



PACK DE RESSOURCES KIT D'OUTILS

Production Intellectuelle 2

ACTI - VET project

N° de référence : 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Toute diffusion des résultats ne reflète que l'auteur Vue et la Commission européenne n'est pas responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Contenu

Introduction	2
À quoi s'adresse ce manuel et à qui s'adresse-t-il ?	3
MEILLEURES PRATIQUES	5
BELGIQUE	5
Meilleure pratique 1 – DIVERSICOM	5
Meilleure pratique 2 – SABX	8
Meilleure pratique 3 – NOS PILIFS	10
Meilleure pratique 4 – SISAHM	12
BULGARIE	13
Meilleure pratique 1 – ATELIER DES RÊVES	13
Meilleure pratique 2 – RAINA KNYAGINYA - P » LTD – LA VILLE DE PANAGYURISHTE	15
Meilleure pratique 3 – ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES MÉTAUX NON FERREUX COMBINEZ /NFM/ », LA VILLE DE PLOVDIV	15
Meilleure pratique 4 – ENTREPRISE MUNICIPALE « PROLET » LTD., LA VILLE DE PIRDOP	16
ITALIE	17
Meilleure pratique 1 – Diversitalavoro	17
Meilleure pratique 2 – Postes de travail	18
Meilleure pratique 3 – PFI	20
Meilleure pratique 4 – TutorialMe – Gestion du handicap	23
POLOGNE	25
Meilleure pratique 1 – EMPLOI ASSISTÉ.....	25
Meilleures pratiques 2 – BASE DE DONNÉES NATIONALE DES EMPLOYEURS DES PERSONNES HANDICAPÉES – OBPON	27
Meilleure pratique 3 – POPON	28
Meilleure pratique 4 – 100 MIROIRS INCLUS	29
AUTRES RESSOURCES :	30
PORTUGAL	31
Meilleure pratique 1 – VALOR T	31
Meilleure pratique 2 – LE GROUPE D’AFFAIRES « JERONIMO MARTINS » A CRÉÉ LE « CENTRO INCLUI » (Y COMPRIS LE CENTRE)	32
Meilleure pratique 3 – ICF Portugal,O Forum communautaire inclusif	33
Meilleure pratique 4 – El Corte Inglés.....	34
ESPAGNE	35
Meilleure pratique 1 – Application SOY CAPPAZ.....	35
Meilleure pratique 2 – APPLICATION « PLENA INCLUSION » D’EMPLOI PUBLIC ACCESSIBLE	36
Meilleure pratique 3 – LABORVALIA ENTITY	37
Meilleure pratique 4 – PROGRAMME INSERTA.....	38
CONCLUSIONS	39

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Introduction

La boîte à outils ACTI-VET pour les éducateurs d'EFP de personnes handicapées fournit des lignes directrices sur les méthodes de formation et l'approche de prestation, les objectifs des activités de formation, la typologie des apprenants et les critères d'évaluation à adopter.

L'objectif principal de cette boîte à outils est de doter les éducateurs de l'EFP d'outils d'éducation non formelle afin d'améliorer leur façon d'enseigner. Montrer différents types de meilleures pratiques nationales qui peuvent être utilisées.

En outre, en ce qui concerne les besoins du groupe cible, cette boîte à outils contribuera à développer les compétences pédagogiques et personnelles des enseignants et des formateurs de l'EFP en leur fournissant des activités interactives, coopératives et de résolution de problèmes qui améliorent la formation qu'ils dispensent, ainsi que les compétences numériques de leurs étudiants et stagiaires.

Cette boîte à outils est basée sur le cadre de compétences pour les apprenants de l'EFP qui a été développé dans le cadre du projet ACTI-VET afin de définir les compétences appropriées pour l'employabilité des personnes handicapées.

Ce cadre de compétences rassemble un ensemble de compétences (connaissances, aptitudes et capacités personnelles) dont une personne a besoin pour atteindre un niveau adéquat de « maîtrise » dans un domaine donné, afin qu'elle applique les bonnes compétences pour atteindre une performance réussie.

La boîte à outils comprend des activités pour neuf (9) domaines de compétence :

1. Travail d'Équipe
2. Adaptabilité
3. Initiative
4. Intelligence émotionnelle
5. Autonomie
6. Compétences en communication
7. Intégration et
8. Intégration et inclusion en milieu de travail
9. Conscience de soi et confiance en soi



Image 1: Logo du projet ACTI-VET

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

À quoi s'adresse ce manuel et à qui s'adresse-t-il ?

Ce manuel à l'intention des formateurs vise à fournir des lignes directrices aux formateurs pour les aider à adapter les lieux de travail aux handicaps existants, en adaptant le travail aux compétences clés nécessaires qui ont été développées dans le matériel de formation.

Par conséquent, il ne s'agit pas d'un manuel de formation, car le matériel de formation est déjà créé, mais ce document vise à enseigner comment appliquer chaque compétence aux individus afin de fournir un emploi approprié, en fonction de leur handicap, car ce n'est pas la même chose d'avoir un handicap sensoriel (par exemple, un manque de vision), une déficience intellectuelle ou un handicap psychiatrique.

L'objectif est d'identifier des techniques d'adaptation qui ne négligent pas les besoins de formation des personnes handicapées, mais qui prennent également en compte les avantages que cette formation aura pour le formateur et pour le stagiaire, ainsi que pour le reste des employés de l'entreprise. L'avantage pour le stagiaire est clair, d'entrer sur le marché du travail et d'avoir un poste dans l'entreprise. L'avantage pour l'employeur est que l'emploi trouvera un candidat parfait. Le handicap n'est généralement pas pris en compte pour les emplois, mais nous devons essayer de voir la spécificité de chaque handicap et du poste afin que les deux correspondent parfaitement. Par exemple, une personne sourde peut effectuer des tâches dans un environnement très calme ou très bruyant, où les personnes entendantes peuvent se sentir mal à l'aise; un autre exemple peut être la facilité avec laquelle les personnes atteintes du syndrome de Down peuvent effectuer des tâches répétitives que d'autres peuvent trouver trop monotones. Il s'agit d'examiner les besoins du travailleur et de l'emploi pour trouver une correspondance parfaite.

Pour former les personnes handicapées, la formation doit être liée aux objectifs de l'emploi, c'est-à-dire qu'il faut examiner les exigences de l'emploi et ce que la personne qui va le faire ne sait pas comment faire. Une fois que nous avons analysé ce que la personne ne sait pas faire, nous devons considérer les limites personnelles de chaque personne pour éviter la frustration et l'impossibilité d'atteindre les objectifs du travail.

Une erreur très courante qui est souvent commise lorsque l'on essaie d'enseigner des connaissances est la généralisation de l'apprentissage. Lorsqu'il y a une personne ayant une déficience intellectuelle dans le groupe, il n'est pas possible de généraliser. En fait, plus la déficience intellectuelle est grande, moins vous devriez généraliser.

Le type d'apprenant variera en fonction du handicap de chaque personne. On peut dire qu'il existe 5 principaux types d'apprenants : les personnes ayant un handicap physique, les personnes malentendantes, les personnes malvoyantes, les personnes ayant une

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

déficience intellectuelle et les personnes ayant une déficience mentale. Mais au sein de chaque groupe, il y a autant de possibilités qu'il y a de personnes handicapées.

Si nous rencontrons un élève avec une intelligence complète qui a un handicap sensoriel (problèmes de vision, de mobilité, d'audition, etc.), nous pouvons utiliser du matériel pour compenser ce handicap sensoriel. Des exemples sont des images ou des descriptions d'images ou l'alphabet braille. Tous ces éléments aident la personne à soulager son handicap sensoriel et à être en mesure d'effectuer une activité professionnelle normale.

D'autre part, si nous sommes confrontés à une personne qui a une mobilité totale mais, d'autre part, a une déficience intellectuelle, nous devons commencer une adaptation à travers un certain nombre de commandes que la personne peut exécuter. Pour ce faire, nous pouvons utiliser des pictogrammes ou des signes pour rappeler à la personne les tâches à effectuer, améliorant ainsi sa capacité de mémoire. En plus d'effectuer une série de rappels nécessaires pour que la personne n'oublie pas les étapes à effectuer, réduisant ainsi la période de récupération dont cette personne aurait besoin.



Image 2: Bannière du projet ACTI-VET

Enfin, nous pouvons trouver des personnes dont le handicap est psychiatrique, comme les personnes atteintes de troubles psychiatriques. Dans ces cas, ce qui doit être pris en compte, c'est le niveau de tolérance au stress que la personne a, et l'éducateur doit être aidé à apprendre à voir quelle est cette limite et quand elle est atteinte.

Une série de bonnes pratiques et d'outils seront ensuite développés afin que les formateurs puissent comprendre comment adapter les lieux de travail et la formation aux personnes en fonction de leur type de handicap. Il est important de garder à l'esprit qu'il s'agit d'un document général et que, dans la pratique, il est nécessaire de tenir compte du degré de handicap et de la nécessité de répétition que chaque personne devra acquérir les compétences requises.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

MEILLEURES PRATIQUES

Nous devons examiner **les méthodes d'adaptation des emplois et les meilleures pratiques dans les plans d'action des entreprises pour adapter le travail**. Non seulement quelque chose de théorique, mais cela peut aussi être **quelque chose de plus pratique**, comme la plate-forme pour trouver et offrir des emplois aux personnes handicapées dont nous avons parlé lors de la réunion à Rome. **Pour chaque pays, 4 bonnes pratiques** sont à rechercher, donc dans les pays avec plus d'un partenaire, le travail sera partagé.

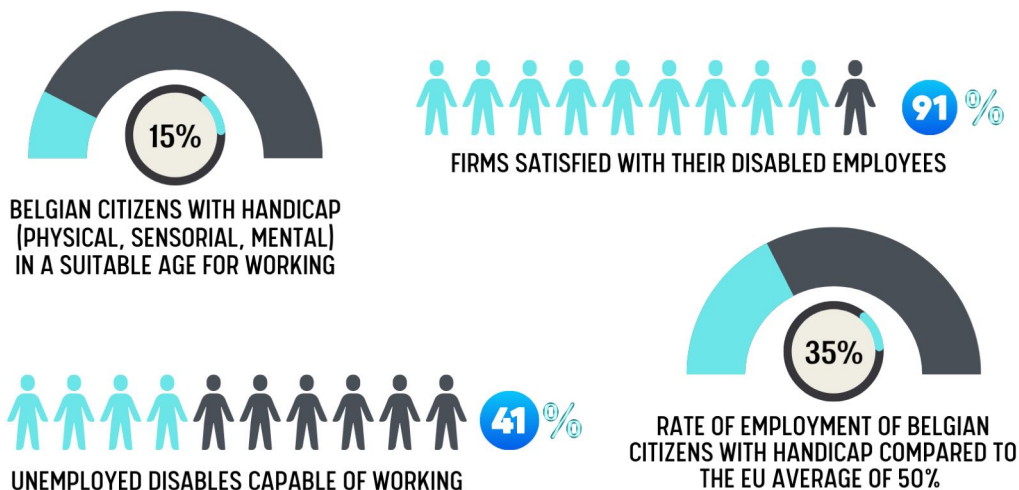
BELGIQUE

Meilleure pratique 1 – DIVERSICOM

La mission de DiversiCom est de promouvoir la diversité sur le lieu de travail et de faciliter l'emploi des personnes handicapées en fonction de leurs compétences. Sa mission repose sur trois axes :

Handicap et emploi

Le taux d'emploi belge des personnes handicapées est parmi les plus bas d'Europe: 35%, contre 50% dans l'UE. Cependant, dans de nombreux cas, la capacité de travail des personnes handicapées est prouvée et les employeurs de travailleurs handicapés sont satisfaits.



