail a suscité plusieurs débats autour de la notion de temps consacré à chaque action.

Chaque cas présenté est parti d'un temps précis : la mise au travail.

Lors de cette séance, l'Italie a présenté deux exemples pratiques : « type déficience intellectuelle » et « type déficience physique ».

Les intervenants italiens soulignent l'appui individuel en parallèle du travail. Dès le commencement du contrat de travail, le suivi est moins soutenu.

Lors de la réunion, l'importance du facteur « temps » a été soulignée par la France. Les intervenants français souhaitent valoriser, par le biais de la grille de lecture, le temps de travail de l'opérateur pour chaque action produite.

Cependant, les intervenants belges soulignent que le temps de suivi n'est jamais identique d'une personne à l'autre, étant donné la spécificité de chaque cas.

D'où la difficulté de généraliser un modèle en partant de deux exemples par pays, ainsi que le risque de minimiser l'importance et l'attention accordées à chacun.

Chaque pays a présenté une situation dès la mise à l'emploi, afin d'identifier les différents intervenants et les actions mises en œuvre pour maintenir l'emploi sur le long terme

Quelques similitudes apparaissent, notamment en ce qui concerne le temps de « suivi », plus important par rapport aux autres étapes.

L'autonomie est interprétée différemment selon chaque pays. Il reste difficile d'acter l'autonomie, vu que l'opérateur reste toujours disponible en cas de « besoin »

Lors de la deuxième séance, l'animatrice – Mme F. PETITJEAN - a souhaité mettre l'accent, pour chaque pays, sur les enjeux du produit à présenter à Strasbourg :

- Italie : valoriser le rôle de l'opérateur et améliorer la qualité des actions.
- Espagne : améliorer le suivi et le contrôle du pourcentage de personnes handicapées au sein de l'entreprise.
- France : valoriser financièrement les actes professionnels de médiation qui permettent la durée de l'insertion.
- Belgique : sur le plan philosophique, valoriser le soutien à l'accompagnement sur le long terme (plus de 5 ans) et insister sur l'importance des services extérieurs de soutien (l'entreprise ne peut être déclarée responsable d'une prise en charge globale du travailleur).

Lors de cette séance, la question de la plus-value de l'outil finalisé a été soulevée : les représentants belges indiquent que, pour leur part, la grille n'est pas praticable, dans la mesure où les délais à assigner à chaque phase, notamment celle actant l'autonomie, sont impossibles à définir, vu les spécificités du public cible.

Cependant, il s'avère que cette grille est avant tout à considérer comme un outil de partage pour le groupe.

3. Le Comité de pilotage

En ce qui concerne la journée 28 novembre, aucun changement n'a été apporté au programme initial. Par contre, le programme de la journée du 29 novembre est modifié. En effet, il a été décidé de concentrer l'ensemble des présentations sur la matinée. Dès lors, le programme s'organiserait de la sorte.

| | |
|-----------------|---|
| 09H15 : | Accueil. |
| 09H30 – 10H00 : | Bienvenue (par un représentant du Parlement). |
| 10H00 – 10H30 : | Présentation générale de PHOES – Gérard VERMOT-DESROCHES |
| 10H30 – 10H45 : | <i>Pause.</i> |
| 10H45 – 12H00 : | Conclusions des 3 GT. |
| 12H00 – 12H30 : | Conclusion générale. Chacun exprime ce que lui a apporté le projet. |

Attention : 60 personnes maximum et envoyer la liste (nom, prénom, date de naissance) des participants.
Traduire l'invitation dans les trois langues du partenariat.

Concernant le support de clôture, nous proposerons un cd-rom capitalisant les documents majeurs des travaux du partenariat. Le coordinateur français, VDS FORMATION, se charge de capitaliser les documents et l'AWIPH se charge d'en finaliser le support.

4. La préparation de la clôture

Les travaux sont consacrés à la préparation de la clôture des travaux de l'ACT PHOES.

Dans un premier temps, les partenaires valident la proposition d'invitation faite par le partenaire belge ainsi que son contenu.

4.1 Préparation de la structure de présentation de la clôture du projet à Strasbourg

Ce premier point se trouve détaillé en annexe 5.

Les responsables des trois groupes réalisent le rapport des travaux selon ce modèle.

- Liste des participants (du 28 au 30 novembre)
- Objectif
- Contenu des travaux
- Conclusions
- Perspectives

Les partenaires belges s'occupent des points suivants :

- Badges à l'entête de PHOES (pas nominatifs).
- Mise en forme du document final (cd-rom).
- Document papier expliquant le contenu du cd-rom (plastifier).
- Invitations (200 en tout – 50 par PDD) pour le 12 octobre 2007 maximum.

Les invitations sont à adresser à :

- FICIAP VENETO – via Monte Sabotino, 1 – Mestre-Venezia (à l'attention de Lucia Boeretto).
- FEAPS Région de Murcia – c/emigrante 1 – Bajo 30009 – Murcia (à l'attention de Elena Diaz Martinez).

Les responsables de PDD complètent le document d'évaluation présenté en annexe 6. Cette évaluation permettra d'identifier les apports de PHOES dans son projet et ce, pour le 20 octobre 2007 (validé par les partenaires).

E. BANET collecte les photos et réalise un cd ou d'un album. Il s'occupe également de la couverture presse. ebanet@adapei.asso.fr

G. VERMOT-DESROCHES s'occupe de la logistique à Strasbourg.

Budget repas :

- Repas du mercredi au Parlement : 20 €.
- Repas du jeudi (clôture au Parlement) : 30 €.
- Repas du jeudi soir : 40 €.

Frais d'interprétariat : environ 2.500 €. Les partenaires italiens et espagnols prennent en charge les coûts de l'interprétation.

4.2 Organisation opérationnelle du projet PHOES

Organisation opérationnelle (annexe 5).

M. T. HECHE présente la structure d'évaluation des travaux du projet. Pour ce faire, différents documents sources sont évoqués et ce, afin de circonscrire le champ de l'évaluation : la préparation des journées d'études ; la formalisation progressive du référentiel sur la base d'un plan ; l'impact sur les personnes en situation de handicap.

Il présente ensuite le document d'évaluation (annexe 6). Ce document devra être complété par chacun des PDD et transmis au Secrétaire transnational qui assurera la compilation et l'éventuelle synthèse des thèmes communs.

Van Weynendaele A. – Attaché
Coordination projets européens