Compte-rendu Comité de pilotage – Projet FAME
13 juin 2007

Personnes présentes

Mme Heloïsa PASSAREIRO	FSE
M. Francesco PALMERI	CEPAG
M. Nicolas LATTEUR	CEPAG
Mme Sylvie LAMBINON	TRACE!
M. Philip VERBEEREN	ADECCO
M. Eric DEWAELE	SAW-B
M. Guy NISET	EWETA
Mme Linda BENET	EWETA
Mme Nathalie DELBRASSINNE	CESRW
Mme Antonietta LEONE	EWETA
M. Philippe D'HOLLANDER	AWIPH
Mme Raymonde YERNA	Cabinet du Ministre de l'Economie et de l'Emploi – Monsieur Jean-Claude MARCOURT
Mme Mireille DOPCHIE	AWIPH
M. Axel VANWEYNENDAELE	AWIPH

Personnes excusées

Mme Anne TRICOT	FGTB
Mme Anne-Marie ANDRUSYSZYN	CEPAG
M. Luc FOHAL	AWIPH
Mme Daisy POPULAIRE	GIRAV
Mme Ingrid SOBTANKA	UWE
M. Benoît NIZET	AWIPH
M. Christophe RIZZO	AWIPH
Mme Nathalie VANDERNIEPEN	AWIPH

Personnes absentes

▪ M. Serge CLOSSEN	Cabinet de la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances – Madame Christiane VIENNE
▪ Mme Agnès HERBIN	CSEF
▪ Mme Rosa MONTAGNER	FOREM
▪ Mme Renée LALLEMAND	FOREM
▪ Mme Isabelle PARENT	CSC Bâtiment-Industrie
▪ M. Bernard JANS	CSC Bâtiment-Industrie
▪ M. Eddy DAMBLY	IFAPME
▪ M. Luc BOSMAN	Cabinet de la Ministre de la Formation de la Région wallonne – Madame Marie ARENA

1. Plan de travail / Ordre du jour

- Le site INTERNET du projet FAME – www.awiph.be/fame

- Présentation succincte des rubriques du site.
- Interpellation des partenaires quant à la structure et quant au contenu proposé.

- L'activité de sensibilisation / information dans le domaine du handicap

- Les structures sensibilisées (tableau indicateurs).
- Les structures informées.
- Les difficultés rencontrées.
- Une nouvelle convention.
- Perspectives septembre-décembre 2007.
- Interpellation des partenaires quant à l'activité de sensibilisation.

- L'activité de formation dans le domaine du handicap

- Le tableau des indicateurs de la formation.
- L'évaluation partielle.
- Les thématiques à succès ? Les difficultés rencontrées ?
- Les perspectives septembre-décembre 2007 et de long terme.
- Interpellation des partenaires quant à l'activité de formation.

- Les activités emploi

- Le site « Bourse de l'emploi ». Présentation par l'EWETA.
- La diffusion des outils emploi SAFRHAN ?
- Les travaux de l'atelier de création d'un outil de valorisation des compétences.
- L'amélioration des outils « emploi » ?
- Le job coaching ?

- Les Accords de coopération transnationale (ACT)

- Les travaux de l'ACT SHARE et de l'ACT PHOES.

- Les outils marketing ?

- L'action 3

- Comité d'accompagnement – Validation des dépenses 2006

- Approbation des dépenses 2006 encourues dans le cadre du projet FAME.
- Validation/signature du tableau des dépenses par les partenaires effectifs.

2. Compte-rendu

M. A. VAN WEYNENDAELE, Coordinateur du projet FAME, propose un tour de table des participants présents et rappelle l'importance du Comité de pilotage en termes de mise en réseau et de renforcement du lien partenarial. C'est avant tout un espace de dialogue.

Le Coordinateur présente l'avancée des activités menées par le projet FAME – Formation Adaptation Maintien Employabilité dans le domaine du handicap sur base du PowerPoint joint au présent compte-rendu et des documents remis dans la farde de travail.