Graphique 1 : Emploi handicapé Belgique

Responsabilité sociale et diversité dans les entreprises

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Dans une entreprise, le souci de combiner profit et responsabilité sociale se mesure à différents niveaux : l'utilisation des profits, les choix écologiques, le respect des clients et des parties prenantes, la gestion des ressources humaines, etc. La diversification des profils et des compétences à travers une politique de recrutement ouverte aux handicaps est une mesure responsable dont l'impact touche directement le travailleur, l'entreprise et la société dans son ensemble.

TO BOOST THE EMPLOYMENT OF DISABLED ON 3

- 1 THE WORKER AND HIS ENTOURAGE
 - RELATIONSHIPS, SOCIAL INTEGRATION (SOCIAL IMPACT)
 - FINANCIALLY INDEPENDENT (ECONOMIC IMPACT)
 - PUBLIC UTILITY, PROFESSIONAL DEVELOPMENT (PSYCHOLOGICAL IMPACT)
 - 2 THE FIRM
 - SOCIAL RESPONSIBILITY AND DIVERSITY (RSE IMPACT)
 - SALARY COMPENSATIONS (ECONOMIC IMPACT)
 - DIVERSIFICATION OF FIGURES AND SKILLS (RESOURCE IMPACT)
 - MODEL, TEAM SPIRIT AND ESTEEM (HUMAN IMPACT)
 - 3 THE SOCIETY
 - INTEGRATED AND RESPONSIBLE (SOCIAL IMPACT)
 - DECREASE OF UNEMPLOYMENT AND SOCIAL COSTS (ECONOMIC IMPACT)
 - MENTAL AND BEHAVIOURAL DEVELOPMENT (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
- TO TALK ABOUT HAVE AN IMPACT TOO
- FIRM VISIBILITY (REPUTATION IMPACT)
 - EMPOWERMENT OF STAKEHOLDERS, REPORTING THE SUCCESS OF THE EXPERIENCE (CIVIC IMPACT)
 - DEVELOPMENT OF MATURITY ABOUT HANDICAPS (SOCIO-CULTURAL IMPACT)
 - EXPLOITATION SERVICES OFFERED BY DISABLED WORKERS (ECONOMIC IMPACT)

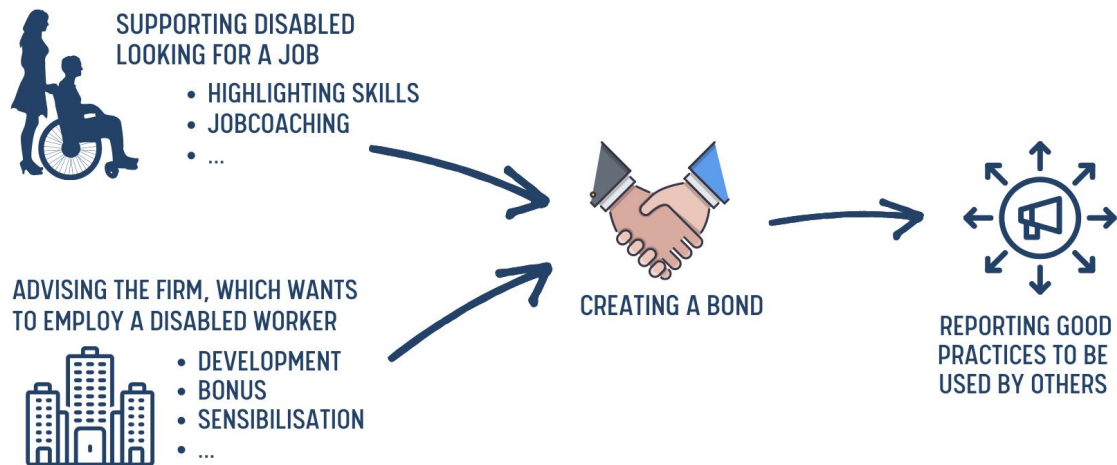
IMPACT STUDY DIVERSICOM 2015-2019. [CLICK HERE TO READ THE IMPACT ASSESSMENT](#)
"5 YEARS OF PROFESSIONAL INCLUSION". REALIZED BY BAIN&COMPANY AND BNP PARIBAS FORTIS

Graphique 2 : Emploi des personnes handicapées

La communication comme facteur de changement de comportement

Informé sur les facteurs de réussite et les avantages de la diversité au travail encourage les autres à y croire. Il s'agit de contribuer à l'évolution des attitudes à l'égard du handicap, dans l'entreprise et au-delà. Il s'agit de responsabiliser l'entreprise et le travailleur handicapé en tant que porte-parole de leur succès commun.

WE TAKE CARE OF...



Graphique 3 : Soutien aux personnes handicapées en Belgique

DiversiCom a été créé en 2014 par un groupe d'amis réunis par son fondateur.

Certains d'entre eux sont handicapés; d'autres sont impliqués depuis plus de 20 ans dans des projets de soutien aux jeunes handicapés.

Leur point de départ est un constat : le handicap et l'emploi en Belgique ne se mélangent pas très bien. Alors que le handicap touche 15% de la population belge en âge de travailler, le taux d'emploi des personnes handicapées est d'à peine 35%, contre une moyenne de 50% dans l'Union européenne.

Les obstacles sont là : un manque de connaissances sur le handicap générant des préjugés et des comportements discriminatoires, un système social qui n'encourage pas les personnes handicapées à s'essayer au travail, une accessibilité qui laisse à désirer, des politiques de l'emploi et du handicap réparties sur différents niveaux de compétence. Les mentalités changent. Et l'impact d'une insertion professionnelle réussie est reconnu. Pour le travailleur handicapé, le travail est... comme c'est le cas pour tous les autres, une utilité reconnue et un rôle socio-économique, une vie relationnelle et une autonomie financière. Pour l'entreprise, recruter une personne handicapée signifie une plus grande diversité, des compétences spécifiques développées au-delà du handicap, un potentiel d'exemplarité et de solidarité, un absentéisme inférieur à la moyenne, une réduction potentielle des coûts salariaux grâce aux primes d'emploi. Pour l'entreprise, c'est être plus inclusif tout en réduisant les charges sociales.

Source : <https://www.diversicom.be/>

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Meilleure pratique 2 – SABX

Le Service d'Accompagnement de Bruxelles a été fondé le 27 mars 1995 et est devenu opérationnel le 1er novembre 1995. Au moment de sa fondation, SABx reprend les activités d'un ancien Service d'Accompagnement, actif depuis 1977. Ce service était reconnu et soutenu par la Communauté Française depuis plus de 10 ans.

SABx dispose donc de trois atouts importants depuis le début :

- Une méthodologie d'accompagnement reconnue dans la Communauté Française et dans plusieurs autres Etats de l'Union européenne
- Un réseau de contacts au sein du tissu socio-économique local et régional bien établi et très varié
- Personnel déjà formé à la méthodologie d'accompagnement et qui la pratique depuis plus de 10 ans, depuis certains

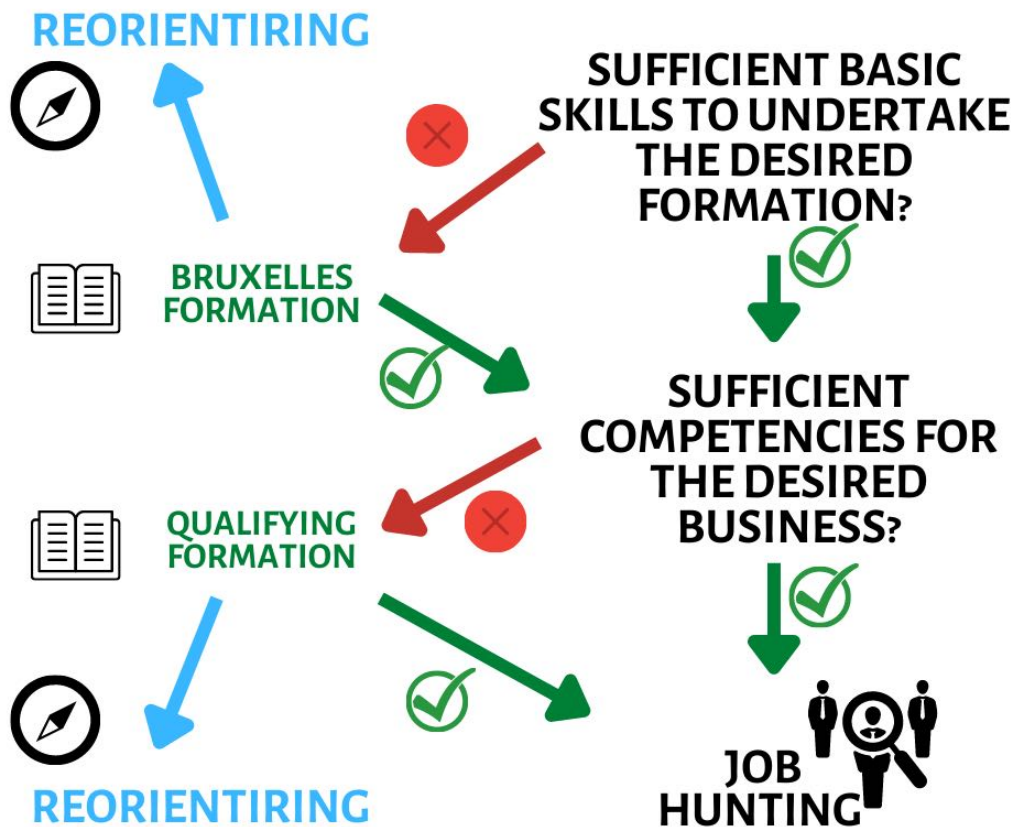
Le Service d'Accompagnement bruxellois compte une dizaine de collaborateurs/accompagnateurs aux parcours variés, mais tous formés à une méthodologie de pointe reconnue internationalement : le système d'Accompagnement en Carats.

Notre équipe multidisciplinaire accueille nos utilisateurs, en prenant le temps de :

- Instaurer un climat de confiance
- Comprendre le projet, l'ambition et l'assistance demandée
- Aider à fixer des objectifs clairs et réalistes
- Travaux sur la construction d'un programme personnalisé
- Fixer des objectifs opérationnels
- A chaque instant, lors du travail de coaching, toute l'équipe mobilise TOUTES ses ressources et capacités pour avancer progressivement vers la réalisation des objectifs fixés.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Graphique 4 : le système d'accompagnement Carat

À tout moment, les entraîneurs sont là pour vous aider à :

- Clarifier la motivation et les capacités
- Entreprendre des expériences sur le terrain, des stages, etc.
- Retravailler le programme pour réussir
- Aidez à vérifier les progrès, à voir s'ils sont réels, suffisants et solides
- Tout cela sur la base d'évaluations fréquentes.

