



FSE – Equal

PHOES
Ciudadano

Agir avec les
entreprises

Compte rendu des Journées d'étude à Murcia, Espagne
2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 novembre 2006

Présentation du document

Le thème retenu pour les 6 journées transnationales du 2 au 8 novembre 2006, était : « **Agir avec le Système** ».

Le document qui rend compte de ces journées comporte 2 parties :

1. **Objectifs, déroulement et résumé des journées.**
2. **Suivi des 3 objectifs définis au niveau du référentiel PHOES.**

Toutefois, il nous semble important, avant de développer ces points de souligner en préambule, l'investissement considérable des équipes espagnoles pour nous accueillir et ce, à trois niveaux :

- 1) la présentation de multiples approches, réalisations et expériences,
- 2) les propositions de découvertes culturelles avec des guides expérimentés,
- 3) les découvertes gastronomiques.



Première partie

Objectifs, déroulement, résumé des 4 journées.

1.1. Objectifs.

Le thème des journées portait plus particulièrement sur « *Agir avec le système* »

Les objectifs concrets assignés à ces journées sont les suivants :

- Présenter les méthodes FEAPS/FEYCSA pour « agir avec le système ».
- Présenter les méthodes FEAPS/FEYCSA pour « agir avec les opérateurs et les bénéficiaires » en liaison avec le système.





1.2. Déroulement.

Rappel succinct :

2 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<u>MATIN</u> <u>Murcia</u> <u>(Région)</u>	<p><u>SERVICE EMPLOI ET FORMATION.</u></p> <p>Présentation du Service Emploi et Formation par <u>M. Rafael OLIVARES LOPEZ</u>, Sous - Directeur Général de l'Emploi et de la Formation.</p> <p><u>Points abordés durant la présentation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ présentation de la Région au niveau économique ; ○ contexte général de la Région de Murcia : <ul style="list-style-type: none"> - pacte social entre patronat et syndicats, paix sociale, - forte immigration, - importance de l'action à l'égard des personnes handicapées mentales, comparées à d'autres. ○ présentation du service « Emploi et Formation » : <ul style="list-style-type: none"> - liaisons avec l'Etat et l'Europe, - organigramme, missions du Service, - décentralisation du service au niveau de la Région sur 24 sites ; ○ programmes mis en place par la Région concernant les personnes en situation de handicap : <ul style="list-style-type: none"> - définition du handicap, deux catégories : <ul style="list-style-type: none"> ▪ handicapés physiques à moins de 33 % ▪ handicapés physiques à + de 33 % et handicapés psychiques qui bénéficient d'un dispositif d'insertion spécifique ; - principaux programmes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aides aux entreprises : 5000 € si le contrat est au moins de 6 mois et diminution des charges sociales durant la durée du contrat (entre 75 et 100 %). ▪ Aides pour l'auto-emploi. ▪ Aides spécifiques pour la prospection, l'orientation et l'accompagnement : contractualisation avec des professionnels sur résultats de placement. ▪ Aides pour les emplois protégés et les emplois occupationnels. 	<p>Documents d'information destinés au public : - « Qué es el ? » - « No Pierdas tu Tiempo ».</p> <p>Guide des subventions pour l'Emploi et la Formation en 2006 + CDRom.</p> <p>Site à consulter : www.sefcarm.es</p>



