



**EQUAL**

**CONVENTION DE PARTENARIAT DE  
DEVELOPPEMENT (PDD)  
PROJET F.A.M.E.**

Agence Fonds social européen

**BELGIQUE FRANCOPHONE ET GERMANOPHONE**

## Article 1 : Définition

- Le partenariat de développement (PDD) se compose de partenaires effectifs et de partenaires associés.
  - Les **partenaires effectifs** énumérés sur la liste en Annexe 1 sont les signataires de la présente convention. Ils peuvent être considérés comme les membres permanents du partenariat de développement. Il s'agit en d'autres termes des opérateurs porteurs du partenariat de développement, impliqués directement dans la mise en œuvre du programme d'action et qui ont un lien financier avec le projet, comme contributeur et/ou comme bénéficiaire. A ce titre les partenaires effectifs sont considérés comme « bénéficiaires finals » par l'Agence FSE.
  - Les **partenaires associés** énumérés dans la liste en Annexe 1bis sont des opérateurs intervenant sans financement dans la réalisation d'une partie des actions prévues par le programme d'activités du PDD. A ce titre ils ne sont pas considérés comme des « bénéficiaires finals » par l'Agence FSE.
- Le partenaire coordonnateur est l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées – A.W.I.P.H..
- Le PDD a la forme légale suivante : **sans forme juridique.**

## Article 2 : Objectifs

- Le partenariat de développement a pour objet de mettre en œuvre le projet qui s'intitule : **F.A.M.E. – Formation Adaptation Maintien Employabilité dans le domaine du handicap.**
- Le projet du PDD contribue aux objectifs globaux suivants :

**Thème A - Capacité d'insertion professionnelle - Accès au marché du travail.**

**Finalité A.5 : Promouvoir des outils et méthodes innovantes de sensibilisation des partenaires, fondés sur une démarche de discrimination positive.**

- Et mettra principalement en œuvre les objectifs suivants :

L'objectif spécifique poursuivi par le projet FAME vise à contribuer à l'augmentation de la qualité et de la quantité des emplois proposées aux personnes handicapées sur le marché du travail en Région wallonne en améliorant l'employabilité de ce public. Ce projet se trouve largement motivé par un « contexte d'intervention spécifique » à l'origine du Partenariat de développement (P.D.D.).

### 1. Contexte spécifique à l'origine du PDD

Du point de vue des chiffres et des statistiques, l'Institut National de Statistiques (I.N.S.) dans une info flash (n°39) du 28 mai 2003 nous livre les informations suivantes, assez révélatrices de la nécessité de poursuivre et d'innover les efforts en matière d'intégration et de maintien à l'emploi des travailleurs(es) handicapé(e)s.

L'I.N.S. met l'accent sur le fait que « l'importance d'avoir un emploi ne doit pas être sous-estimée : il procure un revenu, valorise l'individu, contribue à l'autonomie, assure des contacts sociaux, et permet de mieux structurer sa vie quotidienne ».

Le faible taux d'activité des 1,1 millions de personnes handicapées (de 15 à 64 ans) ou souffrant d'un problème de santé chronique démontre bien qu'une assistance accrue en la matière est nécessaire.

*Le taux d'activité des personnes handicapées ou souffrant d'un problème de santé chronique se situe très en deçà de la moyenne. Alors que le taux d'activité global s'élevait au deuxième trimestre 2002 à 59,7%, il n'était que de 42,5% chez les personnes handicapées ou souffrant d'un problème de santé chronique. Le taux d'activité dans la population des bien-portants s'élevait à 64,3%.*

*A titre d'exemple, 50% des personnes handicapées fréquentant un centre de formation professionnelle spécialisé sont des demandeurs d'emploi n'ayant pas trouvé de réponse à leur demande au sein des structures prévues pour l'ensemble des citoyens.*

*Améliorer le taux d'activité de ces personnes en leur offrant une assistance appropriée paraît concevable. Celles parmi les personnes sans emploi qui jugent utile une assistance visant à les rendre plus à même d'occuper un emploi, estiment que s'imposent avant tout des aménagements dans la nature du travail; cela peut consister dans le fait d'avoir à porter des charges moins lourdes, de pouvoir travailler également à l'intérieur, de pouvoir s'asseoir plus longtemps et de bénéficier de la possibilité de télétravail.*

*En deuxième lieu est citée une assistance portant sur la quantité de travail à fournir. Les aménagements à faire ici concerneraient le nombre d'heures oeuvrées, l'octroi de pauses et de temps de repos plus longs, la possibilité de prendre un congé en cas de crise ou de phase aiguë de la maladie... .*