Une fois l'objectif atteint, notre équipe reste disponible :

- Dès qu'un problème survient.
- Si les réalisations sont menacées.
- Essayer d'atteindre de nouveaux objectifs, de faire de nouveaux progrès.
- L'utilisateur garde le contrôle de son projet. Ils peuvent l'interrompre à tout moment.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Objectif

L'objectif du Service d'Accompagnement de Bruxelles est l'autonomie et la participation des personnes handicapées à la société, ses mécanismes et ses réseaux, dans tous les domaines de la vie des individus dans la société, y compris

- Emploi.
- Logement.
- Loisir.
- Culture.
- La santé physique et mentale.
- Les relations et la communication.
- La gestion administrative et financière.
- Citoyenneté.

L'objectif de SABx est de permettre à chacun de ses utilisateurs d'atteindre une participation optimale à la société et/ou de maintenir leurs compétences.

Public cible

Le SABx s'adresse aux jeunes et aux adultes handicapés (mentaux et physiques) qui souhaitent améliorer ou maintenir leur autonomie personnelle. Le Service d'Accompagnement de Bruxelles accompagne les personnes sans distinction de sexe, de race, de conditions sociales, d'opinions politiques, philosophiques ou religieuses. Il respecte la personne, ses valeurs et ses choix. Il est tenu au secret professionnel. Nous offrons un accompagnement INDIVIDUEL et sur mesure jusqu'à la réalisation durable de l'objectif poursuivi par la personne en situation de handicap.

Le SABx travaille dans un environnement ouvert ou, si nécessaire, dans une institution. Il utilise le plus souvent possible les circuits de support et d'intervention destinés au public non handicapé.

Meilleure pratique 3 – NOS PILIFS

La mission de la Ferme Nos Pilifs est d'offrir des emplois utiles, rémunérateurs et gratifiants à 145 travailleurs handicapés et à la quarantaine d'employés qui supervisent ces travailleurs extraordinaires.

Cette mission est soutenue par des valeurs fortes que nous appliquons à tous les secteurs d'activité de la Ferme; ces valeurs sont notre épine dorsale.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Notre entreprise permet à près de 145 personnes handicapées de vivre de leur travail et d'être pleinement intégrées dans la vie d'une entreprise. Nous nous engageons à leur fournir des emplois enrichissants qui correspondent à leur cycle de vie et à leur développement professionnel et personnel. Grâce à nos nombreuses activités et entreprises, nos travailleurs peuvent développer des relations sociales tout aussi enrichissantes pour eux que pour ceux qui entrent en contact avec leur unicité. Pour nos collaborateurs, avoir un emploi, établir des liens sociaux, participer activement, mais à leur rythme, à la vie et au développement de l'entreprise est un facteur d'émancipation et d'autonomie. Nous sommes soucieux de nous assurer que toutes nos activités sont conformes au développement durable. Nous avons placé l'économie circulaire au centre de nos pratiques et le respect de l'environnement fait partie de notre ADN. Notre entreprise combine les mots adaptation et innovation, ancrage local et vision globale, écologie et économie, produits biologiques et travail éthique.

À la ferme Nos Pilifs, il y a des magasins:

- Une jardinerie : nous vendons des plantes, des fleurs et des outils de jardinage
- Une épicerie-boulangerie : vous pouvez faire vos courses et acheter du pain frais bio
- Un restaurant appelé Estaminet où vous pouvez manger tous les jours



Image 3 : site web de la ferme Nos Pilifs

À la ferme, il y a de nombreux services:



- Une entreprise d'entretien de jardin : les jardiniers travaillent dans les jardins des clients
- Un atelier bio où l'on fabrique des biscuits
- Un atelier de menuiserie où ils fabriquent des objets en vieux bois
- Une pépinière où l'on cultive des plantes
- Cours pour enfants pendant les vacances scolaires
- Ateliers pour apprendre à travailler
- Ateliers pour apprendre à jardiner.
- Visites du parc
- Organisation de partis

Image 4 : site web de la ferme Nos Pilifs

Source : www.fermenospilifs.be

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Meilleure pratique 4 – SISAHM

Le projet d'appui à la formation professionnelle a débuté en 2012. Il est subventionné par le Fonds social européen et est réalisé en collaboration avec le Service Phare, Bruxelles-Formation et la consultation sociale d'Actiris. Ce projet propose un accompagnement spécifique et personnalisé aux personnes en situation de handicap avant, pendant et après la formation professionnelle en Région de Bruxelles-Capitale.

Les conditions d'entrée:

- Être âgé d'au moins 18 ans,
- Vivre en région bruxelloise,
- Être admis au service Phare,
- Être inscrit auprès d'Actiris.



Image 5 : Logo de Sisahm

Le support est fourni en 3 étapes :

- Réflexion approfondie sur le projet professionnel du stagiaire : évaluation et orientation,
- Accompagnement individualisé pendant la formation : préparation aux tests d'entrée, participation aux cours, révision des matières, sensibilisation des formateurs
- Après la formation : accompagnement dans la recherche d'un stage ou d'un emploi.

Des ateliers en petits groupes pour accompagner les personnes dans leur formation et leur recherche d'emploi sont également proposés. Ces ateliers se concentrent sur différents thèmes tels que

- Connaissance du monde du travail
- Choix de la profession et de la formation
- Conseils sur la façon de trouver un emploi (rédaction d'un CV, lettre de motivation, préparation à un entretien)
- Présentation de différentes formations débouchant sur des qualifications (animation, assistante de puériculture, travail d'entrepôt).

Source : <https://sisahm.one>

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

BULGARIE

Le développement des relations sociales liées à l'économie sociale et solidaire, les types d'entités et les mesures pour leur promotion, ainsi que les termes et conditions des activités des entreprises sociales en Bulgarie sont régis par la loi sur les entreprises de l'économie sociale et solidaire. La loi vise à promouvoir le développement de l'économie sociale et solidaire en tant que secteur économique avec des règles spéciales destinées aux personnes handicapées pour:

- améliorer l'accès à l'emploi et à la formation pour l'acquisition ou l'amélioration des qualifications professionnelles afin d'élever le niveau de vie.
- créer les conditions nécessaires à l'inclusion sociale et à l'autonomie.

La politique de l'État en matière d'entrepreneuriat social est mise en œuvre par l'intermédiaire du Ministère du travail et de la politique sociale. Sur le site Web du ministère, un menu séparé « Économie sociale » a été créé avec des sections - « Documents normatifs », « Eurointégration », « Registre des entreprises sociales ». Voici quatre exemples d'entreprises sociales en Bulgarie :

Meilleure pratique 1 – ATELIER DES RÊVES

L'entreprise sociale « Atelier des rêves » a été créée par la municipalité de Veliko Tarnovo dans le but de fournir des possibilités d'emploi protégé aux personnes quittant des institutions spécialisées, ainsi que des emplois aux personnes handicapées permanentes sur le territoire de la municipalité. C'est une forme innovante de service social pour construire un environnement favorable à l'inclusion sociale, travaillant activement depuis 10 ans. Elle emploie :

- les personnes souffrant de retard mental quittant les établissements spécialisés;
- les personnes hébergées dans des logements protégés;
- les personnes ayant une incapacité permanente;
- les personnes handicapées d'une maison de soins infirmiers.

La structure de l'entreprise sociale comprend quatre ateliers protégés :

- pour la production de souvenirs en céramique;
- pour les souvenirs en cuir;
- pour les tricots et les textiles;
- pour les panneaux souvenirs et les cartes postales, en utilisant des graphiques dits de fil, des t-shirts imprimés, etc.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

L'entreprise offre des possibilités supplémentaires d'éducation et de formation professionnelle aux personnes handicapées; il crée des programmes d'emploi assortis de règles spéciales pour les personnes ayant une déficience mentale; offrir un milieu de travail accessible à tous, y compris aux personnes ayant un handicap grave. Dans ce cas, l'emploi assisté consiste en des services conçus pour permettre aux personnes handicapées d'occuper un emploi permanent sur le marché du travail ouvert. Ces services offrent différents types de soutien tels que le placement et l'encadrement, la fourniture d'aides pour aider les individus à accomplir leurs tâches, une formation spécialisée pour faire le travail et un soutien individuel.



Image 6 : emploi désactivé. Source : Canva

L'impact social de l'entreprise « Atelier des rêves » se reflète dans la création d'emplois protégés pour les personnes handicapées qui n'ont jamais travaillé, ainsi que dans la fourniture de fonds pour des programmes d'ergothérapie supplémentaires dans des logements protégés dans la municipalité de Veliko Tarnovo. Un autre résultat important est la création de conditions propices au développement de nouvelles compétences professionnelles et habitudes de travail pour l'emploi protégé des personnes ayant une déficience intellectuelle, dont la plupart sont des utilisateurs de services sociaux dans des institutions spécialisées ou des personnes vivant dans des logements protégés de la municipalité. Tous ont été formés dans les modules suivants: Arts appliqués, Céramique, Souvenir et Maroquinerie, Tricot et Textiles. Outre les cours purement professionnels, les personnes souffrant de retard mental participent également à des formations visant à accroître leur motivation pour un emploi protégé et à des formations sur des conditions de travail sûres.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Meilleure pratique 2 – RAINA KNYAGINYA - P » LTD – LA VILLE DE PANAGYURISHTE

L'entreprise sociale fournit un emploi à des personnes ayant divers degrés de capacité de travail réduite. Pour une adaptation rapide et réussie au processus d'emploi, l'entreprise pratique le mentorat par des employés seniors, ainsi que toute forme de soutien physique et émotionnel-psychologique pour les personnes handicapées, ainsi que l'investissement dans:

- son capital humain, dans le développement du personnel et la formation professionnelle continue en mettant l'accent sur les employés à capacité de travail réduite.
- l'augmentation de la productivité grâce à l'automatisation de la production, ce qui nécessite le maintien des qualifications et des compétences des travailleurs, c'est-à-dire l'apprentissage tout au long de la vie.

Les activités développées par Raina Knyaginya - P Ltd. sont dans quatre domaines:

- Production de plastique, y compris la production de produits en plastique par la méthode de coulée de matériaux thermoplastiques sous forme froide / emballages cosmétiques, cintres en plastique pour vêtements, poignées pour la publicité et sacs d'emballage / . Depuis 2005, l'entreprise est certifiée selon le système de qualité ISO9001-2000.
- Production de couture pour la production de vêtements de travail spéciaux, de tenues de skieur, de vêtements de chasse, etc.;
- Production d'emballages en carton;
- Fabrication d'emblèmes et de signes en relief sur tissu et PVC.