2 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<p><u>APRES-MIDI</u> Murcia</p> <p>(Hôtel Zenit)</p>	<p><u>PRESENTATION DE LA SOIREE « LAUREL » qui récompense les entreprises qui ont agi pour l'emploi des travailleurs handicapés mentaux.</u></p> <p>Présentation par <u>Monsieur Angel RAMOS GUARDIOLA</u>, Président du Réseau « Empleo en Red con Feaps ». Traduction : <u>Juan et Elena.</u></p> <p><u>Principaux points évoqués :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Expérience mise en place depuis 11 années pour l'intégration des personnes handicapées mentales ; cette expérience prend appui sur les articles 14 et 35 de la constitution espagnole. ○ Démarrage difficile qui a nécessité plusieurs révisions des approches à l'égard des entreprises. Des approches successives ont été mises en place, progressivement : <ul style="list-style-type: none"> - Approche sociale : échec. - Approche technique : échec. - Approche fiscale et économique : réussite - A la suite de cette approche, il y a eu la création d'un évènement et une nouvelle approche technique autour des profils de postes adaptés aux personnes. - Développement des approches intégratives au niveau des équipes de travail. Voir « l'effet Samuel ». - Développement des centres occupationnels. - Développement de l'accueil dans les collectivités territoriales. ○ Signatures d'accords de collaboration avec les partenaires économiques : <ul style="list-style-type: none"> - 1998 : 5 entreprises et 1 TH embauché - 2006 : 300 entreprises et 200 TH embauchés. ○ L'augmentation des résultats a obligé à revoir les stratégies de formation ainsi qu'une certaine spécialisation des services d'accompagnement. ○ Organisation des « Laurels » : <ul style="list-style-type: none"> - 5 lauréats sont récompensés (voir document joint) - La communication ne se limite pas à la soirée des Laurels ; tous les 6 mois, un évènement est mis en place ; cette promotion permanente donne aussi toute sa valeur aux Laurels. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diaporama : « FEAPS : Empleo en Red con Feaps ». - Document intitulé : « 11 années de qualité Patronale – 11 années de qualité humaine ».

**2 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<p><u>SOIREE</u> Murcia</p> <p><u>(PALAIS DES CONGRES)</u></p>	<p><u>PRESENTATION DE LA SOIREE « LAUREL » qui récompense les entreprises qui ont agi pour l'emploi des travailleurs handicapés mentaux.</u></p> <p><u>Principaux points observés :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Durée de la soirée : environ 2 H, sans le buffet. - Déroulement général : <ul style="list-style-type: none"> ▪ accueil ; remerciement du Pdt de la FEAPS ; ▪ plaques offertes à 20 personnalités méritantes ; ▪ témoignages de deux personnes handicapées mentales ; ▪ remise des 5 récompenses aux entreprises les plus méritantes ; ▪ remerciements ; ▪ buffet offert aux invités. - Présence de 300 à 350 personnes. - Présence de personnalités politiques (Président de Région) et de personnalités économiques. 	<p>Remise de casque pour la traduction de l'espagnol en français.</p>

**3 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<p><u>JOURNEE Murcia</u></p> <p><u>SIEGE DE LA FEAPS</u></p>	<p><u>RETOUR SUR LA SOIREE « LAUREL » qui a récompensé les entreprises qui ont agi pour l'emploi des travailleurs handicapés mentaux.</u></p> <p><u>Animation : ELENA DIAZ MARTINEZ ;</u></p> <p><u>Principales remarques évoquées par les participants à l'issue de cette soirée :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Bien :</u> <ul style="list-style-type: none"> - La soirée était traitée comme un spectacle. - La liaison avec les familles favorise la promotion publique et en direct de l'insertion des Travailleurs Handicapés Mentaux en milieu ouvert. ○ <u>Contexte franc-comtois :</u> en Franche-Comté, il est difficile d'associer l'ensemble des acteurs dans un collectif de communication et de promotion. Pour l'instant, on travaille avec les techniciens de l'insertion et les techniciens de l'administration, mais pas encore avec les politiques et le milieu économique. ○ <u>Méthode d'accompagnement et mise à niveau :</u> un débat a été engagé sur les méthodes d'accompagnement dispensées par la FEAPS, qui assistent les personnes sur le poste jusqu'à ce qu'elle soit à niveau, tant du point de vue des compétences que des résultats de production. ○ <u>Angle de vue :</u> les entreprises, qui se sont exprimées à l'issue de leur nomination, parlent de « capacité » et non de « handicap ». Peut-être faudrait-il infléchir nos discours en ce sens pour être plus efficace. ○ <u>Contrainte de l'autorité médicale dans le système espagnol :</u> le service médical espagnol est externalisé ; il n'a pas la même importance sociale qu'en France par exemple. De ce fait, si une expérience a été conduite positivement avant une visite médicale sur la prévention des risques, le pouvoir médical n'intervient pas, il approuve. <p><u>Principale question - réponse :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ <u>Question :</u> les entreprises souhaitent-elles faire la promotion publique du travail handicapé ? ○ <u>Réponse :</u> oui, mais on demande avant d'attribuer les « Laurel » si l'entreprise est d'accord pour apparaître en public. D'autre part, le prix attribué n'est pas un prix social mais un prix accordé pour la gestion des ressources humaines, à l'entreprise, et non au travailleur handicapé. 	<p>- Mémoire 2005. FEAPS. Bilan d'activités.</p> <p>- Dossier de presse suite à la soirée.</p> <p>- PRIMIOS LAUREL. Plaquette publicitaire faisant suite à la soirée et identifiant les lauréats. <i>Document récupéré au restaurant HUERTANO DE MURCIA, lauréat.</i></p>