*C'est surtout grâce à ces aménagements que les personnes présentant un problème de santé chronique et occupant un emploi ont réussi à accomplir leur travail, ou à l'accomplir mieux. Ce que ces personnes désignent comme un élément important également, est l'assistance sociale fournie par les collègues de travail.*

*En outre, le Professeur Michel Mercier des Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix dans une étude intitulée « Approche des représentations sociales relatives à l'emploi des personnes handicapées en Région wallonne » observe qu'une des plus importantes difficultés rencontrées par les personnes en difficultés et particulièrement par les personnes handicapées était liée aux représentations sociales que la société avait de ces publics qui se caractérisaient par une série de préjugés intériorisés. Dans ses conclusions, le Professeur Mercier insiste sur le fait qu'« il faudrait donc travailler aux changements de certaines représentations du handicap, de la personne handicapée et du travail... ».*

*Les intervenants sociaux chargés de mettre en place des actions visant l'ensemble de ces citoyens intègrent eux-mêmes ces représentations négatives.*

*Le paradoxe est donc bien que des intervenants sociaux chargés d'intégrer et de soutenir des publics en difficulté sur le marché de l'emploi contribuent à leur exclusion sociale en les renvoyant vers des solutions spécialisées qui ne répondent pas nécessairement à leurs attentes et à leurs compétences.*

*Toutefois, la réticence des employeurs n'est pas spécifique aux personnes handicapées. Ainsi, ce projet, dans ses activités de formation dans le domaine du handicap vis-à-vis des administrations, des professionnels de l'emploi, et du monde de l'entreprise amènera des prises de conscience et développera de réelles capacités en termes d'intégration de tous les travailleurs(ses) discriminé(e)s sur le marché du travail qu'il soit ordinaire ou protégé.*

*L'objectif commun du P.D.D. est l'amélioration de l'intégration socioprofessionnelle de la personne handicapée. Cela se concrétise par l'utilisation et l'amélioration, des outils communs développés, des supports destinés aux opérateurs de l'intégration, de l'accompagnement et du maintien à l'emploi, du monde de l'entreprise qui emploient des personnes handicapées ou qui souhaitent le faire.*

*Il s'agit, donc, d'informer et de former pour prévenir les situations discriminantes pouvant se présenter dans le monde du travail, la finalité étant de faciliter l'intégration et le maintien à l'emploi des travailleur(ses) handicapé(e)s.*

## **2. Les activités du P.D.D.**

*Ce partenariat de développement (P.D.D.) se veut sectoriel en s'axant sur les problèmes spécifiques de discrimination et d'inégalité en matière d'intégration et de maintien à l'emploi des personnes handicapées. Bien entendu, il s'agit d'un problème de société dépassant un secteur donné. Par conséquent, il sera traité autant que faire se peut au niveau de l'ensemble de la Région wallonne.*

*Pour rencontrer notre objectif spécifique, ainsi que nos objectifs globaux, différentes activités seront développées. En d'autres termes, le projet F.A.M.E. a pour ambition d'intégrer et de maintenir à l'emploi les personnes handicapées de manière optimale.*

*Pour ce faire, il vise l'amélioration de la capacité d'adaptation des travailleurs et des entreprises avec pour volonté d'attirer davantage de travailleurs(ses) handicapé(e)s sur le marché de l'emploi.*

*L'égalité des genres représente un axe transversal du présent projet qui semble se heurter contrairement à un public « normal » à d'autres difficultés. En effet, intégrer une personne handicapée, en raison de l'état du marché du travail, est devenu une réalité dans laquelle il s'avère difficile d'imposer des règles de parité. Néanmoins, ce « double handicap » revêt un caractère primordial pour le partenariat, en termes d'action à mener.*

*Ainsi, ce projet, dans sa partie formation dans le domaine du handicap vis-à-vis des administrations publiques, des professionnels de l'emploi, et du monde de l'entreprise amènera des prises de conscience et développera de réelles capacités en termes d'intégration de tous les travailleurs(ses) discriminé(e)s sur le marché du travail qu'il soit ordinaire ou protégé.*

*F.A.M.E. se concrétise par la mise en œuvre d'activités s'attachant à des aspects préventifs dans le domaine du handicap (sensibilisation, formation), ainsi qu'à des aspects liés à l'intégration et au maintien à l'emploi (construction, utilisation, évaluation, amélioration, diffusion, expérimentation d'outils dans ces domaines).*