Meilleure pratique 3 – ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES MÉTAUX NON FERREUX COMBINEZ /NFM/ », LA VILLE DE PLOVDIV

Créée en juin 2003 en tant que filiale de la société privée du même nom. L'objectif principal est de créer et de développer une entreprise spécialisée pour fournir des opportunités d'emploi aux personnes employées dans KCM, ainsi que des opportunités d'emploi pour les personnes handicapées permanentes sur le territoire de la municipalité de Plovdiv, de la municipalité d'Asenovgrad et de la municipalité de Kuklen, en tant que forme innovante d'entreprise spécialisée pour créer un modèle de responsabilité sociale des entreprises pour l'inclusion sociale active, par:

- Perception des personnes handicapées dans l'entreprise comme une ressource humaine économiquement active avec des problèmes de santé.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

- Rechercher des opportunités d’inclure activement les personnes handicapées dans les activités de l’entreprise en adaptant les activités, les processus et les lieux de travail. -Atteindre une productivité individuelle plus élevée, respectivement la rentabilité et la compétitivité de l’entreprise et réaliser son développement durable.



Image 7: Inclusion. Source: Canva

Meilleure pratique 4 – ENTREPRISE MUNICIPALE « PROLET » LTD., LA VILLE DE PIRDOP

Entreprise municipale « Prolet » Ltd., la ville de Pirdop - un partenariat public-privé entre une municipalité et une société pour soutenir la préservation et l’expansion de l’emploi pour les personnes handicapées.

L’entreprise municipale emploie plus de 30 personnes avec une capacité de travail réduite en permanence et est la seule entreprise autonome à vocation sociale dans la région de sredna Gora Mountain. L’ambition de l’entreprise est d’étendre la production et d’atteindre un cycle de production complet afin d’accroître la compétitivité de Prolet Ltd, de maintenir l’emploi et de créer de nouveaux emplois pour les personnes handicapées. L’entreprise municipale Prolet Ltd. se spécialise dans la production de:

- emballages en papier - enveloppes et boîtes multicolores de différentes tailles;
- gobelets en carton jetables;
- produits en béton pour revêtement externe et interne.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

ITALIE

Meilleure pratique 1 – Diversitalavoro

En 2008, la Fondazione Adecco per le pari opportunità a créé « **Diversitalavoro** », un **forum de carrière** qui fait correspondre l'offre et la demande de main-d'œuvre entre les personnes handicapées et les entreprises. Diversitalavoro vise à faciliter l'accès au marché du travail non seulement aux personnes handicapées, mais aussi à d'autres personnes considérées comme « différentes » ou discriminées, telles que les transgenres, les personnes LGBTQ et les personnes appartenant aux catégories protégées (loi italienne 68/99).

Les données les plus récentes montrent que 2015 a enregistré sa meilleure année en termes d'embauches effectuées : 80 emplois obtenus, soit 9 % de ceux qui ont participé au service (les années précédentes avaient été comprises entre 5 et 7 %). Il s'agit principalement de contrats à durée déterminée. De 2007 à 2015, plus de 1 400 personnes ont été sélectionnées lors de réunions de formation et de réunions avec des entreprises lors de forums sur les carrières; 600 participants à des réunions de formation individuelles pour les bénéficiaires; et 3 000 entretiens entre des candidats présélectionnés et des entreprises. Quelles sont les qualifications scolaires des bénéficiaires? 64 % sont diplômés, 14 % sont des étudiants ou des étudiants de premier cycle et 22 % sont titulaires d'une maîtrise. Le domaine d'étude prédominant est l'économie (43%), pour 15% l'ingénierie et 9% un domaine plus généralement technico-scientifique. Autres zones pour 33%. Entre 2007 et 2015, plus d'hommes (56 %) que de femmes (42 %) ont participé au service : 82 % étaient italiens, 94 % inscrits dans des catégories protégées, 18 % étaient des étrangers dont 82 % d'Europe de l'Est et 18 % d'Amérique du Sud et d'Afrique ; 2 % étaient des personnes transgenres.

Fondazione Adecco per le Pari Opportunità, Fondazione Sodalitas e INTERACTION a lancé une plateforme appelée **Inclusive Mindset**. C'est un projet qui vise à favoriser la création d'actions concrètes, la diffusion de mentalités et de meilleures pratiques qui rendent le marché du travail plus inclusif, ouvert aux compétences et aux talents. Surtout pour les personnes désavantagées par la stigmatisation et les préjugés ou limitées par l'incapacité d'exprimer leur potentiel. Inclusive Mindset promeut les activités suivantes :

- **l'Inclusive Job Day**, la rencontre directe entre les entreprises et les candidats, axée sur les compétences, les aptitudes et les talents;
- **la plateforme numérique et sociale** active 365 jours par an, pour l'orientation, la gestion des candidatures aux emplois de l'entreprise et le test de ses compétences et de ses connaissances du marché du travail;

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

- **l’Inclusive Mindset Academy**, pour partager des formations, des expériences et des meilleures pratiques en matière de diversité et d’inclusion, s’est déclinée dans des voies spécifiques pour les bénéficiaires de projets, les chefs d’entreprise et les parties prenantes des institutions et du troisième secteur;
- **les inclusive Mindset Awards annuels** dédiés aux organisations qui se distinguent par leur capacité à matérialiser des actions positives de diversité et d’inclusion qui combinent l’impact social, améliorent les conditions d’emploi et d’employabilité ainsi que créent des voies vers le développement économique.

Inclusive Mindset s’efforce de créer des opportunités pour faire correspondre les talents et favoriser un état d’esprit capable d’embrasser les changements sociaux, culturels et démographiques: l’habitat essentiel pour l’innovation sociale et les approches perturbatrices des défis du développement durable.



Image 8: Logo de la Fondation Adecco

Depuis 2001, la Fondazione Adecco per le pari opportunità travaille au processus d’inclusion des personnes handicapées et des catégories défavorisées. Il renforce la relation entre l’inclusion sociale et les opportunités de travail reliant les personnes défavorisées et les entreprises.

Il réalise une série de projets en collaboration avec des entreprises, des municipalités et des organismes sans but lucratif pour :

- Améliorer les compétences des personnes handicapées
- Promouvoir l’accès au marché du travail pour les personnes handicapées
- Éduquer les entreprises sur la culture d’intégration des personnes handicapées

La Fondazione Adecco s’associe à des succursales italiennes appartenant à des sociétés nationales et internationales telles que Ernst & Young (EY), Ikea, Boston Consulting Group (BCG), BNP PARIBAS LEASING SOLUTIONS, Vodafone, etc.

FERME

Meilleure pratique 2 – Postes de travail

Progetto Itaca et la Fondazione Italiana Accenture ont lancé un projet en 2012 pour lutter contre la stigmatisation et l’exclusion sociale des personnes handicapées mentales en offrant une opportunité professionnelle concrète qui est la première étape vers la réinsertion dans la société et le monde du travail et la récupération du droit à la citoyenneté active. L’objectif de JOB Stations est l’inclusion des personnes ayant une

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



déficience mentale sur le lieu de travail. JOB Stations transforme le handicap en capacité, sur la base du principe que nous avons tous le potentiel d'être mis en valeur.

Le modèle JOB Stations facilite l'emploi des **personnes handicapées mentales, appelées JOB Stationers**.

Le JOB Stationer travaille dans des centres de travail intelligents assistés, les JOB Stations, et est toujours soutenu par le Tuteur, un professionnel spécialisé dans la gestion du handicap dont la tâche est de dialoguer avec l'entreprise et d'assurer la qualité du travail effectué.

La personne de référence du côté de l'entreprise est le **superviseur**, qui coordonne et gère le travail du job stationneur en lui confiant des activités qui peuvent être planifiées, qui peuvent être retracées jusqu'à des procédures claires et qui ont des délais réguliers et récurrents.

Dans un premier temps, le JOB Stationer travaille dans l'environnement sûr du JOB Station puis, progressivement et en fonction de ses tâches, il peut commencer à travailler directement dans l'entreprise.

La figure du **Tuteur** est l'une des principales forces du modèle JOB Stations : il soutient le JOB Stationer et assure la qualité du travail effectué grâce à un suivi, un soutien et une médiation constants avec l'entreprise. Ce chiffre représente la valeur ajoutée et la clé de la réussite du projet.

Un tuteur est une personne spécialisée dans la gestion de l'invalidité et le réemploi et qui accompagne le job stationer tout au long de son retour dans le monde du travail.

Ce chiffre est le point de référence tant pour le JOB Stationer que pour le Superviseur de l'entreprise puisqu'il facilite la relation entre ces deux parties et s'occupe également de tous les services qui suivent la personne d'un point de vue clinique.

Le JOB Stationer est sélectionné lors d'un entretien préliminaire avec le Tuteur puis éventuellement proposé comme candidat aux entreprises. Généralement, il commence par un contrat de stage, puis progresse contractuellement vers un statut permanent.

Il/elle fait d'abord son travail dans le JOB Station puis est progressivement placé dans l'entreprise. Aux deux étapes, il est soutenu par le tuteur et formé par le superviseur de l'entreprise. Les centres de travail intelligents assistés sont situés à Milan (3 centres), Monza, Turin, Pavie, Parme, Bologne et Rome.

Source : <https://jobstations.it/>

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Image 9 : JOB stationer image source : site web

Meilleure pratique 3 – PFI

CAPODARCO FORMAZIONE Impresa Sociale srl a promu une série de cours de formation appelés « PFI » - **Percorsi Formativi Individualizzati**. Les PFI - Parcours de formation individualisés - s'adressent aux jeunes handicapés qui ont terminé leur scolarité obligatoire ou terminé leurs études secondaires. Le service est gratuit, financé chaque année par la région du Latium, avec le soutien du FSE et géré par la ville métropolitaine de Rome Capitale, et s'adresse à chaque élève placé dans un cours, offrant un soutien indirect également à la cellule familiale par le biais d'entretiens, de conseils, d'orientations et d'informations.

L'objectif global des cours est la **professionnalisation de l'apprenant**. Chaque apprenant bénéficie d'une formation individualisée qui se caractérise par la flexibilité, une forte intégration avec les agents de la région (écoles, entreprises publiques et privées, services de l'emploi, services sociaux territoriaux), un suivi continu, une vérification et une refonte en itinérance des cours de formation individualisés.

Les cours ont une durée de 900 heures / an et se composent de conférences et de stages suivant les phases suivantes:

- 1ère phase : accueil, connaissance, orientation initiale vers les métiers.
- 2ème phase: acquisition de compétences générales de base, de travail et de communication, transférables à différentes tâches et contextes (salle de classe);
- 3ème phase : acquisition et approfondissement de compétences professionnelles spécifiques (stage) ;
- 4ème étape : consolidation des compétences et aptitudes professionnelles, confirmation et validation conscientes de la connaissance de soi et du savoir-faire (restitution), certification et accompagnement à la sortie.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

En particulier, dans la philosophie de Capodarco Formazione, l'activité de formation dans son ensemble assume un rôle central et autonome dans la construction d'un chemin de croissance et de développement personnel et professionnel, préparatoire à un éventuel placement dans les cas où il est jugé approprié de le fournir. En fait, les besoins et les caractéristiques de certaines personnes ne font pas toujours du placement une chance, mais, au contraire, un facteur de risque inutile.