6 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<p><u>Matin</u> <u>Mairie de CALASPARRA</u></p>	<p><u>ETUDE DE L'EXPERIENCE CONDUITE AVEC LA MAIRIE DE CALASPARRA concernant le recrutement de 7 travailleurs handicapés.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Accueil</u> par Monsieur Joaquin SALINAS, Maire qui remercie les participants de leur présence. - <u>Caractéristiques de l'expérience</u> : <ul style="list-style-type: none"> o Ville de 10 000 personnes et 100 agents jumelée avec plusieurs autres villes européennes. o La collectivité emploie 13 travailleurs handicapés, soit 13 % de son personnel. o La FEYCSA a participé au placement de 7 travailleurs handicapés, sur plusieurs années (depuis 2003) ; la mise à disposition s'est faite sous forme de prestation de service en vue d'éventuelles embauches ; o Les postes occupés sont les suivants : accueil au central téléphonique, jardinier, propreté urbaine, concierge, agent responsable de la propreté urbaine. - <u>Méthode de placement</u> : <ul style="list-style-type: none"> o Création administrative du poste. o Choix des candidats à intégrer. o Intervention de l'unité d'appui (voir explication ci-après de cette entité) pour dépasser les problèmes rencontrés dans le processus d'intégration. Les fonctions de l'unité d'appui sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sélection des personnes (avec l'appui d'un cabinet externe de recrutement) ▪ Choix des personnes en fonction du profil et des ressources de la famille ▪ Intervention d'un psychologue pour analyser les capacités, le degré d'autonomie et identifier les besoins du travailleur handicapé. ▪ Mise en place d'un « appui naturel » qui correspond à un professionnel de la collectivité. ▪ Mise en place d'un « préparateur » qui correspond à un professionnel détaché de la FEYCSA sur la collectivité. o Progressivement, le préparateur se retire de la collectivité mais continue d'assurer une coordination et un suivi. - <u>Schéma d'organisation du suivi d'intégration au niveau de la Collectivité</u> : voir page suivante. 	<p>Néant.</p>

**6 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités							
<p><u>Matin</u> <u>Mairie de CALASPARRA</u></p>	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p><u>STRUCTURE D'APPUI ET D'ORGANISATION DU SUIVI DE L'INTEGRATION AU NIVEAU DE LA COLLECTIVITE.</u></p> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin: 10px 0;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><u>PREPARATION</u> (au niveau de la FEYCSA)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychologue. - Préparateur du travail. </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"> <p style="text-align: center;"><u>REFERENT INTERNE APPUI NATUREL</u> (au niveau de la collectivité)</p> <p>Hiérarchique naturel des personnes handicapées ; fait le lien avec l'Encadrant et la Préparation en cas de difficulté.</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <p>↕</p> </div> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p><u>ENCADRANT AU NIVEAU DE LA COLLECTIVITE (encargado de Apoyo)</u></p> <p>Personne de la FEYCSA détachée en permanence qui assure le suivi des 7 personnes handicapées. Cette personne est elle-même handicapée.</p> </div> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> <p>↕</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> <td style="width: 12.5%;"><u>TH</u></td> </tr> </table> <p>Les 7 TH sont mis à disposition par la FEYCSA qui adresse une facture à la Collectivité.</p> <p><u>PRECISIONS RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU SYSTEME.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - si la coordination entre « appui naturel » (réfèrent interne) et « encargado de apoyo » (encadrant) est bonne, le système fonctionne bien. - La durée de mise à disposition des personnes et de l'encadrant est d'environ 3 ans ; ensuite, s'il y a signature d'un contrat d'embauche avec la collectivité, le suivi continue au-delà de cette date. - Les avantages pour la commune sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> o Economies financières : car la FEYCSA ne refacture pas l'intégralité des frais à la collectivité. o Après les 3 années, un suivi est encore assuré. <p>NB. Avec 13 % de personnes handicapées, la commune met en œuvre une politique sociale. En effet, les travailleurs handicapés sont des habitants de la commune.</p>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>
<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>	<u>TH</u>		