*L'émergence de ces activités est le fruit d'un travail préparatoire menant à l'établissement du cadre logique décrit en annexe (3A). Afin d'être exhaustif dans la réflexion ayant permis la construction de ce cadre, cette annexe envisage le tableau des parties prenantes, l'arbre des problèmes ainsi que l'arbre des objectifs et des stratégies.*

### **2.1 Les activités développées**

#### **A. Sensibilisation et formation du marché du travail dans le domaine du handicap.**

*Ce premier point propose une activité de sensibilisation, ainsi qu'une activité de formation dans le domaine du handicap, destinées toutes deux aux partenaires dudit projet et à toutes autres acteurs sur le marché du travail wallon.*

*L'activité de sensibilisation menée dans le cadre du premier appel à projet EQUAL, projet S.A.F.R.H.A.N., nous a permis d'évaluer la pertinence des modules de sensibilisation mis en place et surtout d'envisager les manquements. Sur base de cette évaluation et du travail préparatoire du partenariat F.A.M.E., qui s'est voulu plus large en termes d'horizon partenarial, différents besoins ont émergés en matière de sensibilisation mais aussi en matière de formation.*

*Dès lors, l'établissement de programmes de formations dans le domaine du handicap suppose de travailler en concertation avec les partenaires effectifs et associés dudit projet afin d'identifier leurs besoins propres, d'évaluer et de discuter des stéréotypes persistants, d'apprécier leurs expériences respectives dans le domaine du handicap. Cette activité s'adressera aussi aux demandes extérieures au P.D.D. dans la mesure où, le présent projet entend réaliser ses objectifs globaux et son objectif spécifique en Région wallonne.*

*L'activité de sensibilisation vise, premièrement, à démystifier, à ôter le mythe lié au handicap en sensibilisant les professionnels de l'emploi au handicap afin de montrer que le handicap n'est pas nécessairement un handicap à l'emploi.*

*Ensuite*, elle cherche à conseiller et à informer les professionnels de l'emploi et de la formation afin que les personnes handicapées puissent être accompagnées dans leurs démarches auprès des services généraux.

*Troisièmement*, l'activité de formation traitera de thématiques spécifiques répondant directement aux besoins des partenaires et plus largement des parties prenantes en proposant un système de formations « à la carte ».

*Enfin*, des « ateliers rencontres » seront mis en place afin d'envisager le handicap au travers des thématiques prédominantes dans le domaine. Cette plate-forme d'échanges et de réflexion permettra le croisement des parties prenantes, la présentation des expériences et des actions dans le domaine du handicap déjà menées par les partenaires, la mise en place d'une libre circulation des bonnes idées dans le domaine du handicap (interventions d'experts, expériences en entreprise, exposés théoriques...), la construction d'outils en matière d'intégration et de maintien à l'emploi, le retour d'informations du terrain à l'égard des outils existants, ... .

Ces « ateliers rencontres » seront l'interface entre cette première activité de sensibilisation et de formation et le reste des activités envisagées. En d'autres termes, ils permettront d'assurer « l'après » sensibilisation en répondant de manière flexible aux différentes demandes ponctuelles émanant des séances de sensibilisation.

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

Cette activité de création vise à capitaliser les outils de bilans de compétences existants et sur cette base de construire un outil commun au partenariat en matière de management des compétences d'un public handicapé et fragilisé. Cet outil réunira des partenaires pédagogiques et du personnel du terrain afin de lier pratique et théorie et ainsi coller à la réalité du travail.

Cette activité aboutira à l'établissement d'un outil de bilan de compétences adapté aux publics des différents partenaires du projet. Il sera, d'ailleurs, testé par certain partenaire.

Cette activité vise, également, à développer le site « Bourse de l'emploi ». Cette plate-forme emploi met en correspondance les offres émanant des Entreprises de Travail Adapté (E.T.A.) et les demandes d'emploi émanant des personnes désireuses de travailler en ETA, tout en tant proposant des emplois dans le circuit ordinaire. La finalité étant de faciliter le « matching » entre les offres et les demandes.

Afin d'enrichir ce site, l'ensemble des Bureaux régionaux (B.R.) de l'AWIPH joindront à la décision motivée de travail en E.T.A. d'une part, un dépliant publicitaire du site mis au point par l'EWETA, d'autre part un document invitant la personne handicapée à contacter l'EWETA en vue de la publication de son Curriculum Vitae sur le site « Bourse de l'emploi ».

Ces deux documents transmis systématiquement par les B.R. permettront d'expliquer clairement à la personne la finalité du site ainsi que la manière dont ses données personnelles vont être utilisées, et surtout de créer une visibilité de l'action auprès du public visé. La démarche demeure active et responsable dans le chef de la personne ce qui s'inscrit tout à fait dans le respect de la vie privée.