Les activités de formation se déroulent en classe, dans l'entreprise et dans des ateliers pour les stagiaires qui ne peuvent pas bénéficier d'un placement, selon un calendrier prévu dans le projet initial et qui peut être adapté aux besoins de l'individu.

L'accent est mis sur les besoins de toutes les personnes qui accèdent à leurs services dans le but de leur donner l'opportunité d'une expérience humaine et relationnelle où elles peuvent se sentir vues et reconnues dans leurs caractéristiques spécifiques en tant qu'êtres humains uniques et irremplaçables et où le comportement du formateur est marqué par des actions d'encouragement et de soutien face aux difficultés rencontrées.

L'esprit est de créer un réseau relationnel entre les apprenants et des conditions favorables pour construire des relations pacifiques. Ce qui est appliqué avec sensibilité par chaque formateur individuel est une attitude sans jugement, ouverte et tolérante visant à soutenir la réalisation de relations authentiques. L'accent est mis sur la promotion de la participation et du partage en valorisant et en respectant les différences et la confrontation, toujours avec une attention particulière aux besoins émotionnels de chaque personne.

Afin de favoriser l'intégration et l'inclusion, des actions visant à construire des réseaux territoriaux sont également garanties dans le but d'éliminer tout obstacle à la concrétisation réelle de ce processus d'inclusion qui s'avère essentiel pour le bien-être de chacun d'entre nous. Nous nous référons à l'établissement de relations avec les services, les écoles, les paroisses, la famille et toutes ces personnalités qui, pour différentes raisons, tournent dans la vie des élèves.

En résumé, le parcours de formation individualisé, qui place la relation au centre, est structuré comme suit :

- Identification des besoins;
- Individualisation du parcours;
- Individualisation d'un plan de formation individualisé.

En ce qui concerne les activités de stage de formation, une attention particulière est accordée aux aspects suivants:

- Tutorat constant pour détecter tout problème et encouragement continu à surmonter les difficultés (formateur / tuteur Capodarco Formazione);

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

- Relation continue avec le tuteur de l'entreprise pour construire une collaboration qui peut assurer le soutien du jeune stagiaire et la réalisation d'une expérience d'apprentissage et une croissance personnelle et professionnelle;
- Travail de soutien avec le mentor en affaires en ce qui concerne ses besoins et ceux de l'apprenant;
- Une attention constante à la construction d'une bonne relation avec les familles centrée sur les caractéristiques de l'alliance et de la collaboration pour surmonter toutes les craintes liées au développement d'une autonomie plus grande et progressive du fils / fille.

En bref, on peut résumer que l'objectif de l'activité de stage est **l'acquisition de compétences technico-professionnelles et de compétences transversales**, par rapport à la dimension de relation et de traitement des problèmes.

Le but du stage est la promotion de la connaissance du monde du travail (organisation, règles, niveaux de responsabilité, compétences nécessaires) et l'acquisition de compétences techniques et professionnelles spécifiques au profil choisi.

L'activité de formation du stage se compose de **trois actions**:

Action 1 - Trouver des entreprises

Trouver des entreprises est un point nodal et stratégique pour la réussite de l'intervention.

Schématiquement, cela se fait par:

- Envoi de matériel d'information, par lettre ou par courrier électronique, aux entreprises identifiées;
- Contact téléphonique : identification de la personne de contact de l'entreprise, vérification de l'intérêt à participer au projet, définition d'une réunion ;
- Rencontre avec la personne de contact de l'entreprise : présentation du projet, accord d'entreprise/d'affaires;
- Analyse de l'entreprise pour: la structure et l'organisation fonctionnelle de l'entreprise; données sur les personnes handicapées déjà présentes sur le marché du travail (nombre, type, tâches, questions critiques), organisation du cycle de production; analyse des postes offerts et des compétences professionnelles requises.

Suite à ces rencontres, la mise en correspondance et la préparation du projet de formation de stage avec le timing, les objectifs (compétences à acquérir au niveau professionnel et relationnel), les polices d'assurance, etc. sont effectuées.

Action 2 - Initiation et gestion de l'expérience

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Le formateur/tuteur Capodarco Formazione accompagne le stagiaire dans la phase de socialisation et d'adaptation à l'environnement, l'acquisition progressive de compétences et l'intégration avec les collègues et le groupe de travail. Le formateur/tuteur agit en tant qu'intermédiaire entre la personne placée et l'entreprise, assure la bonne circularité de l'information entre les parties impliquées, soutient la personne et favorise son insertion sociale et relationnelle en impliquant le groupe de travail, prévient les problèmes et intervient rapidement en cas de difficultés manifestes en suggérant des actions correctives, collabore avec le tuteur de l'entreprise.

Action 3 - Suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation sont effectués par l'observation directe du stagiaire, des entretiens avec les collègues de travail et le tuteur de l'entreprise, et l'utilisation de formulaires spécialement structurés notant le niveau quantitatif et qualitatif des compétences professionnelles acquises et / ou à augmenter, les compétences transversales liées à l'environnement de travail et à la relation, ainsi que le niveau d'intégration et de satisfaction de la personne et de l'entreprise.

Les formulaires sont compilés conjointement avec le mentor de l'entreprise et discutés avec le stagiaire et sont destinés à faire des évaluations objectivement mesurables capables de fournir des critères objectifs à la fois pour déterminer la positivité de l'expérience et pour prendre des mesures correctives et supplémentaires pour améliorer la performance de la personne. Les évaluations visent à vérifier l'atteinte effective des objectifs définis dans le projet de stage initial.

Meilleure pratique 4 – TutorialMe – Gestion du handicap

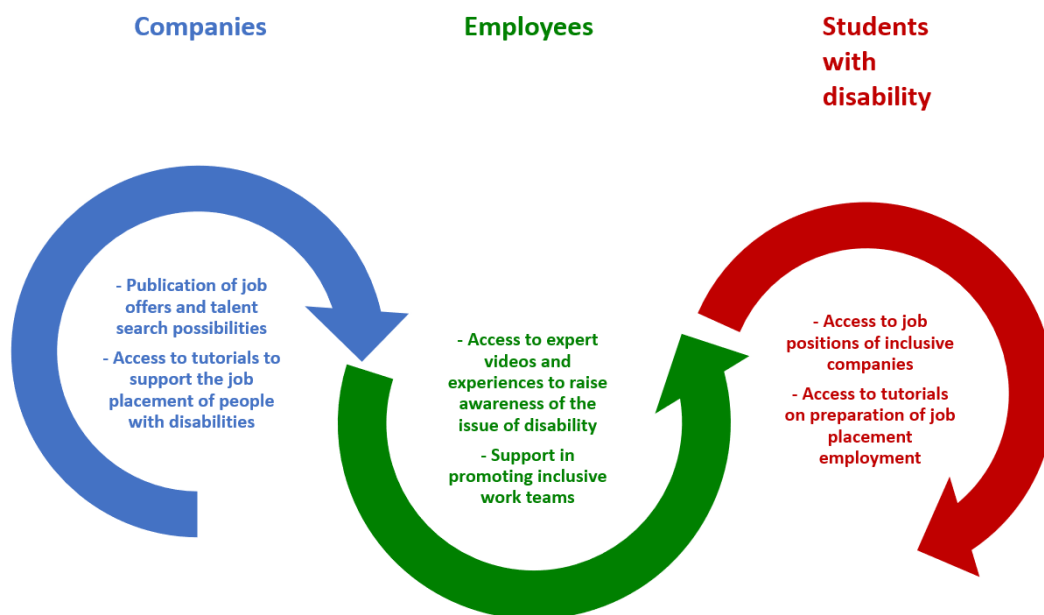
TutorialMe - Managing Disability est une plateforme web conçue pour faciliter l'adéquation de l'offre et de la demande d'emploi et créée en 2020 par la Fondazione Allianz UMANA MENTE en collaboration avec Coordinamento degli Atenei Lombardi per la Disabilità (C.A.L.D.). Il s'agit d'un outil accessible et totalement gratuit qui est le résultat d'une recherche menée en 2017 par la Fondation Allianz UMANA MENTE, la Fondation Sodalitas et le C.A.L.D. qui a montré que 4 des 250 entreprises interrogées utilisent des outils « traditionnels » pour recruter des salariés en situation de handicap, tels que les Pôles d'Emploi (27%) et les Agences Spécialisées (18%) : à partir de ces données, le besoin s'est fait sentir de développer un nouvel outil plus immédiat pour l'interaction entre les travailleurs handicapés et le marché du travail. Les universités qui ont rejoint l'initiative comprennent Politecnico Milano, Scuola Normale Superiore, Università Commerciale Luigi Bocconi, Università degli Studi di Milano Bicocca et Università Cattolica del Sacro Cuore.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



TutorialMe est un **site web qui vise à canaliser la formation en ligne et le placement** des jeunes qui ont participé au projet « Apprendre de l'excellence » et à faciliter la rencontre entre les réalités de l'excellence dans différents secteurs professionnels et les demandeurs d'emploi. La plate-forme Web vise à promouvoir une nouvelle culture du handicap, en créant des opportunités de placement pour les jeunes, les diplômés et les étudiants de premier cycle, et des moments de formation à distance grâce à des tutoriels vidéo, réalisés grâce à la supervision scientifique du C.A.L.D.



Graphique 5 : Programme d'insertion professionnelle de TutorialMe

La structure du site est donc organisée en deux sections principales: l'une consacrée à la demande, l'autre à l'offre de rôles et de possibilités sur le marché du travail.

Le premier est dédié aux personnes en situation de handicap qui peuvent postuler à un poste parmi ceux publiés par les entreprises partenaires. Les jeunes qui s'inscrivent peuvent également accéder à la section vidéo consacrée au placement professionnel et aux témoignages vidéo de ceux qui vivent un handicap de première main.

La deuxième section est dédiée aux entreprises qui peuvent publier des offres d'emploi et consulter les programmes des jeunes. Dans cette section, il y a des tutoriels dédiés à la formation du personnel de l'entreprise pour faciliter l'intégration des employés handicapés une fois qu'ils sont embauchés par l'entreprise.

En outre, l'objectif de TutorialMe n'est pas seulement de fournir des opportunités d'emploi individuelles aux personnes handicapées, mais aussi de contribuer à la construction d'outils utiles pour faciliter la mobilité professionnelle et améliorer le

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

potentiel de progression de carrière. En ce sens, l'implication de la Fondation Sodalitas, connue pour son engagement à diffuser les valeurs de durabilité de l'entreprise, est significative. Elle a également promu la « Charte pour l'égalité des chances », une déclaration d'intention signée volontairement par des entreprises de toutes tailles, pour une culture d'entreprise et des politiques de ressources humaines inclusives, afin de garantir l'emploi et l'avancement professionnel éventuel en fonction des capacités et des aspirations individuelles.

Source : <https://www.managingdisability.it/>

POLOGNE

En Pologne, nous pouvons trouver plusieurs méthodes et instruments/outils sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées dans le travail. Ici, aux fins du projet, nous aimerions présenter quatre des meilleures pratiques: 1. services de spécialistes de l'emploi assistés; 2. plateforme en ligne de placement professionnel pour les employeurs et les personnes handicapées à la recherche d'un emploi; 3. activités de l'Association polonaise des employeurs de personnes handicapées et 4. 100 MIRRORS INCLUSIVE-Erasmus + et ses résultats finaux.