**6 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités
<p><u>Matin</u> <u>Mairie de CALASPARRA</u></p>	<p style="text-align: center;"><u>UNIVERSIDAD DE MURCIA.</u></p> <p>PRESENTATION DE L'ETUDE REALISEE PAR L'UNIVERSITE DE MURCIA CONCERNANT L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES DANS LES ADMINISTRATIONS PUBLIQUES DE LA REGION DE MURCIE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation réalisée par Jaime INSA, chercheur de l'Université. - Thèmes présentés : <ul style="list-style-type: none"> o Présentation de l'université de MURCIA, ses valeurs : recherche, formation, tradition, prestige. o Présentation de la morphologie économique et sociologique de la Région de MURCIE. o Présentation de l'implantation des différents services destinés aux personnes handicapées. - Enquête auprès des communes : <ul style="list-style-type: none"> o Dans le cadre du projet « CIUDADANO », l'Université réalise une enquête auprès de 45 communes sur l'emploi possible, les capacités d'emploi. o Il s'agit d'une étude et d'une sensibilisation en même temps. <p>Méthode de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Cette étude est réalisée au travers d'un questionnaire (voir document remis par l'Université). o Etablissement d'une carte des emplois possibles dans les administrations communales, les réserves d'emploi. o Le résultat attendu : informer les communes du projet CIUDADANO ; susciter des conventions ; traiter les informations issues de l'étude afin de pouvoir établir des stratégies d'action. <p><u>Documents remis :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - un diaporama sur le découpage territorial de la Région de Murcia. - Un diaporama sur l'étude. - Un diaporama sur l'université de Murcia.



6 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
<p><u>Après-midi</u></p> <p><u>A. P. C. O. M.</u> <u>CARAVACA</u></p>	<p><u>A.P.C.O.M.</u></p> <p>Accueil par Monsieur José Maria RODRIGUEZ, gérant d'APCOM ;</p> <p><u>Présentation d'APCOM.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Créée il y a 30 ans, - centre occupationnel pour 90 personnes, qui comprend une jardinerie (production de fleurs) et un magasin de vente ainsi qu'une unité de travail avec appui. <p><u>Première partie : présentation du cours expérimental de préparation aux concours pour la fonction publique pour personnel handicapés mental.</u></p> <p>Présentation de la base de données par SONIA et ANNA. Cette base est composée de deux parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion administrative des bénéficiaires et de leur dossier. - Gestion des savoirs. Il s'agit de sélectionner les savoirs les plus structurants et de les formaliser de manière « simple ». <p>La base a été présentée sur le thème du « Droit ». Ce thème a été décomposé en trois types de connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connaissances communes à tous les examens, - connaissances spécifiques à certains examens, - connaissances transversales, destinées à la compréhension d'autres disciplines et situations de travail. <p>Structure de la base :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cette base se rapproche d'un système « wikipédia » - la structure des cours a été écrite par des universitaires - les cours peuvent s'écrire en même temps qu'ils se réalisent par les enseignants ; la base peut donc s'enrichir - l'organisation pédagogique est la suivante : objectifs – processus pédagogiques – activités et contenus associés – évaluation sommative par QCM (questionnaire à choix multiples) - l'écriture et la documentation doit être réalisée sous une forme très simple. <p>Remarques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'expérimentation a permis de valider la possibilité d'introduire des concepts abstraits dans un examen pour personnes handicapées mentales ; - durée : 4 heures par jour durant 4 jours pour un thème de 25 questions. - 80 élèves, moyenne d'âge 22-23 ans. 	<p>Néant.</p> <p>Il s'agit d'une expérience.</p>