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

Dans le cadre de cette activité, une action « supported employment » sera menée au sein de six organismes partenaires de l'Initiative spécifique encadrée par l'AWIPH. Ces six porteurs de projet reçoivent une subvention de l'Agence qui leur permet d'engager un jobcoacher durant un an afin d'expérimenter des méthodologies novatrices. Au bout de cette année, chacun évaluera les forces et les faiblesses de la dynamique mise en place. Cette action spécifique donnera lieu, au niveau d'EQUAL, à la réalisation d'un guide en matière de soutien dans l'emploi dont les résultats seront diffusés aux parties prenantes ainsi qu'au niveau des travaux transnationaux.

Le soutien dans l'emploi repose sur un modèle de « placement puis formation ». Il consiste en la prestation d'un ensemble cohérent de mesures adaptées à chacun des bénéficiaires. Il englobe dans une démarche intégrée des aspects de formation et de travail, dans des milieux de travail ordinaires.

Une caractéristique essentielle de la méthodologie est qu'elle prévoit une formation en milieu de travail, et fournit du soutien à l'employeur et au travailleur handicapé. La tâche du « jobcoach » n'est pas seulement de contribuer à la formation du travailleur, mais également de travailler de concert avec lui, selon ses besoins, pour que le travail se fasse et pour que les exigences de l'employeur soient satisfaites.

Il s'agit dans ce soutien à l'emploi de tenir compte de l'évaluation des besoins et des aptitudes, de la recherche d'emploi, du soutien à l'intégration dans l'entreprise, et du maintien à l'emploi.

Ce soutien se conçoit de manière dégressive : à mesure que le travailleur acquiert de l'autonomie, le degré de soutien dont il bénéficie est réduit graduellement.

C'est cette expérience de 2 années d'Initiative spécifique « supported employment » que le projet F.A.M.E. entend suivre, capitaliser et diffuser.

#### D. Connaissance des adaptations possibles des conditions de travail.

Cette activité consiste, premièrement, en un travail de diffusion et d'expérimentation d'outils en matière d'intégration et de maintien à l'emploi de travailleurs(es) handicapé(e)s d'une part auprès des parties prenantes et d'autre part sur l'ensemble de la Région wallonne.

- Diffusion et expérimentation de la formation à distance (F.A.D.) construite conjointement avec l'IFAPME afin de mesurer son impact sur la réalité du travail, de réadapter au besoin, de compléter en fonction des enseignements de terrain ;
- Diffusion et expérimentation des fiches relatives aux principales déficiences. Ces fiches proposent, d'une part une explication simple de ce que représente la déficience (causes, implications,...), d'autre part un certain nombre de conseils (aides techniques, communication, aménagement,...) destinés aux professionnels de l'emploi ;
- Diffusion et expérimentation de la base de ressources « Quelques pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés ».

Le but est dual, d'une part conférer à ces outils une visibilité certaine, d'autre part en expliquer l'utilité (aider à s'en servir) en laissant la porte ouverte aux améliorations tirées du terrain (les faire évoluer). Cette démarche s'inscrit dans la logique d'empowerment décrite plus bas dans le texte.

Deuxièmement, il s'agira de dispenser aux parties prenantes des conseils de terrain en matière d'adaptation des conditions de travail sur base d'une approche sécurité et ergonomique. Cette seconde activité se décline en deux thèmes. D'une part, en termes de conseils en matière d'adaptations de poste de travail (prévention, ergonomie). D'autre part, en termes de regard nouveau vis-à-vis de situations pour lesquelles prendre distance est parfois difficile. La finalité est d'aiguiser le regard des professionnels du handicap à la dimension prévention, ergonomie.

#### E. Accessibilité architecturale accrue des entreprises aux personnes handicapées.

Cette cinquième, et dernière, activité se concrétisera par une information/formation dans le domaine des normes architecturales relatives à la notion d'accessibilité. Cette formation s'intégrera dans le calendrier des « ateliers rencontres ».

Globalement, l'ensemble de ces activités s'inscrit dans une logique d'empowerment au sens où Thomas & Velthouse l'entendent, à savoir « donner du pouvoir ». En l'occurrence, il s'agit de « donner du pouvoir » au marché du travail en matière d'encadrement d'un public handicapé (« Cognitive elements of empowerment : an interpretive model of intrinsic task motivation », in *Academy of Management Review*, Vol. 15, 1990, pp. 666-681). En d'autres termes, de susciter leur motivation intrinsèque en construisant à partir de leurs besoins des outils de formation adaptés à leurs problématiques d'encadrement.