En guise d'introduction, les participants sont invités à découvrir le site Internet du projet (www.awiph.be/fame) au travers de ses rubriques principales. Cet outil sert à la communication mais également à la gestion et à l'évaluation du projet (réunions, agenda,…).
Il est annoncé que le site sera traduit en anglais afin de lui conférer une dimension internationale. Néanmoins, dans quelle mesure est-il nécessaire de traduire les contenus actuels du site ?
M. A. VAN WEYNENDAELE invite les participants à réfléchir à cette question et de transmettre leurs conseils et leurs commentaires sur ce point.

2.1. Les activités de sensibilisation/information

Présentation des données factuelles relatives aux activités de sensibilisation et d'information dans le domaine du handicap (cf. document farde de travail).
M. A. VAN WEYNENDALE détaille le canevas de sensibilisation proposé aux professionnels de l'emploi et explique le cheminement ayant conduit à l'établissement de ce nouveau canevas. La plus-value de ce dernier réside dans sa méthodologie appelant à davantage de participation (mises en situation de handicap, utilisation du corps,…).

Mme R. YERNA propose que le module soit proposé aux « job coaches » des MIRES dans la mesure où de nouveaux ont été engagés. Dès lors, et compte tenu de leur manque de visibilité du handicap, il serait pertinent de réaliser un travail de démystification. Par ailleurs, M. A. VAN WEYNENDAELE, souligne qu'il serait peut-être intéressant de proposer une sensibilisation à l'ensemble des « job coaches » engagés dans le cadre de l'Initiative spécifique « soutien dans l'emploi ».
En outre, la démarche pourrait également être proposée aux consultants « Diversité » ainsi qu'au Service social de la Région wallonne (M. Jacques DEROCHETTE).

M. E. DEWAELE souligne qu'il est difficile, au niveau du secteur de l'économie sociale, de sensibiliser et/ou de former sur une journée complète. Dès lors, une réflexion pour une sensibilisation sur une demi-journée sera réalisée.

M. N. LATTEUR précise que des demandes de sensibilisation au niveau du CEPAG se trouvent toujours en attente. A ce sujet, M. A. VAN WEYNENDAELE rappelle qu'effectivement des séances prévues en 2006 ont du être annulées compte tenu du contexte juridique de l'époque afférent au canevas de sensibilisation.
Afin de répondre à ces demandes, M. A. VAN WEYNENDAELE prendra contact avec Mme Anne-Marie ANDRUSYSZYN – Directrice du CEPAG – afin d'organiser ces séances.

Par ailleurs, Mme N. DELBRASSINNE se pose la question du vécu de ces séances de sensibilisation. En effet, dans quelle mesure est-ce bien accepté étant donné que l'on fait appel à un investissement personnel important ?
Mme S. LAMBINON explique que cette méthodologie de travail est importante car elle suscite des réactions et des débats entre les participants. Bien entendu, cela suppose un suivi et un débriefing.

M. Ph. VERBEEREN abonde dans ce sens en soulignant l'importance de la séance de sensibilisation dans sa dimension « diversité » : le handicap ne se réduit pas à la seule image du fauteuil roulant. Par conséquent, la sensibilisation permet d'élargir le champ des connaissances aux handicaps dits invisibles.

M. A. VAN WEYNENDAELE complète l'information en précisant que les évaluations faites des actions de sensibilisation (projet SAFRHAN et FAME) sont très positives en termes de vécu (demandes pour aller plus loin) et d'évolution positive des représentations sociales (cf. questionnaires pré et post).

En ce qui concerne, la sensibilisation de la fonction publique, M. A. VAN WEYNENDAELE informe qu'une séance a été organisée en mars 2007 à destination de 19 Hauts fonctionnaires et ce, en collaboration avec le Cabinet du Ministre de la fonction publique et le Cabinet de la Ministre de la Santé, de l'Action sociale et de l'Egalité des chances.
A ce sujet, Mme M. DOPCHIE précise que la démarche méthodologique choisie était de proposer dans un premier temps la démarche de sensibilisation au Top management (obtention d'un aval, d'une caution à proposer) pour ensuite cibler le personnel RH et le personnel de terrain.