6 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Après-midi <u>A. P. C. O. M.</u> <u>CARAVACA</u>	<p><u>A.P.C.O.M.</u></p> <p><u>Seconde partie : présentation de la méthode « EMPLOI AVEC APPUI » mise en œuvre par le S.E.F. (service emploi formation).</u></p> <p>L'objectif de cette méthode est d'insérer dans le milieu ordinaire des Travailleurs Handicapés Mentaux. Les principaux intervenants sont les « préparateurs » dont l'intervention s'insère dans <u>le processus suivant</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recherche de postes. 2. Analyse des contenus, des tâches et des exigences. 3. Evaluation et sélection des Travailleurs Handicapés Mentaux (cohérence entre la capacité des personnes et les exigences du poste). 4. Proposition à l'entreprise de plusieurs personnes. 5. Accord avec l'entreprise sur une période donnée. 6. Accompagnement de la personne sur une période. Le Préparateur apprend sur site et avec la personne ce qu'il faut faire, par ailleurs il intervient sur l'intégration avec l'environnement et l'équipe de travail. 7. Evaluation au terme de la période. 8. Proposition d'un contrat. 9. Progressivement, le Préparateur se retire du poste au fur et à mesure que le travailleur handicapé devient autonome. Toutefois, le préparateur reste en capacité d'intervenir immédiatement si nécessaire. <p><u>Précisions</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - souscription d'une assurance civile ; - durée de la période d'essai : 1 à 2 mois jusqu'à 1 an ; - le préparateur intervient en même temps que le Travailleur Handicapé ; - le S.E.F. finance l'accompagnement sur une période d'une année. <p><u>Retour d'expérience des « Préparateurs »</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plus important est que le responsable de l'entreprise puisse voir que le TH est capable de développer une production comme les autres ; - le coût : 9000 euros pour un suivi + 6000 euros de subvention à l'embauche, soit 15 000 euros par personne. - Les préparateurs font des stages pratiques dans les entreprises avant d'accompagner des personnes sur des postes. Ces stages sont réalisés lorsque le préparateur ne connaît rien du métier et que le poste est complexe. - Les préparateurs (empleo con apoyo) existent depuis 1999 – 2000. Depuis cette date, 150 personnes ont été suivies de cette manière ; soit 10 à 30 personnes rentrent en entreprise par an. - Profil des Préparateurs : formation supérieure de psychologie, de pédagogie et d'éducation ou équivalent expérience professionnelle. - Il existe un diplôme préparé par l'université de SALAMANCA. - Un préparateur peut suivre 1 ou plusieurs personnes en simultané ; cela dépend des cas et des phases du processus. Avant l'embauche, un préparateur suit 1 salarié, plusieurs ensuite dans le cadre d'un suivi. 	Une plaquette et un DVD.



7 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Matin	<p><u>DIRECTION GENERALE DE LA FONCTION PUBLIQUE A MURCIA.</u></p> <p>Accueil et présentation par Monsieur Juan SANCHEZ ALEGRE, Chef du Service Recrutement à la REGION.</p> <p>Déroulement de l'intervention :</p> <ul style="list-style-type: none">- Visite du bâtiment de la Région à Murcia.- Présentation du nombre et de la composition des fonctionnaires travaillant à la Région : 1 % de la population totale de la MURCIE, soit 11500 fonctionnaires pour 1,2 million d'habitants.- Présentation et échanges en salle sur la base d'un document qui fait la synthèse de la légalité régionale en matière d'accueil des handicapés en milieu ouvert et qui décrit un projet de décret complétant l'ensemble du dispositif existant. Les principaux points de ce projet de décret sont :<ul style="list-style-type: none">o Création de postes spécifiques, niveaux D et E ;o Différenciation TH physiques et mentaux ;o Création de concours spécifiques pour THM ;o Mise en place de cours spécifiques ;o Création d'une bourse du travail spécifique.- Liaison entre le projet de décret et l'intervention du Président de Région au cours de la remise des « LAUREL ».- Débats entre Monsieur SANCHEZ et les participants sur la place des TH dans la fonction publique.	Document intitulé : « Discapacitados »