Il ne s'agit pas ici de faire en sorte que les acteurs entrepreneuriaux deviennent simplement « plus actifs » pour palier une certaine passivité. En effet, le processus d'empowerment doit permettre la mise en place et le développement de moyens organisationnels et sociaux afin de déterminer une série d'actions en vue d'atteindre un ou des objectifs particuliers en matière d'intégration socioprofessionnelle de travailleurs(es) handicapé(e)s. La finalité étant d'atteindre, dans leur chef un niveau d'autonomie suffisant quant aux situations de handicap rencontrées dans la réalité du travail.

## **2.2 La ventilation par partenaire des activités développées.**

### **1. Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté – EWETA.**

- Action spécifique « Bourse de l'emploi »
  - Trouver un emploi via le site Internet « Bourse de l'emploi » ;
  - Trouver des travailleurs plus qualifiés ;
  - Les employeurs pourront se servir de la base de données de l'EWETA pour trouver des personnes correspondant aux emplois vacants dans leurs entreprises- membres ;
  - Les employeurs pourront bénéficier de la synthèse actualisée des emplois vacants dans le secteur des ETA ;
  - Trouver des travailleurs répondant aux attentes des employeurs correspondant aux critères d'embauche.
- Disposer d'un outil spécifique en matière de développement des compétences (bilan, plan individuel,...) adapté au public handicapé et à tout public fragilisé.
- Participer à des formations dans le domaine du handicap, ainsi qu'aux « ateliers rencontre ».
- Diffuser des outils théoriques dans le domaine de l'insertion et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre d'articles, de newsletter, de courriers,... aux ETA. Cette diffusion donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que l'EWETA se chargera de distribuer et de récolter.

### **2. Le FOREM.**

- Disposer d'un outil spécifique en matière de développement des compétences (bilan, plan individuel,...) adapté au public handicapé et à tout public fragilisé.
- Intégrer et maintenir à l'emploi les personnes handicapées.
- Organiser et ajuster le poste de travail d'un(e) travailleur(se) handicapé(e).
- Participer à des sensibilisations et formations : Conseillers en insertion (+ les nouveaux engagés), formateurs des Centres de compétences.
- Mettre sur pied des « ateliers rencontres » proposant une approche formative des publics sensibilisés dans le domaine du handicap depuis 2003 : expériences clés en matière d'intégration professionnelle relatées par des entreprises, des expériences en matière d'aménagement des postes de travail (TRACE !), une formation en matière d'ergonomie (prévention du handicap).
- Diffuser des outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs(es) handicapé(e)s réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés lors des séances sensibilisations et des ateliers. Cette diffusion donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que le FOREM se chargera de distribuer et de récolter.

### 3. L'Institut Wallon de Formation en Alternance pour Petites et Moyennes Entreprises – IFAPME.

- *Participer à des séances de sensibilisation dans le domaine du handicap : le personnel de première ligne nouvellement engagé, les formateurs ainsi que les membres des services généraux.*
- *Participer à des formations dans le domaine du handicap au travers « d'ateliers rencontre » proposant une approche formative des publics sensibilisés fin 2004 : expériences clés en matière d'intégration professionnelle relatées par des entreprises, des expériences en matière d'aménagement des postes de travail (TRACE !), une formation en matière d'ergonomie (prévention du handicap).*
- *Diffuser des outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés lors des séances sensibilisations et des ateliers.*
- *Participer à la création d'un outil de bilan de compétences propre à la personne handicapée et à la personne fragilisée en général permettra d'unir les spécificités respectives d'ingénierie de l'alternance du partenariat. Par ailleurs, l'utilisation par l'IFAPME d'un bilan de compétences adapté aux personnes handicapées permettra, à terme, de répondre de façon précise aux besoins de formation en alternance du public à besoins spécifiques, ce qui élargira le champ de qualité de notre institution.*

### 4. Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises – SAWB.

- *Permettre à ses membres et à l'ensemble du secteur de l'économie sociale de s'informer et de se former dans les situations de handicap.*
- *Participer à la création d'outils de formation dans les situations de handicap (création d'emploi et maintien à l'emploi).*
- *Participer aux ateliers « rencontres ».*
- *Disposer d'un outil spécifique en matière de développement des compétences (bilan, plan individuel,...) adapté au public handicapé à tout public fragilisé.*
- *Diffuser et expérimenter des outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre des sensibilisations et des ateliers. Cette expérimentation donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que SAW se chargera de distribuer et de récolter.*