Meilleure pratique 1 – EMPLOI ASSISTÉ

Selon la définition présentée par l'Union européenne pour l'emploi assisté - « l'emploi assisté est un soutien aux personnes souffrant de divers handicaps ou aux personnes exclues dans l'obtention et le maintien d'un emploi sur le marché du travail ouvert ».

1. Emploi (travail) contre rémunération - les personnes handicapées devraient recevoir une rémunération proportionnelle au travail effectué. Si le montant du salaire minimum est déterminé dans un pays donné, la personne handicapée devrait recevoir au moins son équivalent ou son salaire conformément au taux adopté pour un poste donné.
2. Marché du travail ouvert - les personnes handicapées devraient être des employés ordinaires ayant la même rémunération et les mêmes conditions d'emploi que les employés bien qualifiés des secteurs public, privé et non gouvernemental.
3. Soutien continu - fait référence à la compréhension la plus large du soutien pendant l'emploi rémunéré. Le soutien est individuel et est basé sur les besoins de la personne / employé et de l'employeur.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Définition de l'Association mondiale de l'emploi assisté - Association mondiale de l'emploi assisté (WASE) - « L'emploi assisté est un travail rémunéré effectué par des personnes handicapées sur le marché du travail ouvert, avec le soutien constant d'autres personnes. Le travail rémunéré signifie le même salaire pour le même travail que les personnes non handicapées. »

SE se compose d'un processus de soutien en cinq étapes:

1. Engagement client - il est basé sur les valeurs clés de disponibilité et de choix basé sur la connaissance.
2. Profilage professionnel - responsabiliser la personne tout au long du processus.
3. Recherche d'emploi - l'autodétermination et le choix conscient fondé sur les connaissances sont des valeurs clés de l'emploi assisté.
4. Engagement de l'employeur – La disponibilité, la flexibilité et la confidentialité sont des valeurs clés qui doivent être protégées tout au long du processus.
5. Soutien en cours d'emploi et en dehors – la flexibilité, la confidentialité et le respect sont les principaux éléments d'un soutien efficace. Les mesures de soutien s'appliquent en particulier lorsqu'une personne handicapée est employée contre rémunération. Ces mesures sont mises en œuvre en fournissant un soignant / coach d'emploi.

Le soutien à l'emploi et en dehors de l'emploi est l'un des éléments fondamentaux de l'emploi assisté et de la cinquième étape du processus d'aide à l'emploi. L'objectif n'est pas seulement d'aider le client à commencer le nouvel emploi, mais aussi de maintenir l'emploi sur une période de temps. Au lieu de concepts de réadaptation, qui formeront systématiquement le client pour le travail et ne prêteront aucune attention à la culture de l'entreprise et aux méthodes de travail internes, l'emploi assisté fournit un soutien individuel (à long terme) sur le lieu de travail impliquant le client, l'employeur, les collègues et les mentors. La mise en œuvre et le niveau de support dépendent toujours du besoin individuel du client.

Une question importante pour accroître l'indépendance du client est de renforcer la capacité du client en matière d'autogestion et d'auto-instruction. Différentes stratégies pourraient être utiles pour renforcer l'autogestion.

Par exemple, si le client oublie parfois de prendre sa pause ou oublie combien de temps il doit travailler sur une certaine tâche, une alarme de montre ou des cartes de souvenirs pourraient aider le client à être à l'heure.

Par conséquent, il est utile de préparer avec le client, le mentor et d'autres collègues des stratégies efficaces, individuelles et bien pensées, qui tiennent compte du style d'apprentissage (visuel, tactile, auditif) du client. À ce stade, le spécialiste de l'emploi assisté ne sera plus nécessaire sur le lieu de travail et le client est en mesure d'accomplir

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

ses tâches et ses devoirs dans l'état de l'environnement naturel. Mais le SES reste en contact avec le client et l'entreprise en cas de problèmes importants et soutient toujours le bien-être de la personne ainsi que la durabilité de l'emploi.

Pour assurer le bien-être et la durabilité de l'emploi, le SES développe en collaboration avec le client un plan de soutien et de carrière à long terme.

En Pologne, il existe deux organisations qui promeuvent l'emploi assisté en PL de nombreuses manières: la formation de spécialistes de l'emploi assisté, l'établissement de normes, la coopération avec EUSE et d'autres institutions européennes actives en SE:

1. Union polonaise de l'aide à l'emploi - <http://puzw.pl/portal/>
2. Fédération polonaise de l'aide à l'emploi - <http://pfzw.pl/en/>

Meilleures pratiques 2 – BASE DE DONNÉES NATIONALE DES EMPLOYEURS DES PERSONNES HANDICAPÉES – OBPON

L'entreprise a été créée pour répondre aux besoins changeants du marché du travail. C'est un lieu qui relie les employeurs offrant la possibilité d'un travail à distance et stationnaire avec des personnes à la recherche d'une telle solution. Grâce à OBPON, le travail ne doit plus être associé à des limitations concernant le lieu ou le temps de travail.



Les personnes handicapées sont employées sur la base de contrats de travail sous forme de télétravail. À l'ère de la pandémie, cette solution est très bénéfique à la fois pour l'employeur, qui n'a pas à adapter le lieu de travail, et pour l'employé, qui souvent ne pouvait pas

Image 10 : Image du site web d'OBPON

faire le travail dans un endroit fixe en raison de son handicap. En outre, le travail à distance signifie qu'il n'y a pas de restrictions territoriales - l'employé se trouve dans toute la Pologne et le contrat est conclu à distance. Tous les problèmes liés à la documentation requise concernent OBPON.

Une grande facilitation pour l'employeur est également l'aide dans le processus de préparation de l'employé à l'emploi, c'est-à-dire l'organisation de formations en matière

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

de santé et de sécurité, d'examens préliminaires, d'examens de médecins spécialistes, la fourniture de systèmes de travail à distance ou le soutien dans le processus d'intégration.

L'économie post-pandémique a montré aux entreprises que le travail à distance peut faire partie intégrante de l'emploi. Ils accordent plus d'attention à la diversité au sein de leur main-d'œuvre, ce qui se traduit par une augmentation graduelle de l'intérêt pour l'embauche de personnes handicapées. OBPON est un exemple de construction d'une entreprise basée sur l'ouverture, la tolérance et la responsabilité sociale. L'emploi des personnes handicapées et la promotion de leur activation professionnelle sur le lieu de travail est l'une des principales hypothèses du portail.

Source : <https://obpon.pl/>

Meilleure pratique 3 – POPON

L'Organisation polonaise des employeurs de personnes handicapées (POPON) a été créée pour représenter les intérêts de ses membres dans le domaine de la législation. POPON est la plus grande association d'entrepreneurs employant des personnes handicapées. Elle est active depuis 1995. Il rassemble près de 600 entreprises et institutions qui emploient au total environ 65 000 employés, dont plus de 35 000 personnes handicapées. L'organisation a ses bureaux dans neuf grandes villes polonaises et offre une aide énorme aux employeurs sur toutes les questions juridiques et pratiques de l'emploi des personnes handicapées. Étant donné qu'en Pologne, les règles juridiques concernant l'emploi des personnes handicapées changent assez souvent, les employeurs-membres du POPON peuvent régulièrement participer à des formations sur le sujet.

POPON participe également à des projets européens et nationaux promouvant les meilleures pratiques en matière d'emploi des personnes handicapées.

POPON fournit des services aux employeurs afin de faciliter l'emploi des personnes handicapées, tels que:

1. Certificat Dlieu convivial - Le but de la certification est d'identifier et de promouvoir des lieux accessibles et conviviaux pour les personnes handicapées. En délivrant le certificat, les experts de POPON confirment que dans un espace donné, à la date du certificat, il n'y a pas de barrières architecturales. Le personnel et les personnes employées sur place sont préparés au contact avec les clients handicapés. Les personnes handicapées qui visitent un lieu sont assurées qu'il est exempt de barrières architecturales et qu'elles rencontreront l'ouverture et la gentillesse du personnel travaillant ici, qui sera en mesure de leur fournir une assistance rapide et professionnelle si nécessaire.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

2. Formations - Formation pour les employeurs de personnes handicapées sur la base d'un programme de formation ou d'atelier préparé individuellement.
 3. Conseils juridiques.
 4. Élaboration de plans individuels de réadaptation.
 5. Offres d'emploi – POPON est enregistrée en tant qu'agence pour l'emploi et possède de nombreuses années d'expérience dans le domaine du recrutement et de la sélection des employés, avec un accent particulier sur les travailleurs handicapés. Grâce à de nombreux contacts et à une coopération permanente avec, entre autres, les bureaux de carrière, ainsi qu'à une vaste base de données comprenant des personnes handicapées de tout le pays, POPON recrute efficacement et rapidement pour tous les postes, des cols bleus aux cadres de haut niveau. Le délai d'exécution du service ne dépasse pas 30 jours à compter du moment de la commande du service.
- Plus d'informations : <https://popon.pl/>

Meilleure pratique 4 – 100 MIROIRS INCLUS

Le projet était dédié aux femmes handicapées pour les aider à réintégrer le marché du travail grâce à des services de formation et d'orientation ainsi qu'à la promotion des meilleures pratiques dans toute l'UE.



L'objectif principal de ce projet était de promouvoir l'entrepreneuriat inclusif pour les femmes handicapées en développant une méthodologie basée sur le coaching et le mentorat des personnes handicapées physiques, qui sont prêtes à devenir des entrepreneurs grâce à l'observation et à

Image 11 : Inclusion 2. Source : Canva

l'encadrement offerts par des entrepreneurs handicapés prospères. Cette formation est un programme frais, nouveau et énergique avec un format de programme innovant qui initie les apprenants aux compétences requises pour devenir un entrepreneur et contribue au développement personnel et aux attributs et compétences personnelles connexes.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Dans la plate-forme d'apprentissage en ligne, nous proposons entre autres des matériaux:

- Un guide sur la façon d'encadrer les femmes handicapées pour développer l'entrepreneuriat inclusif.
- Un manuel d'entrepreneuriat inclusif pour aider le lecteur à évaluer et à améliorer son esprit d'entreprise.

Le Guide explique également les différences entre le mentorat et le coaching en tant que deux pratiques largement reconnues pour l'acquisition d'aptitudes et de compétences. Cependant, le coaching et le mentorat répondent à des besoins différents et sont donc abordés avec des approches méthodologiques différentes.

Sur le site web du projet, vous pouvez également trouver: Une collection de femmes entrepreneurs européennes handicapées: des portraits de femmes traduits en différentes langues, y compris des interviews vidéo sous-titrées en anglais.