**7 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Matin	<p><u>MODALITES D'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES A L'HOPITAL USP DE SAN CARLOS.</u></p> <p>Accueil par Monsieur le Directeur PEDRO HERNANDEZ JIMENEZ et par la Surintendante MERCEDES GARCIA LOPEZ ;</p> <p>Présentation de l'hôpital et des personnes handicapées employées en milieu ordinaire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - classement de l'hôpital dans le top 20 des hôpitaux espagnols : 4^{ème} place. - 2 travailleurs handicapés sont intégrés dans le milieu ouvert - L'hôpital a été récompensé par un « Laurel » en novembre 2006. - Les responsables présentent les postes et leurs titulaires. Ils insistent sur les points suivants : « amour développé par ces personnes autour d'elles » ; « bonne camarade de travail, bien appréciée par les autres » ; « elles font beaucoup d'efforts pour compenser leurs handicaps ». Un suivi est fait régulièrement par la FEAPS. <p>Recrutement et intégration des personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leurs tâches : donner à manger aux malades ; toilette ; mesure de température et tension artérielle, ...etc. - Lors du recrutement : mise à disposition d'un accompagnateur à temps plein. La personne handicapée travaille en demi-journée puis en journée progressivement ; - L'accompagnateur ne signale aucun problème pour la prise de fonction ; - La personne handicapée disposait déjà d'une formation initiale au métier ; - L'entreprise bénéficie d'une aide au recrutement, de l'accompagnement et d'une réduction à vie des charges relevant de la sécurité sociale. <p>Echanges avec deux préparateurs : ALICIA & RECO :</p> <p><u>Réflexion à partir d'un cas, celui de Marie-José :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Il manquait à Marie-José le concours pour être recrutée normalement, - La FEAPS a signé une convention de stage avec l'Hôpital sur une durée de 3 mois (non rémunérée). Ce stage devait permettre de s'intégrer dans l'équipe de travail dans la mesure où Marie-José disposait déjà de connaissances techniques. - L'accompagnatrice, Alicia, a suivi Marie-José sur le poste durant 1,5 mois, le temps de la rendre autonome. Le 1,5 mois restant, la préparatrice est venue le matin et le soir pour suivre Marie-José. - Actuellement, Marie-José est embauchée en CDI. L'accompagnatrice vient 1 fois par semaine. S'il y a une nouvelle tâche à apprendre, c'est le tuteur immédiat qui s'en occupe et non la préparatrice. 	

**7 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Matin	<p><u>MODALITES D'INSERTION EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES A L'HOPITAL USP DE SAN CARLOS</u> (suite).</p> <p>Echanges avec deux préparateurs : ALICIA & RECO : (suite).</p> <p><u>Réflexions plus générales portant sur le poste d'accompagnateur (ou préparateur) :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 préparateurs peuvent suivre 20 personnes à des niveaux d'intégration différents ; - Le profil-type de l'accompagnateur : pédagogue, éducateur ; - Le plus difficile dans le poste, c'est l'apprentissage sur le poste car il faut apprendre et en même temps enseigner à la personne ; - Il arrive que les préparateurs soient obligés de suivre des stages de formation avant de pouvoir accompagner des personnes handicapées ; - Une remarque sur le choix du tuteur de l'entreprise (opaye naturel). Normalement, c'est l'entreprise qui le désigne, mais il arrive qu'à l'occasion de l'accompagnement, le préparateur indique à l'entreprise quelle personne est la plus appropriée à suivre le travailleur handicapé ; - L'analyse du poste prend peu de temps car souvent ce sont des tâches relativement simples qu'il faut exécuter ; - Si un poste est disponible en entreprise, il est possible que la FEAPS puisse fournir un travailleur handicapé deux jours plus tard. <p><u>Réflexion sur la formation initiale des personnes handicapées :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Le système fonctionne sur le fait que les travailleurs handicapés sont préparés en fonction des besoins des entreprises : ce fait est très important dans la compréhension du système général ; - Il y a une formation des travailleurs handicapés avant de les mettre sur des postes : cette formation se décompose, tendanciellement, en deux périodes : <ul style="list-style-type: none"> o Période 1. Formation à la polyvalence et aux caractéristiques générales d'un métier : apprentissage de tous les actes de base et des comportements attendus pour travailler avec ce métier. Durée : 1 an. o Période 2 : Formation spécifique à un poste, stage en immersion ; on passe des apprentissages « laboratoires » aux apprentissages en situation réelle. <p><u>Avertissement.</u> Les différentes réflexions produites tout au long de ces pages n'engagent pas ceux qui les ont formulées. Elles ont pu être mal comprises par celui qui en rend compte.</p>	



7 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Après-midi	<p><u>VISITE D'UN SITE OU L'ON FORME LES TRAVAILLEURS HANDICAPES A L'EXERCICE DES METIERS ; LE CAS DE L'IMPRIMERIE.</u></p> <p>Intervention de Madame Elena DIAZ MARTINEZ :</p> <ul style="list-style-type: none"> - visite du lieu et présentation des méthodes de travail ; - la FEAPS se compose de deux bureaux et d'un atelier dans lequel sont installés : <ol style="list-style-type: none"> 1. Les activités de production (imprimerie principalement). 2. Les activités d'entreprise ayant eu projet de recruter des TH déjà formés à leur production (ex. conserverie). 	Fiche de présentation des activités de la FEAPS

7 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Documents remis
Après-midi	<p><u>Evaluation des journées par fiche d'évaluation.</u></p> <p><u>Remerciements.</u></p> <p><u>Départs des participants.</u></p>	Fiche d'évaluation écrite à remplir par chacun des partenaires.