Dans ce cadre, M. Ph. D'HOLLANDER s'interroge quant à la question des quotas de personnes handicapées dans le secteur public (actuellement fixé à 2,5%) ; ce point a-t-il été abordé dans le cadre de la sensibilisation des Hauts fonctionnaires ?
M. A. VAN WEYNENDAELE précise que, lors de la sensibilisation animée par l'asbl Horizon 2000, cette question a suscité quelques freins et quelques interpellations directes du Ministre de la fonction publique – M. Philippe COURARD – par les Hauts fonctionnaires. L'interpellation a porté sur le mode de calcul du quota. En effet, le système actuel ne permet pas de comptabiliser les contractuels en situation de handicap dans les 2,5% requis.
Au-delà de cela, le contenu de la séance de sensibilisation a été bien accueilli en seconde partie de matinée et les participants se sont prêtés au jeu des mises en situation.

2.2 L'activité de formation

Présentation de données factuelles relatives aux formations organisées de mars à juin 2007(cf. PowerPoint).
Un temps est également pris afin de détailler la méthodologie utilisée afin de : identifier les thématiques (rencontres bilatérales avec les partenaires), choisir les opérateurs (comité de décision interne AWIPH), rédiger et valider le contenu du catalogue de formation (formateurs et partenaires), diffuser ce dernier (première période et seconde période : élargissement du mailing : médecins conseils des Mutuelles, conseillers CPAS,…) et l'évaluer (questionnaire « à chaud »).

M. A. VAN WEYNENDAELE rappelle l'importance de mélanger autant que faire se peut les publics lors des formations et des sensibilisations.
En effet, cela permet un réel échange d'expériences entre des structures différentes qui n'ont pas l'habitude de travailler ensemble. Par conséquent, cette mixité de publics contribue largement à la construction d'un réseau dans le domaine du handicap.

M. E. DEWAELE demande s'il est toujours nécessaire d'organiser les formations sur le site de l'Administration centrale de l'AWIPH
Les modules de formation (et de sensibilisation) peuvent tout à fait être décentralisés des locaux de l'Administration centrale de l'AWIPH (si les frais supplémentaires liés à la location de salles sont évités).
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.

Pour conclure sur les activités de formations, il est proposé aux partenaires de diffuser le catalogue de formation au sein de leur propre réseau et de mobiliser leur personnel.

2.3 Les activités emploi

a. Création d'un outil de valorisation des compétences adaptable au public en situation de fragilité par rapport à l'emploi

Présentation de la méthodologie de travail mise en place (décembre 2005) : réunir les partenaires du projet, expertise du BIEF (arbre des problèmes, arbre des objectifs, stratégies, cadre logique), mise en réseau (questionnaires intervenants-bénéficiaires, rencontre avec le terrain), découverte et connaissance des outils existants en matière de compétences chez les partenaires et en Région wallonne (carte des outils existants), création/ amélioration/enrichissement/adaptation/relecture de l'Inventaire des Ressources Personnelles (outil de valorisation des compétences) et de l'Inventaire des Charges du Poste.

Mme R. YERNA propose de pousser un pas plus loin dans la démarche de l'outil en associant le Responsable de la Cellule Validation des compétences (Bruxelles Formation), M. Alain KOCK.
Mme N. DELBRASSINNE considère l'outil très intéressant car il envisage, dans l'équation de l'insertion, le poste de travail.

b. Diffusion et amélioration des outils emploi (projet SAFRHAN – EQUAL I).

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.

M. A. VAN WEYNENDAELE explique que ces outils se trouvent diffusés dans le cadre des formations FAME (400 inscrits), via le site Internet du projet et du site AWIPH (www.awiph.be), ainsi que grâce un cd-rom.

Afin d'améliorer ces outils, M. A VAN WEYNENDAELE informe qu'un formulaire à partir du site FAME peut être complété afin d'évaluer ceux-ci.
En outre, il serait beaucoup plus pertinent de mettre en place un atelier d'amélioration ; cet atelier regrouperait les partenaires intéressés du projet FAME à se pencher sur les contenus des différents outils, ainsi quelques attachés en intégration professionnelle volontaires sur la démarche.
Mme R. YERNA se demande dans quelle mesure les Carrefours Emploi Formation ne devraient pas être associés à cette démarche ?