AUTRES RESSOURCES :

1. Vidéo (version polonaise) sur les bonnes et les mauvaises pratiques d'intégration des personnes handicapées sur le lieu de travail: <https://www.integracja.org/wydarzenia/dobre-i-zle-praktyki-zatrudnianie-osob-z-niepelnosprawnoscia/>
2. Manuel: Travail et handicap, Intégration réussie basée sur les expériences belges (version polonaise) https://psoni.org.pl/wp-content/uploads/2015/09/praca_belgia.pdf
3. Projet Erasmus+: RÉSEAU DE SES. Les objectifs du projet étaient les suivants: élargir les connaissances sur le fonctionnement socio-professionnel des personnes handicapées; l'apprentissage de la méthode efficace et éprouvée d'activation professionnelle des personnes handicapées – emploi assisté; mise à jour des compétences et des qualifications des spécialistes de l'emploi assistés (SES) dans les pays partenaires, échange de bonnes pratiques entre SES; exprimer les avis du SES sur le fonctionnement du système d'activation socio-professionnelle des personnes handicapées dans les pays partenaires.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PORTUGAL

Meilleure pratique 1 – VALOR T

Contexte: au Portugal, il y a beaucoup d'efforts dispersés de bonnes pratiques pour soutenir l'employabilité des personnes handicapées, nous avons donc choisi un exemple qui a réussi à normaliser le lien entre employeur et employé, au niveau national. Il s'agit d'une plateforme appelée « Valor T ».

Valor T est un bon exemple de correspondance entre tous les employeurs et tous ceux qui souhaitent obtenir un emploi, ainsi que les entités qui peuvent intervenir et soutenir ce processus: Valor T a été créé et est géré par Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, ceci, est une organisation laïque catholique portugaise à but non lucratif. Il a le droit de maintenir et d'exploiter des loteries et des paris dans tout le Portugal. La plate-forme « Valor T » a été créée et promue au niveau national, elle est largement médiatisée pour les entreprises et les personnes handicapées pour apprendre à les connaître, à travers des vidéos qui passent et tous les points de vente de loterie au Portugal. En outre, tous les ONG de personnes handicapées ont déployé d'énormes efforts pour rencontrer Valor T, apprendre à le connaître et à travailler avec Valor T, ainsi qu'avec des entreprises à but lucratif pour le connaître et l'utiliser.

Valor T est récent et pour l'instant, ce qu'il fait, c'est de l'intermédiation de travail, axée sur l'amélioration des compétences des candidats, des personnes handicapées, des besoins des employeurs, dans les différentes étapes du recrutement.

1. Il est basé sur l'inscription des candidats sur une plateforme en ligne et le suivi dans la recherche de compétences avec évaluation de leur potentiel professionnel;
2. Il identifie les entreprises et les emplois intéressés à inclure les personnes handicapées dans leurs RH
3. jumeler les deux entités (employeur et futur employé) et soutenir le placement

Cette plate-forme a des facteurs de succès importants: elle est la seule à pouvoir faire cet effort de jumelage au niveau national, elle fait beaucoup de publicité pour acquérir un grand nombre de candidats et d'employeurs, elle a des contrats de partenariat formels et informels avec le grand objectif de pouvoir maximiser sa mise en œuvre et son domaine de soutien; dispose d'une équipe exclusivement pour cette plate-forme, bénéficie du soutien de l'argent européen et d'obligations de contrôle de la qualité et d'impact à inspecter.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

Meilleure pratique 2 – LE GROUPE D’AFFAIRES « JERONIMO MARTINS » A CRÉÉ LE « CENTRO INCLUI » (Y COMPRIS LE CENTRE)

Un autre bon exemple est le groupe d’entreprises portugais, « Jeronimo Martins », qui s’est montré axé sur les tendances de chaque phase, avec la durabilité environnementale et actuellement sur l’employabilité des plus non protégés, y compris les personnes handicapées. Dans son groupe d’entreprises, il existe l’une des plus grandes chaînes d’hypermarchés portugaises qui s’est concentrée sur la formation des personnes handicapées pour intégrer leurs ressources humaines dans divers domaines. Pour que cela soit mieux fait, il a récemment créé le Centre d’inclusion. En d’autres termes, il a créé un centre de formation à partir de zéro qui imite un authentique hypermarché où les personnes handicapées, avant d’être employées, viennent se former et découvrir le domaine où elles peuvent être plus précieuses dans la chaîne d’emploi de l’entreprise. Au centre d’inclusion, on apprend à travailler dans les domaines qui l’intéressent le plus, tout en détectant ses plus grands atouts en tant que collaborateur dans une entreprise du groupe qu’on peut rejoindre. Dans ce centre de renforcement des capacités et de formation, seules viennent les personnes qui ont déjà passé la phase d’entrevue et qui sont très susceptibles d’être embauchées. Les différents types de handicaps sont pris en compte : panneaux et polices choisis pour faciliter la lecture pour les personnes ayant des capacités visuelles réduites, plan d’étage tactile pour les personnes aveugles, traduction du portugais en braille, code couleur pour les daltoniens, écouteurs pour le confort des personnes autistes, en sont quelques exemples. La personne et l’entreprise apprennent l’une de l’autre la meilleure façon de s’adapter et d’apprendre à connaître la meilleure façon de travailler ensemble.

Il existe de nombreux cas de bonnes pratiques d’employabilité, mais celles-ci ont la qualité de Valor T, étant transversales à l’ensemble du territoire et voulant relier toutes les parties prenantes et Centro Inclui, se distinguant par le soin et les efforts qu’il fait pour que le travail d’intégration de la personne handicapée soit effectué de la manière la plus efficace et sans incidents possibles.

L’association NOVAMENTE a déjà utilisé ces deux exemples d’employabilité bien adaptée et confirme qu’ils fonctionnent et que les deux sont également partenaires l’un de l’autre.

Meilleure pratique 3 – ICF Portugal, O Forum communautaire inclusif

L’Inclusive Community Forum (ICF) est une initiative de l’Universidade Nova SBE et vise à promouvoir une communauté plus inclusive.

Comment? Connectez-vous et créez un réseau composé de toutes les personnes impliquées dans la vie des personnes handicapées, en les mettant au défi de jouer un rôle actif dans la co-crédation de solutions. Les personnes handicapées, leurs représentants et soignants, les entreprises et la société en général sont réunis par l’ICF pour discuter des problèmes et créer des solutions.

Dans le cas de l’employabilité, l’ICF a réalisé une enquête sur la situation de l’employabilité des personnes handicapées au Portugal, a cherché les raisons pour lesquelles elles n’étaient plus employées et la manière dont elles aimeraient être employées et a réuni les différents groupes de la société, a présenté les conclusions et lancé des défis pour créer des réponses / solutions.

De là naissent des projets d’employabilité, tels que :

- engagement en faveur de l’employabilité, plus de 100 entreprises ont signé avec ICF un engagement à employer des personnes handicapées dans leur personnel par une ligne morte
- peer to peer, des groupes de pairs (un étudiant universitaire et une personne handicapée qui rêve de trouver un emploi) se réunissent pendant des mois et apprennent à faire des CV, des entretiens, à savoir se valoriser et ensemble ils vont dans des entreprises pour se présenter pour être recrutés pour des emplois disponibles dans cette entreprise. Les étudiants universitaires tirent profit de leur approche d’une personne handicapée et de toute la réalité qui l’entoure; la personne handicapée gagne en apprenant avec un pair de manière continue et dynamique, les deux gagnent en se présentant aux entreprises intéressées, les entreprises gagnent en assistant à des présentations de ces personnes qui sont susceptibles de devenir leurs employés et qui se présentent de manière plus pragmatique;
- formation à l’employabilité : trois ONG, deux groupes d’entreprises se sont réunis pour former des personnes en situation de handicap. Les ONG qui forment des personnes handicapées ne savent pas exactement ce qui est prévu, en général, de la personne qu’elles emploient; les entreprises demandent des qualités impossibles aux personnes handicapées. Nous rassemblons les deux mondes. Les deux grandes entreprises ont déjà dispensé des formations à leurs employés dans les domaines qu’elles jugent importants, par exemple : communication, digitalisation, cybersécurité, gestion des conflits, etc. Ils ont adapté au minimum ces formations et les ont mises à la disposition des personnes handicapées. Les personnes handicapées sont devenues plus qualifiées pour les

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

questions d'intérêt pour les entreprises actuelles, les entreprises se sont retrouvées avec des candidats formés avec des éléments qui les intéressaient, tout le monde a gagné en apprenant à se connaître et en faisant cette expérience commune, en apportant leurs réalités qui sont généralement si éloignées et sans compréhension.

Jusqu'à présent, l'ICF s'est concentré sur deux thèmes qui ont toujours eu l'inclusion des personnes handicapées dans la communauté comme dénominateur commun – l'employabilité et l'éducation.

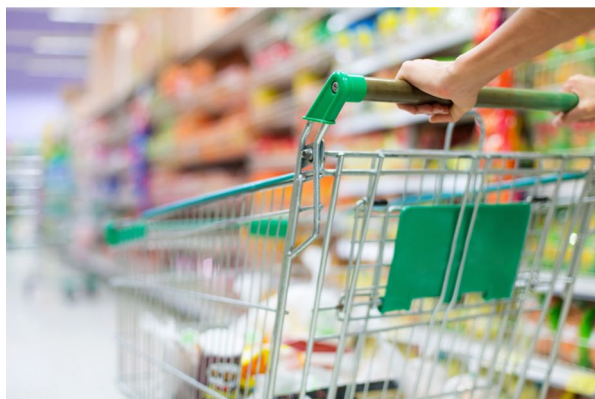
En faisant partie de Nova SBE, en faisant partie du Nova SBE Leadership for Impact Knowledge Center, ICF dispose de son vaste réseau de contacts et de partenaires qui lui permet non seulement de tirer parti et de mettre à l'échelle ses initiatives, mais aussi son potentiel d'impact.

Meilleure pratique 4 – El Corte Inglés

C'est une chaîne de mégastores vendant des vêtements, de l'électronique, de la maison, un supermarché, etc. au public.

Ces chaînes de magasins ont pour politique d'être préparés et d'encourager l'embauche de personnes handicapées.

Il existe un espace des ressources humaines de l'entreprise dédié uniquement aux personnes handicapées. Ils contactent des ONG pour les personnes handicapées afin de présenter les postes vacants qu'ils ont et de rencontrer des candidats potentiels. Plusieurs fois par an, il intègre un groupe de personnes qui visitent les magasins, font des stages et découvrent les domaines où ils sont les plus précieux. Ils sont envoyés dans ces secteurs de l'entreprise pour y travailler. Leurs futurs collègues sont formés pour mieux accueillir et soutenir la personne handicapée, une personne deviendra votre



mentor. Souvent le mentor de ce nouveau collaborateur, est aussi une personne handicapée, d'autres fois c'est un collègue ou son superviseur. Le nouvel employé est placé dans une phase de pré-emploi, comme un stage, où il forme ses futures fonctions et est formé à l'environnement de l'entreprise, aux concepts, etc. A ce

Image 12 : Supermarché. Source : Canva

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

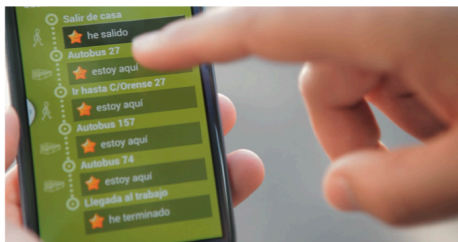
stade et même lorsqu’une personne handicapée rejoint finalement en tant que collaborateur, La personne handicapée est invitée à présenter une personne de contact extérieure à l’entreprise à qui l’on peut demander un soutien supplémentaire (enseignement de l’utilisation du transport pour se rendre au travail, lecture du contrat, astuces pour se souvenir des tâches, doutes relationnels, etc.). cette personne est de préférence un technicien d’ONG, lorsque cela n’est pas possible, elle est un soignant informel.

El Corte en Angleterre a un taux d’employabilité exemplaire des personnes handicapées. Dans l’expérience de l’association encore, les personnes qui y sont intégrées sont traitées comme une famille et sont prises en compte pour la croissance professionnelle. C’est une victoire pour tout le monde.

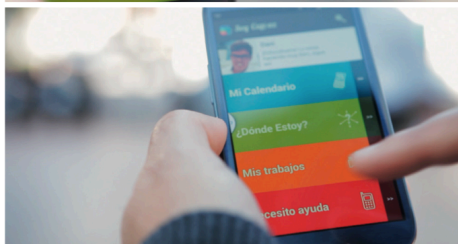
ESPAGNE

Meilleure pratique 1 – Application SOY CAPPAZ

La Fundación MAPFRE et la Fundación GMP offrent un soutien aux personnes ayant une déficience intellectuelle à travers différentes initiatives, dont l’une est [l’application gratuite SOY CAPPAZ](#), un outil qui aide les



personnes handicapées à entrer dans le monde du travail et avec lequel elles peuvent développer leur vie de manière plus autonome.



Cette application renforce le fait que les personnes ayant une déficience intellectuelle peuvent mener une vie indépendante, tant sur le plan personnel qu’au travail, et améliorer leur autonomie et leur insertion professionnelle. Il permet de se souvenir des rendez-vous et des tâches et facilite la mobilité, tout en offrant des solutions accessibles qui leur permettront d’être plus autonomes, en plus de faciliter la vie de leurs personnes de soutien : membres de la famille, tuteurs et/ou médiateurs de l’emploi.

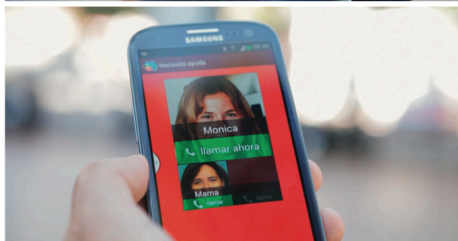


Image 13. Captures d’écran de l’application1

Cette application est disponible pour les appareils Android et est facile d’accès et d’utilisation. Il dispose de plusieurs fonctionnalités :

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Mon calendrier: pour se souvenir des rendez-vous importants et planifier des événements. Il a accès à Google Agenda, ce qui permet à une personne d'assistance de mettre à jour et de consulter les dates.

Où suis-je?: pour des trajets autonomes et sûrs le long des itinéraires inclus. Le début de l'itinéraire, les points intermédiaires ou les arrêts et la destination sont marqués. Tout cela peut être vu en direct par la personne de soutien.

Mon travail: De manière très simple, l'application nous montre comment réaliser les activités qui doivent être effectuées au quotidien au moyen de vidéos démonstratives qui expliquent toutes les tâches qui doivent être effectuées (par exemple, numériser ou imprimer des documents, démarrer un appareil électroménager). La vidéo peut être visionnée en la sélectionnant dans la galerie ou directement en scannant un code-barres fourni par l'application elle-même.

Besoin d'aide : Il s'agit de la fonction permettant de contacter directement les personnes de support lorsque vous avez besoin d'aide. SOY CAPPАЗ vous permet d'organiser vos numéros de téléphone par ordre de préférence et de programmer les heures possibles pour passer des appels, en fonction du type de personne de soutien que vous souhaitez consulter.

Avec cette application, l'utilisateur se sent soutenu et accompagné dans ses activités quotidiennes, apportant en même temps la tranquillité d'esprit aux personnes de soutien. Il est très utile et facile à utiliser afin que nous puissions le considérer comme une meilleure pratique.

Source: <https://www.fundacionmapfre.org/accion-social/programa-social-empleo/integracion/app-soy-cappaz/>

Meilleure pratique 2 – APPLICATION « PLENA INCLUSION » D'EMPLOI PUBLIC ACCESSIBLE

Vous cherchez un emploi? Avez-vous pensé à préparer une opposition et à travailler dans une administration publique ? Full inclusion a créé une application pour savoir quand il existe des offres d'emploi publiques pour les personnes ayant une déficience intellectuelle.

Cette application peut également être utilisée:

- Avec les téléphones Android.
- Avec les téléphones Apple sous peu.
- Comme un site web.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

L'emploi public, c'est travailler dans une administration. Par exemple : dans un ministère ou une mairie. Les offres d'emploi de cette application s'adressent aux personnes qui ont un certificat d'au moins 33% de déficience intellectuelle.

L'application donne des informations sur l'emploi dans l'administration de l'État, régionale ou locale.

Par exemple, à l'heure actuelle, il existe des informations sur l'emploi en Andalousie, dans les Asturies, en Castille-et-León ou dans les îles Canaries.

Il y a aussi des réponses aux questions les plus fréquemment posées.

L'information est également organisée par appels. Un appel, c'est quand une administration publique offre un emploi.

Dans chaque appel, vous pouvez trouver:

- Informations de base. Par exemple : qu'est-ce qu'une opposition.
- Application originale de l'appel et version en lecture facile.
- Document pour vous inscrire à l'appel.
- Des endroits où ils peuvent vous aider à préparer l'opposition.
- Lorsque la date et le lieu sont publiés, des informations sur la façon de se rendre au lieu de l'examen.
- Sujets pour se préparer à l'examen.
- Exemples d'examens pour vous préparer.
- Exercices à étudier.
- Liens vers les informations publiées de l'appel.

Nous avons fait la demande avec le soutien de la Fundación Mutua Madrileña.

Source : <https://www.plenainclusion.org/>

Meilleure pratique 3 – LABORVALIA ENTITY

LABORVALÍA est une entité promue par le Conseil provincial de Ciudad Real et la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, qui a été fondée en 2002. Il est formé par 16 travailleurs professionnels de la province de Ciudad Real qui travaillent pour des personnes ayant des capacités différentes en essayant d'améliorer leur qualité de vie à partir d'un modèle de soins qui favorise un environnement communautaire qui facilite le développement de la personne en tant que membre individuel et actif de la communauté. Cet objectif comprend d'autres objectifs tels que :



ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



- Sensibiliser et sensibiliser la société au monde du handicap mental.
- Contribuer à la création d'une nouvelle culture dans laquelle l'intégration des personnes handicapées est une priorité.
- Promouvoir l'intégration sociale et un plus grand degré d'autonomie et de développement personnel des personnes handicapées mentales.
- Sensibiliser les entreprises aux capacités de travail des personnes handicapées.
- Offrir aux entreprises un service de placement, de conseils et de surveillance continue dans le cadre du programme d'aide à l'emploi.
- Fournir un service de soutien et d'aide aux familles des personnes handicapées.

Les fondements de l'Association sont d'une part d'offrir de réelles opportunités d'emploi dans le cadre du projet vital de la personne et d'autre part d'établir un réseau de soutien au sein de son cercle le plus proche.

Source : <http://laborvalia.es/>

Meilleure pratique 4 – PROGRAMME INSERTA

Le programme INSERTA s'adresse aux entreprises qui incluent dans leurs politiques stratégiques la mise en œuvre d'un système de gestion basé sur les principes de la responsabilité sociale des entreprises, fondamentalement par l'intégration volontaire des préoccupations sociales dans leurs opérations commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes, et en particulier en promouvant leur engagement envers le groupe des personnes handicapées, pour lequel la Fondation ONCE offre à l'entreprise ses conseils spécialisés.

L'adhésion au programme se concrétise par la signature d'un accord, à travers lequel un plan d'action spécifique est articulé de manière coordonnée et qui, progressivement pour chacune des années, détermine les actions à entreprendre en fonction des besoins, des spécificités de l'entreprise, de l'objet, de l'objectif social et des stratégies de chaque entreprise.

Les domaines d'action de l'Accord INSERTA, dans lequel la Fondation ONCE conseille les entreprises, sont les suivants :

- Développement de projets stratégiques pour la création d'emplois directs et la promotion de la formation des personnes handicapées.
- Intégration indirecte au travail.
- Promotion d'actions dans le domaine de l'accessibilité des biens et services.
- Inclusion d'actions et de stratégies liées au handicap dans les plans de responsabilité sociale des grandes entreprises.
- Actions de diffusion et de sensibilisation sociale.

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

- Projets qui contribuent à l'amélioration du groupe de personnes handicapées.

Source : <https://www.fundaciononce.es/es/que-hacemos/formacion-y-empleo>



Image 14 : Site web de la bannière de la formation et de l'emploi

CONCLUSIONS

Les conclusions tirées des meilleures pratiques présentées en Belgique, en Bulgarie, en Italie et en Pologne soulignent l'engagement de ces pays à promouvoir la diversité, l'inclusion et les opportunités d'emploi pour les personnes handicapées. Chaque pays présente des initiatives et une législation spécifiques visant à soutenir l'intégration sociale et économique des personnes handicapées. La Belgique fait preuve d'un soutien proactif grâce à des programmes tels que DiversiCom, SABx et la ferme Nos Pilifs, qui mettent l'accent sur des environnements de travail inclusifs et sur le développement personnel. La Bulgarie met l'accent sur la loi relative aux entreprises de l'économie sociale et solidaire pour promouvoir l'emploi et l'inclusion sociale des personnes handicapées. L'Italie présente des initiatives telles que Diversitalavoro, Job Stations, PFI et TutorialMe, qui encouragent l'entrepreneuriat inclusif et facilitent l'appariement des emplois. La Pologne met en œuvre des spécialistes de l'emploi assisté, la base de données nationale des employeurs de personnes handicapées (OBPON), l'association polonaise des employeurs de personnes handicapées et le projet 100 Mirrors Inclusive pour favoriser l'intégration professionnelle et soutenir les femmes handicapées dans l'entrepreneuriat. Dans l'ensemble, ces pratiques témoignent d'efforts positifs en vue de créer une main-d'œuvre inclusive et diversifiée, de promouvoir l'égalité des chances et d'encourager un sentiment d'appartenance chez les personnes handicapées.

En outre, ces bonnes pratiques illustrent les efforts de collaboration entre les gouvernements, les fondations, les organisations et les employeurs qui travaillent ensemble à la création d'un environnement de travail inclusif. Elles soulignent l'importance de reconnaître les talents et les compétences uniques des personnes

ACTI-VET Projet.

Référence nr : 2020-1-BE01-KA202-074992

handicapées et de leur apporter le soutien nécessaire pour qu'elles puissent s'épanouir dans la carrière qu'elles ont choisie. Dans l'ensemble, ces bonnes pratiques illustrent une approche positive et proactive de la promotion de la diversité, de l'inclusion et de l'autonomisation des personnes handicapées sur le marché du travail.



Image 15 : Diversité. Source : Canva