### 5. TRACE!

- *Participer à des séances de sensibilisation et de formation dans le domaine du handicap : les agents nouvellement engagés afin de continuer à promouvoir l'insertion des personnes handicapées (notamment par le biais de l'intérim).*
- *Mettre en œuvre des actions dans le cadre de la prévention en support des agents en intégration professionnelle de l'AWIPH et des entreprises en vue de déboucher sur des aménagements concrets de postes de travail et de pouvoir alimenter le guide des bonnes pratiques en la matière.*
- *Intervenir dans les « ateliers rencontre » à destination des parties prenantes du projet en tant qu'expérience de mise à l'emploi et d'aménagement des conditions de travail pour travailleurs handicapés.*

- Diffuser et expérimenter des outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre des sensibilisations, des ateliers, et dans l'action soutien dans l'emploi (job coacher). L'expérimentation donnera lieu à l'établissement d'un plan d'évaluation auprès des consultants en intérim de la société TRACE !

#### 6. CEPAG asbl

- Sensibilisation et formations aux enjeux de l'intégration des personnes handicapées dans les entreprises et dans la société. Mise en œuvre au sein des formations des différentes centrales de la FGTB wallonne de cycles de formation et de sensibilisation à destination de leurs délégués et de leurs militants à la problématique des personnes handicapées en milieu professionnel.
- Participation aux réunions relatives à la construction d'un outil de bilan de compétences.
- Développer des campagnes de sensibilisation par voies d'affiches et de tracts dans les entreprises et/ou dans les secteurs professionnels plus concernés.
- Expérimentation des outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre des sensibilisations et des ateliers. Cette expérimentation donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que le CEPAG se chargera de distribuer et de récolter.

#### 7. CSC Bâtiment-Industrie

- Participer à des séances de sensibilisation des acteurs de terrain, principalement les délégués Comité d'entreprise et Comité de Prévention et de Protection au travail.
- Participer à des formations : mieux percevoir le handicap
  - Reclassement des personnes accidentées dans un cadre professionnel ;
  - Maintien au travail de personnes atteintes de maladie évolutives.
- Appréhender les difficultés de la vie professionnelle pour un travailleur handicapé.
- Diffuser et expérimenter des outils théoriques dans le domaine de l'insertion et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre des sensibilisations et des ateliers. Cette expérimentation donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que la CSC Bâtiment-Industrie se chargera de distribuer et de récolter.
- Suivre et expérimenter l'outil « bilan de compétences ».

#### 8. Union Wallonne des Entreprises – UWE

- Diffuser les activités de sensibilisation et de formation réalisées par le partenariat F.A.M.E. auprès des entreprises par le biais des canaux de diffusion dont l'UWE dispose.
- Identifier des entreprises actives dans le domaine de la mise à l'emploi de travailleurs(es) handicapé(e)s.

- Diffuser auprès des entreprises, identifiées actives dans le domaine du handicap, les outils théoriques dans le domaine de l'intégration et du maintien à l'emploi des travailleurs handicapés réalisés par l'AWIPH dans le cadre du premier appel à projets EQUAL. Ces outils seront présentés dans le cadre des séances sensibilisations dans le domaine du handicap et renseigné dans les médias de l'UWE. Cette expérimentation donnera lieu à l'établissement d'une évaluation des outils que l'AWIPH se chargera de distribuer et de récolter, via l'UWE.

#### **9. Agence pour l'Intégration des Personnes Handicapées – AWIPH**

- Echanger durablement en Région Wallonne dans le domaine du handicap.
- Favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs(se) handicapé(e) vieillissant(e)s par des interventions de terrain en matière d'adaptation et d'aménagements des postes de travail :
  - Par l'expérimentation, l'adaptation et l'amélioration des outils et des produits construits dans le cadre du premier appel à projets EQUAL qui seront diffusés à un réseau de professionnels ;
  - Par la création de nouveaux outils en matière d'intégration et de maintien à l'emploi.
- Développer les compétences des professionnels de l'emploi en matière de soutien à l'emploi de travailleurs handicapés : formation au jobcoaching.
- Construire des outils d'évaluation des compétences et d'identification des centres d'intérêts destinés à mieux comprendre et gérer l'évolution professionnelle d'un travailleur connaissant un handicap.
- Sensibiliser et former le monde de l'entreprise en général afin d'y diffuser un message d'intégration et de maintien de travailleurs(ses) handicapé(e)s.
- Contribuer à l'enrichissement du site « Bourse de l'emploi » mise en œuvre par l'EWETA.