**Seconde partie****Suivi du référentiel PHOES****3 novembre 2006**

Horaire et lieu	Contenus traités	Document d'appui
<p><u>JOURNEE Murcia</u></p> <p><u>SIEGE DE LA FEAPS</u></p>	<p><u>SUIVI DU COMPTE RENDU DES 17, 18, 19 MAI 2006</u></p> <p><u>Objectif 1.</u> <u>Se connaître.</u> Néant. Pas de suivi prévu autre que le compte rendu de mai 2006.</p> <p><u>Objectif 2.</u> <u>Echanger des outils.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Situation</u> : 7 outils ont été présentés. 1 seul est complet. - <u>A suivre : pour fin décembre 2006.</u> <ul style="list-style-type: none"> o <u>Partenaires Français – Belge – Espagnol : Transmettre la version informatique des outils + un descriptif de leur fonctionnement</u> (voir le modèle figurant dans le compte rendu de mai 2006) à : Thierry.heche@iriss-parteco.com o <u>Partenaire italien</u> : proposer un ou plusieurs outils ainsi qu'un descriptif de leur fonctionnement. o <u>Partenaire français</u> : mise en forme et remise d'un dossier électronique complet de ces outils lors des journées programmées en Belgique. <p><u>Objectif 3.</u> <u>Echanger des pratiques et construire des outils entre Partenaires.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Situation</u> : entre mai et novembre 2006, deux déplacements entre partenaires ont été réalisés : <ul style="list-style-type: none"> o PDD France : déplacement de Gérard VERMOT-DESROCHES en Belgique (septembre 06) pour présenter l'outil I.R.P. Voir détail page suivante. o PDD France : déplacement de Françoise PETITJEAN le 11.09.06 en Belgique. Accueil du partenaire Belge et présentation des pratiques de médiation mises en œuvre à l'AWIPH ; Voir détail page suivante. 	<p>1. Référentiel du 7.3.06 et 18.05.06.</p> <p>2. Compte rendu des journées en France, les 17, 18 et 19 mai 2006.</p> <p>Ce jour : 3.11.06, remis par AXEL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - liste des outils belges (28) - un référentiel profil accompagnateur.



3 novembre 2006		
Horaire et lieu	Contenus traités	Document d'appui
<u>JOURNEE</u> <u>Murcia</u> <u>SIEGE DE LA</u> <u>FEAPS</u>	<p>(suite de l'objectif 3 du référentiel PHEOS)</p> <p><u>Détail de la visite de Gérard VERMOT-DESROCHES EN BELGIQUE.</u></p> <p><u>OBJECTIF :</u> Présenter l'outil I.R.P. et préparer son expérimentation sur un ou plusieurs sites.</p> <p>Personnes touchées : Responsables des Centres de Formation, Représentants des Job Coaching, Représentants du Secteur Travail Adapté, Attachés en intégration professionnelle.</p> <p><u>APPRECIATION PAR LES PERSONNES TOUCHEES :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bonne perception de la présentation et des possibilités de l'outil. - Nécessité d'adaptation : vocabulaire, thématiques médicales trop pointues, symbolique des couleurs vert – rouge qui oriente les réponses. <p><u>SUITES A DONNER :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 6 structures vont tester l'outil et le passer en revue pour l'adapter à leurs besoins. - Les conclusions de ces tests seront présentées en Belgique lors du prochain P.C.T. en 2007. 	<p>Document de présentation I.R.P. + Support accessible sur internet.</p>