Cet atelier se réunira une fois que tous les outils auront préalablement été appréciés et passés en revue afin que l'échange soit riche d'expériences et de points d'amélioration et d'échanges. La démarche permet plus d'efficience et de limiter les moments de réunions.

c. Action spécifique « Bourse de l'emploi »

M. A VAN WEYNENDAELE précise que la finalité de ce site vise à faciliter le matching entre demandes d'emploi émanant de personnes en situation de handicap et offres d'emploi provenant d'entreprises adaptées.
Ce site a fait l'objet d'un important travail d'amélioration (modes d'accès, protection de la vie privée, ergonomie, encodage on line,…).

Mme S. LAMBINON relève que le site n'est pas accessible aux entreprises privées. A ce sujet, Mme A. LEONE explique que seules les ETA peuvent accéder aux CV des candidats.
Pour Mme S. LAMBINON et M. Ph. VERBEEREN cette situation est dommage étant donné qu'en tant qu'agence d'intérim et de placement ils rencontrent beaucoup de difficultés à trouver des candidats en situation de handicap.

Mme R. YERNA estime qu'il faudrait informer les Missions régionales de l'existence de ce site. En effet, elles souffrent dans un processus de placement de difficultés à trouver des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Concernant la seule accessibilité du site par les entreprises adaptées, M. A. VAN WEYNENDAELE propose d'ouvrir la « Bourse de l'emploi » aux entreprises au sens large (ou dans un premier temps aux structures partenaires du projet FAME et de l'AWIPH). En effet, les codes d'accès (filtre et identification à l'entrée) et les différents points relatifs à la protection de la vie privée sont tout à fait suffisants juridiquement afin de garantir l'éthique de l'outil.
Néanmoins, il est nécessaire de trouver une alternative à l'existence de deux listes (demandeurs d'emploi handicapés et non-handicapés) étant donné leur caractère discriminant. L'alternative serait plus que certainement de proposer un <u>moteur de recherche</u>.

d. 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 job coaching soutenue par l'AWIPH dans le cadre d'une Initiative spécifique.

2.4 Les activités transnationales

Présentation des travaux de l'ACT SHARE (cf. PowerPoint). M. A. VAN WEYNENDAELE détaille deux outils et ce, en raison de leur innovation : l'enquête sur le capital social des personnes en situation de handicap physique (cf. documents farde de travail) et la réalisation d'une vidéo présentant des insertions professionnelles issues des 5 pays partenaires.

Séminaire de clôture des travaux de l'ACT – Vilnius – 5 au 8 novembre 2007.

Présentation des travaux de l'ACT PHOES (cf. PowerPoint). M. A. VAN WEYNENDAELE détaille la méthodologie de travail adoptée et présente les 3 groupes de travail (évaluation - relations aux entreprises - appui au travail) mis en place.

Prochaines rencontres de l'ACT PHOES

- *Murcia (Espagne) – 18 au 21 septembre 2007.*
- *Besançon ou Strasbourg (à préciser) – 29 au 30 novembre.*

2.5 Les outils marketing ?

Les différents outils marketing réalisés dans le cadre du projet ont été présentés aux participants (cf. PowerPoint).

2.6 L'action 3

Cette action concerne le Coordinateur du projet FAME – l'AWIPH (cf. PowerPoint).

2.7 Comité d'accompagnement – Validation des dépenses 2006

Dans la mesure où, les dépenses n'ont pas été rentrées par l'ensemble des partenaires le tableau n'a pu être validé.
Par conséquent, dès que l'entièreté des dépenses aura été transmise, le tableau 2006 fera l'objet d'une validation par mail auprès des partenaires effectifs du projet FAME.

Notons que le partenaire TRACE! n'ayant pas validé on line (site FSE) ses dépenses 2005, ce dernier procédera dans les prochaines semaines à une modification de ses données financières.
Cette situation implique que l'ensemble des partenaires effectifs valident à nouveau le tableau des dépenses 2005.

Par ailleurs, il a été demandé à SAW-B de transférer 50% de son budget transnational vers l'EWETA qui ne dispose plus à l'heure actuelle du budget nécessaire que pour poursuivre son investissement sur les activités transnationales. SAW-B ayant accepté, les partenaires effectifs seront amenés, par mail, à valider ce transfert de fonds.

3. Perspectives

Le prochain Comité de pilotage devrait se tenir en novembre ou en décembre 2007. Une date sera déterminée dans des délais raisonnables.

Van Weynendaele A.
Attaché – Coordination projets européens