### **Article 3 : Comité d'accompagnement**

*Le partenariat de développement instaure un comité d'accompagnement. Ce comité constitue l'organe décisionnel du PDD. Il est composé des représentants légaux des partenaires effectifs énumérés en Annexe 1, ou leurs représentants dûment mandatés. La liste des membres du comité d'accompagnement figure en annexe 2.*

*Le comité d'accompagnement se réunit au minimum deux fois par an. Les membres du comité d'accompagnement sont convoqués par le coordinateur. L'ordre du jour de la réunion est joint à la convocation. Une réunion extraordinaire du comité d'accompagnement doit être convoquée lorsque la moitié au moins des membres en font la demande en vue d'un objet précis.*

*Les membres du comité d'accompagnement peuvent se faire représenter par un autre membre. Aucun membre ne pourra être porteur de plus de deux procurations. Le comité d'accompagnement ne peut valablement délibérer que si la moitié de ses membres sont présents ou représentés.*

*Le comité doit rechercher l'unanimité. Toutefois, si celle-ci ne peut être atteinte, les décisions se prennent à la majorité simple des votes des membres présents ou représentés. En cas de partage, la voix du coordinateur ou de son représentant est prépondérante.*

*Les décisions prises au cours du comité d'accompagnement sont consignées par le coordinateur dans un procès-verbal envoyé aux membres pour approbation et communiqué, signé au moins par le coordinateur, à l'Agence FSE.*

*Les partenaires associés ainsi que d'autres organisations ou personnes susceptibles d'apporter une plus-value au projet peuvent faire partie du comité d'accompagnement mais ne disposent pas d'un pouvoir décisionnel. L'Agence FSE assiste de plein droit aux réunions du comité d'accompagnement et est invitée systématiquement.*

### **Article 4 : Programme d'action du partenariat de développement**

*Pour atteindre ses objectifs, le partenariat de développement assurera :*

- Dès agrément par les autorités compétentes, la mise en œuvre d'un programme de travail dont les activités sont détaillées dans les cadres logiques joints en Annexe 3, suivant le chronogramme des activités présenté dans l'annexe 4 et avec les ressources prévues dans l'annexe 5 ;*
- La mise en place d'un comité de pilotage composé de représentants des partenaires effectifs et du partenaire coordinateur qui se réunira au minimum tous les trois mois. Le comité de pilotage assure le suivi de la mise en œuvre du projet. Il prépare les réunions du comité d'accompagnement et en exécute les décisions ;*
- La rédaction d'un rapport annuel, commun à tous les partenaires et conçu pour diffuser les réalisations et les principaux enseignements du PDD ;*
- La mise en place d'un système de suivi permettant de collecter des informations quantitatives et qualitatives tout au long de la phase de mise en œuvre du PDD ;*
- La réalisation d'une évaluation du PDD visant à mesurer les résultats et l'impact qu'il a eu sur les pratiques des partenaires et/ou d'autres organismes.*

### **Article 5 : Financement**

## **Article 6 : Responsabilité**

- Les partenaires s'engagent à respecter leurs obligations respectives telles que fixées dans le programme d'action du PDD et le calendrier.
- Les partenaires au sein du comité d'accompagnement valident le lien entre les actions et les dépenses lors de la remise des rapports financiers à l'Agence.
- En cas de retard ou de difficultés, le partenaire concerné en fait part au Comité d'accompagnement qui s'efforcera de trouver une solution alternative et en informera l'Agence FSE.
- Chaque partenaire considéré comme « bénéficiaire final » (c'est-à-dire bénéficiant de l'intervention du Fonds social européen et/ou apportant une contribution financière à la réalisation du programme d'action) est responsable de la gestion administrative et financière de l'action ou des actions dont il a la charge ; à ce titre il n'engage pas la responsabilité des autres partenaires du PDD.
- Chaque partenaire intervenant dans le cofinancement du programme d'action développé dans le cadre du PIC EQUAL s'engage à ne pas valoriser lesdits montants dans d'autres programmes européens.
- Chaque partenaire s'engage à respecter les dispositions administratives et financières décrites dans le « Guide administratif et financier » établi par l'Agence FSE ainsi que les règlements FSE et les règles spécifiques à l'initiative EQUAL.
- Chaque partenaire s'engage à répondre de manière adéquate et dans les délais fixés aux demandes d'information de l'Agence FSE.

## **Article 7 : Visibilité**

Le PDD assurera la visibilité du cofinancement de l'Union européenne et apposera le logo de l'Union européenne sur les publications et produits.