<u>JOURNEE</u> <u>Murcia</u> <u>SIEGE DE LA</u> <u>FEAPS</u>	<p><u>Détail de la visite de Françoise PETITJEAN EN BELGIQUE.</u></p> <p><u>OBJECTIF :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Faire une analyse comparative des différents outils de médiation en Belgique, en Espagne et en Italie, dans le cadre des Comités d'Orientation de TRAJES du 6.10.06 en France. <p><u>REMARQUES :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Un grand nombre d'outils sont communs aux pays partenaires, toutefois, deux ont retenu notre attention : <ul style="list-style-type: none"> o Une prime mensuelle versée à l'entreprise pour le tuteur interne. o Un projet expérimental (2004-2006) de job coaching. Ce projet est basé sur l'idée d'inverser le circuit « formation – travail » et les enjeux des organismes de formation. <p><u>SUITES A DONNER :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Exploitation de la visite à MURCIA sur ce même thème. - Visite prévue en Italie sur ce même thème. - Synthèse des pratiques. 	<p>Documents techniques remis à Françoise PETITJEAN par M. Axel VAN WEYNENDAELE.</p>
---	---	--



PERSPECTIVES PREVUES POUR L'OBJECTIF 3 DE PHEOS
A DEBATTRE EN BELGIQUE : points particuliers.

Horaire et lieu	Contenus traités	Document d'appui
<u>POINT 1.</u>	<p><i>(suite de l'objectif 3 du référentiel PHEOS)</i></p> <p><u>PARTENAIRE FEAPS.</u></p> <p><u>Elena DIAZ MARTINEZ</u> propose de tester l'outil I.R.P. avec des équipes espagnoles.</p> <p><u>Gérard VERMOT-DESROCHES</u> propose que le PDD français prenne en compte les différentes critiques pour revoir l'outil avant d'en étendre l'expérimentation.</p> <p><u>OBJECTIF ET SUITES A DONNER.</u></p> <p>Donner la possibilité à la FEAPS et à des Educateurs sociaux de tester l'outil à partir du premier trimestre 2007, lorsqu'il aura été reconfiguré, à la suite des remarques des différents partenaires belges et français¹</p>	<p>Document de présentation I.R.P. + Support accessible sur internet.</p>

Horaire et lieu	Contenus traités	Document d'appui
<u>POINT 2</u>	<p><u>PARTENAIRE FEAPS.</u></p> <p><u>Objectif :</u></p> <p>Etablir une analyse comparée des différents contextes nationaux en matière d'accès à l'emploi dans la Fonction Publique.</p> <p>Voir la possibilité d'établir un groupe de travail sur ce thème entre les différents partenaires.</p> <p>Attente que l'ensemble des partenaires retourne la fiche d'information qui leur a été adressée.</p>	<p>Grille envoyée par ELENA DIAZ à chacun des partenaires.</p>

¹ L'IRP a été également testé par SERVICE PLUS et SASP sur les Travailleurs Handicapés Mentaux. Les deux structures confirment leur intérêt pour l'outil mais font remarquer que des adaptations sont encore nécessaires pour qu'il soit opérationnel pour les THM.



PERSPECTIVES PREVUES POUR L'OBJECTIF 3 DE PHEOS
A DEBATTRE EN BELGIQUE : Point général.

Horaire et lieu	Contenus traités	Document d'appui
<p style="text-align: center;"><u>POINT 3.</u></p>	<p><i>(suite de l'objectif 3 du référentiel PHEOS)</i></p> <p>DANS LE CADRE PLUS GENERAL D'UNE PRODUCTION COLLECTIVE AU NIVEAU DU P.C.T. , il est proposé les réflexions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PARTIR D'UN DESCRIPTIF GENERAL DES DIFFERENTES ETAPES TOUCHANT LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES (voir document annexé à ce compte rendu). 2. DEFINIR DES THEMATIQUES A DEVELOPPER DANS LE CADRE DE GROUPES RESTREINTS AU NIVEAU DES DIFFERENTS PARTENAIRES (voir les propositions thématiques soumises aux partenaires et à discuter, jointes en annexe). 3. TIRER PROFIT DE LA PROCHAINE RENCONTRE POUR LANCER LES GROUPES DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PLANNING QUI SUIT : <ul style="list-style-type: none"> - FEVRIER 2007. Définir les thématiques et les groupes de travail. - TRAVAIL DE MISE EN FORME ENTRE FEVRIER ET JUIN 2007 PAR LES GROUPES DE TRAVAIL. - JUIN 2007. SYNTHESE DES TRAVAUX. - FIN 2007. VALIDATION ET PRESENTATION PUBLIQUE. A STRASBOURG ? 	<p>Voir document annexé à ce compte rendu Intitulé :</p> <p>« PHEOS 2007 ».</p>

Fin du compte rendu.