## **Article 8 : Propriété et utilisation des résultats**

Le PDD octroie à l'Agence FSE et à la Commission européenne le droit d'utiliser gratuitement et comme elles le jugent bon tous documents ou produits dérivés du projet, dans le respect des règles de confidentialité et de protection de la vie privée.

## **Article 9 : Transfert de droits et obligations**

Aucun partenaire n'a le droit de transférer ses droits et obligations au terme de la présente convention sans le consentement préalable du Comité d'accompagnement et de l'Autorité de gestion du PIC EQUAL.

## **Article 10 : Durée**

La convention prend effet le jour de la signature et reste en vigueur pendant la durée totale du PDD agréé par l'Autorité de gestion du PIC EQUAL.

Date de démarrage du PDD	1 <sup>er</sup> avril 2005
Date de fin du PDD	30 mars 2008
Durée totale du PDD en mois	36 mois

### **Article 11 : Litiges**

*En cas de litige, les partenaires tentent de trouver un accord au sein du comité d'accompagnement du PDD.*

*En cas d'échec, une mission d'arbitrage est confiée à un collègue d'arbitres, chaque partenaire désignant l'arbitre de son choix.*

*En cas d'échec de la procédure d'arbitrage, le litige est porté auprès de l'autorité de gestion du PIC EQUAL, dont la décision est sans appel et exécutoire par les partenaires.*

### **Article 12 : Modification de la convention**

*Toute demande de modification du PDD : partenariat, durée, programme de travail, budget, etc., doit faire l'objet d'un accord de l'ensemble des membres du PDD signataires de la présente convention et réunis au sein du comité d'accompagnement. Elle doit ensuite être communiquée dans les plus brefs délais à l'Agence FSE qui instruira la demande et la transmettra si nécessaire à l'Autorité de gestion du PIC EQUAL pour accord. Après acceptation de la modification, celle-ci sera actée dans un avenant à la présente convention, signé par les représentants légaux de l'ensemble des partenaires effectifs du PDD.*

*Les changements d'adresse ou de compte bancaire font l'objet d'une notification à l'Agence FSE, de même que les changements de personnel en charge de la coordination et de l'exécution du PDD.*

### **Article 13 : Sanctions**

*En cas de non-respect des dispositions reprises dans la présente convention, que ce soit par le PDD ou par un des partenaires, l'Agence FSE se réserve le droit de prendre toutes les mesures nécessaires en fonction de la nature et de la gravité des infractions ou des manquements constatés.*

### **Article 14 : Dispositions finales**

- Le comité de pilotage (reprenant les partenaires de l'annexe 1 et de l'annexe 1bis) sera chargé de l'accompagnement qualitatif ainsi que de l'évaluation permanente du projet. Il se réunira selon la même fréquence que le comité d'accompagnement.*
- La convention n'entrera en vigueur qu'après approbation par l'Autorité de gestion du programme d'activités de l'action et notification au Coordonnateur du PDD.*
- Date et signature de chaque partenaire (personne juridiquement habilitée à engager l'organisme).*

*Membres du Comité d'accompagnement*

**AWIPH**

*Mr Georges ROVILLARD*

*Administrateur général*

**LE FOREM**

*Mr Jean-Pierre MEAN*

*Administrateur général*

**IFAPME**

*Mme Francine DEVILLE*

*Administratrice générale*

**EWETA**

*Mr Guy NISSET*

*Président*

**SAW-B**

*Mr Pierre VERBEEREN*

*Président*

**CEPAG asbl**

*Mme Annick THYRE*

*Administratrice déléguée*

**TRACE!**

*Mr Philippe SANGRONES*

*Direction Services Généraux*

**CSC Bâtiment-Industrie**

*Mr Jacky JACKERS*

*Président*

**UWE**

*Mr Vincent REUTER*

*Administrateur délégué*

*Organismes membres du Comité de Pilotage*

**CESF**

*Mr Edouard BOUMANS*

*Président*

**GIRAV**

*Mr Philippe MARLIER*

*Président*

**CESRW**

*Mr Jacques FOSTIER*

*Secrétaire général*

**Ministère de la Région Wallonne**

*Mr Georges HOREVOETS*

*Secrétaire général*

**ADECCO**

*Mr Mark DE SMEDT*

*Managing Director BENELUX*

**Cabinet de la Ministre de la Formation de la Région Wallonne**

*Mme Marie ARENA*

*Ministre de la Formation de la Région wallonne*

**Cabinet du Ministre de l'Economie et de l'Emploi**

*Mr Jean-Claude MARCOURT*

*Ministre de l'Economie et de l'Emploi*

*Cabinet de la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances*

*Mme Christiane VIENNE*

*Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances*