



ACTINBOOK

**RECONNAISSANCE ET
VALIDATION DE
L'APPRENTISSAGE
INFORMEL ET NON
FORMEL AU SEIN DES
DISPOSITIFS
D'APPRENTISSAGE EN
MILIEU
PROFESSIONNEL**



Titre et acronyme: ACcess To Inclusive Vocational and Educational Training Environments (ACTI-VET)

Type de projet: KA202 - Strategic Partnerships for vocational education and Training

Ref. nr.: 2020-1-BE01-KA202-074992

Numéro et nom du produit livrable: IO4 – ACTINBOOK Manuel pour la reconnaissance et la validation de l'apprentissage informel et non formel acquis dans le cadre des programmes d'EBA par les personnes handicapées

Partenaire responsable: INOVA+

Versions	Date d'émission	Stade	Contributeur
3	2022	Final	Tous les partenaires

TABLIÉ DES MATIÈRES

00

Bienvenue dans l'ACTINBOOK

01

Impact de l'apprentissage non formel/informel grâce à l'EBA

02

Méthodologie européenne pour la reconnaissance et la transparence

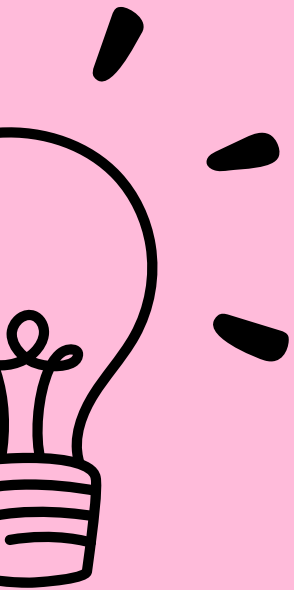
03

Ce qu'il faut faire et ne pas faire pour mieux atteindre l'objectif de reconnaissance

04

Recommandations des personnes handicapées

BIENVENUE DANS L'ACTINBOOK

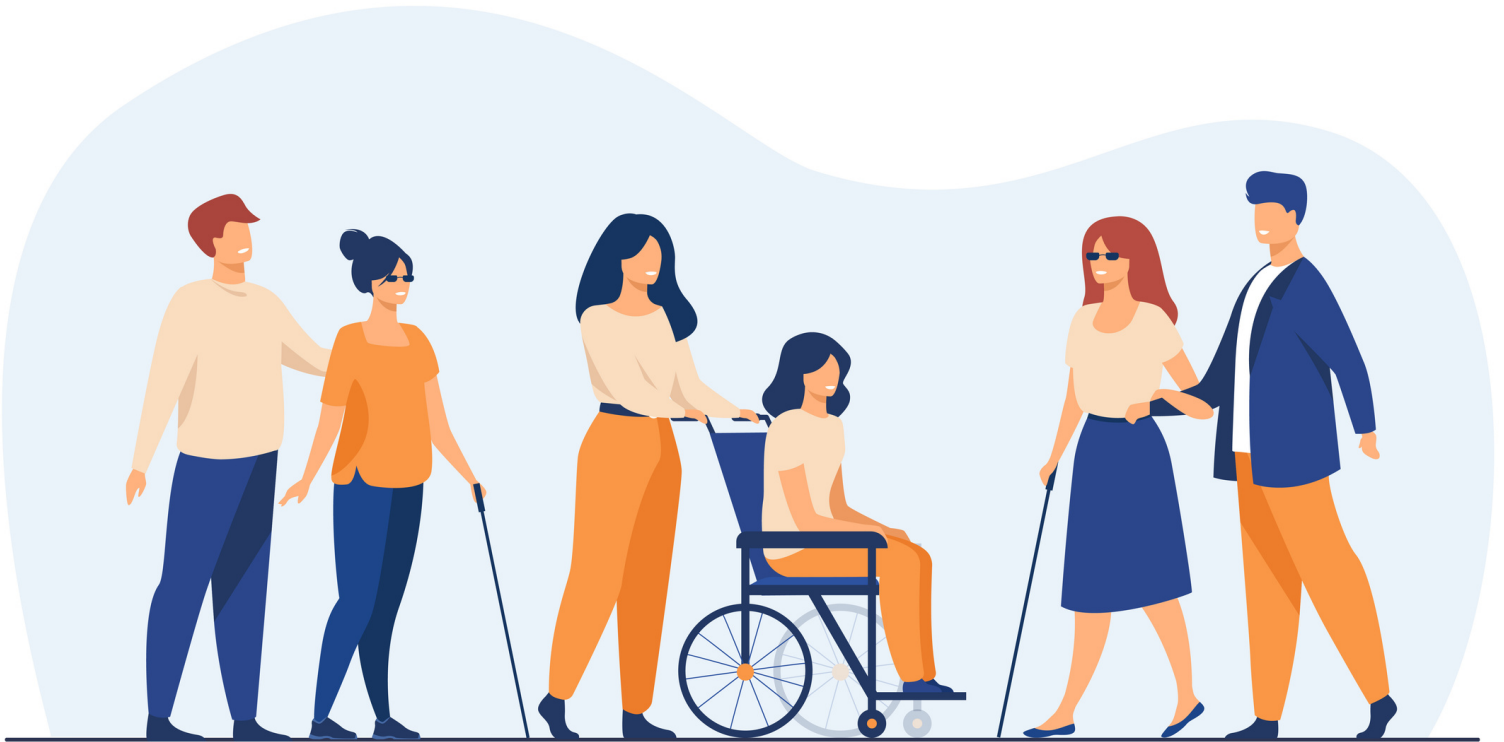


Afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de la prestation des programmes d'apprentissage en milieu professionnel (WBL) pour les personnes handicapées, ACTINBOOK a été développé pour soutenir les activités d'apprentissage tout au long de la vie basées sur des dispositifs d'apprentissage en milieu professionnel.

Ce manuel vise à faciliter le processus de reconnaissance et de transparence des impacts de l'apprentissage non formel/informel au niveau européen afin d'encourager la participation aux apprentissages/stages en supprimant les obstacles juridiques et en facilitant la reconnaissance des qualifications professionnelles et de l'expérience acquises sur le lieu de travail.

À travers cela, l'objectif de cette boîte à outils est le suivant :

- Aider les organisations de l'enseignement et de la formation professionnelle à réfléchir aux pratiques actuelles de reconnaissance/validation de l'apprentissage non formel/informel.
- Permettre aux conseillers en orientation professionnelle de fournir un service de reconnaissance et de validation innovant, simple et de qualité.
- Fournir un guide méthodologique pour mesurer l'apprentissage qui renforce la capacité des jeunes handicapés à travailler.



01

IMPACT DE

L'APPRENTISSAGE NON

FORMEL ET INFORMEL GRÂCE

À LA FORMATION SUR LE LIEU

DE TRAVAIL



L'apprentissage non formel par le biais de programmes de formation en continue peut avoir un impact significatif sur les personnes handicapées, en leur offrant la possibilité de développer leurs compétences, d'acquérir une expérience professionnelle pratique et d'améliorer leur employabilité.

Des programmes tels que l'apprentissage, les stages et la formation sur le tas peuvent offrir aux individus des possibilités d'apprentissage non formel et informel.

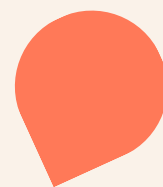
Apprentissage
par le travail

Apprentissage
non formel

Expériences d'apprentissage structurées qui se déroulent en dehors des établissements d'enseignement traditionnels, telles que les ateliers, les séminaires et les programmes de formation.

Expériences d'apprentissage qui se déroulent dans le cadre d'activités et d'interactions quotidiennes, telles que l'apprentissage auprès de collègues, de mentors et de défis sur le lieu de travail.

Apprentissage
informel



GRÂCE AUX PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE, LES PERSONNES HANDICAPÉES PEUVENT PARTICIPER À TOUTE UNE SÉRIE D'ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE NON FORMELLES ET INFORMELLES !

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE PRATIQUE

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent offrir aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle pratique dans le domaine de leur choix, ce qui les aide à développer des compétences pratiques qui sont demandées sur le marché du travail.

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Les programmes de formation en cours d'emploi peuvent offrir aux personnes handicapées la possibilité de recevoir une formation et de développer de nouvelles compétences tout en travaillant dans un environnement réel.

DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES NON TECHNIQUES

Les programmes d'apprentissage par le travail peuvent également aider les personnes handicapées à développer des compétences non techniques, telles que la communication, le travail en équipe, la résolution de problèmes et la gestion du temps, qui sont essentielles pour réussir dans n'importe quel emploi.

EXPOSITION À DIFFÉRENTS PARCOURS PROFESSIONNELS

Les programmes d'apprentissage en milieu de travail peuvent aider les personnes handicapées à prendre des décisions éclairées sur leur futur parcours professionnel et à augmenter leurs chances de trouver un emploi correspondant à leurs intérêts et à leurs objectifs. Le NFL dans le cadre de programmes d'apprentissage par le travail peut avoir un impact transformateur sur ces personnes, en leur apportant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour réussir sur le marché du travail et atteindre leurs objectifs de carrière.

MENTORAT ET COACHING

Les programmes d'insertion professionnelle peuvent permettre aux personnes handicapées d'accéder à des professionnels expérimentés qui peuvent les guider, les soutenir et leur fournir un retour d'information sur leur travail.

L'IMPACT DE L'APPRENTISSAGE NON FORMEL ET INFORMEL

L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'apprentissage sur le lieu de travail (EFT) peut avoir un impact significatif sur le développement des aptitudes et des compétences des individus.

DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

01

L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EBA peut développer une série de compétences transférables qui peuvent être appliquées dans une variété de contextes. Ces compétences peuvent inclure la communication, la résolution de problèmes, le travail en équipe et la gestion du temps.

EXPÉRIENCE DU MONDE RÉEL

02

L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EBA offre aux individus une expérience du monde réel, leur permettant de développer une compréhension approfondie de la manière d'appliquer leurs connaissances et leurs compétences dans un cadre pratique.

AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ

03

L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EBA peut améliorer l'employabilité en fournissant aux individus des compétences et une expérience pertinentes qui sont recherchées par les employeurs.



DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

04

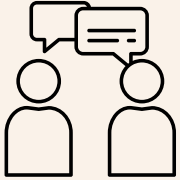
L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EMA peut également conduire à une croissance personnelle et professionnelle, car les individus développent de nouvelles perspectives et de nouveaux points de vue qui peuvent les aider à devenir plus efficaces et plus confiants dans leur travail.

AMÉLIORATION DES PERFORMANCES

05

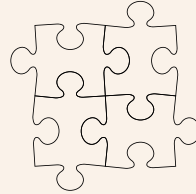
L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EBA peut également conduire à une amélioration des performances, car les individus développent les compétences et les connaissances nécessaires pour effectuer leur travail de manière efficace. Il peut en résulter de meilleurs résultats tant pour l'individu que pour son employeur.

COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES



LA COMMUNICATION

Une communication efficace est essentielle dans tous les types d'environnements professionnels, et l'EBE peut aider les individus à développer des compétences telles que l'écoute active, l'expression orale claire et concise, et la rédaction efficace.



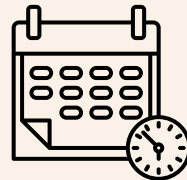
RÉSOLUTION DE PROBLÈMES

Pensée critique, créativité et résolution de problèmes - ces compétences sont précieuses dans un large éventail de contextes et peuvent aider les individus à surmonter les défis et à trouver des solutions innovantes aux problèmes !



TRAVAIL D'ÉQUIPE ET COLLABORATION

La plupart des emplois exigent un certain niveau de travail d'équipe et de collaboration, et le travail d'équipe peut aider les individus à développer des compétences telles que le travail d'équipe, l'établissement de relations et la résolution de conflits.



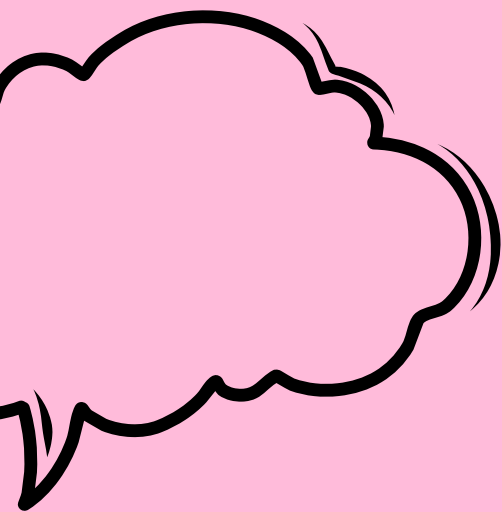
GESTION DU TEMPS ET ORGANISATION

La gestion du temps et l'organisation sont des compétences importantes dans tous les types d'environnement de travail, et l'EBE peut aider les individus à développer des compétences telles que la priorisation des tâches, la gestion des délais, la concentration et l'organisation.



ADAPTABILITÉ ET FLEXIBILITÉ

L'apprentissage non formel et informel par le biais de l'EBA peut aider les individus à développer des compétences telles que l'adaptabilité et la flexibilité, qui sont précieuses dans les environnements de travail actuels qui évoluent rapidement.



LES EXPÉRIENCES D'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE PEUVENT AMÉLIORER LES PERFORMANCES !

EXPÉRIENCE PRATIQUE

En participant à des programmes d'apprentissage tout au long de la vie, les individus peuvent acquérir une **expérience pratique** dans le domaine qu'ils ont choisi, ce qui peut les aider à **appliquer des connaissances théoriques dans des situations réelles** et à développer leurs compétences en matière de **résolution de problèmes** et d'esprit critique. Cela peut conduire à une amélioration des performances au travail, car les individus deviennent plus confiants dans leurs capacités et sont mieux équipés pour relever de nouveaux défis.

RETOUR D'INFORMATION ET AMÉLIORATION

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent également offrir aux individus la possibilité de **recevoir un retour d'information** sur leurs performances et d'identifier les domaines à améliorer. Cela peut aider les individus à développer un état d'esprit de **croissance** et un désir d'**améliorer continuellement** leurs compétences et leurs connaissances.

SUIVRE LES DERNIÈRES TENDANCES

En outre, les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent également aider les individus à **se tenir au courant des dernières tendances** et des meilleures pratiques du secteur, ce qui peut améliorer leur **efficacité** générale au travail. Ils peuvent ainsi devenir plus productifs, plus efficaces et plus utiles à leurs employeurs.



LES EXPÉRIENCES D'EBA PEUVENT ACCROÎTRE L'EMPLOYABILITÉ D'UN INDIVIDU !

CONNAISSANCES ET COMPÉTENCES TECHNIQUES SPÉCIFIQUES À L'INDUSTRIE

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent également permettre aux individus d'acquérir des **connaissances et des compétences techniques spécifiques** à leur secteur d'activité, qui sont très demandées sur le marché du travail. En acquérant une expérience pratique et des connaissances dans leur domaine de prédilection, les individus peuvent démontrer aux employeurs potentiels qu'ils possèdent les **compétences et l'expertise nécessaires** pour effectuer le travail de manière efficace.

DES POSSIBILITÉS DE MISE EN RÉSEAU ET LA DÉCOUVERTE DE PARCOURS PROFESSIONNELS

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent également offrir aux individus des **possibilités de réseautage** et les exposer à **différents parcours professionnels**, ce qui peut les aider à prendre des décisions éclairées sur leur futur parcours professionnel et augmenter leurs chances de trouver un emploi qui corresponde à leurs intérêts et à leurs objectifs.



LES EXPÉRIENCES WBL PEUVENT FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL !

QUITTER LA ZONE DE CONFORT

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent inciter les individus à sortir de leur zone de confort, à assumer de nouvelles responsabilités et à développer de nouvelles façons de penser et de résoudre les problèmes. Cela peut aider les individus à développer leur confiance en soi, leur résilience et leur capacité d'adaptation, qui sont des caractéristiques précieuses dans tout environnement professionnel.

HORIZONS OUVERTS

Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent également exposer les individus à des **cultures, des perspectives et des méthodes de travail différentes**, ce qui peut élargir leurs horizons et les aider à développer une compréhension plus nuancée du monde qui les entoure. Cela peut aider les individus à devenir plus empathiques, **plus ouverts d'esprit** et plus compétents sur le plan culturel, ce qui constitue des compétences précieuses dans la main-d'œuvre mondialisée d'aujourd'hui.

DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

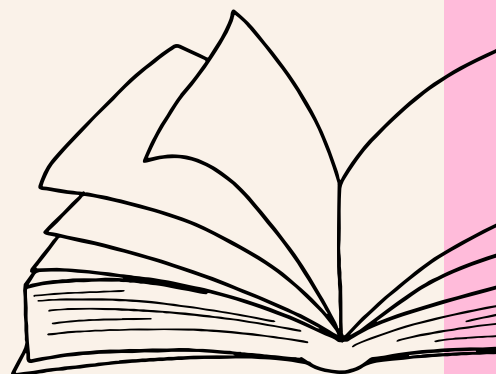
Les programmes d'apprentissage tout au long de la vie peuvent offrir aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, une expérience professionnelle pratique et de démontrer leurs capacités dans un contexte réel. En menant à bien des tâches et des projets, ces personnes peuvent éprouver un sentiment d'accomplissement, ce qui peut contribuer à renforcer leur estime de soi et leur confiance en leurs capacités.

Le programme d'apprentissage tout au long de la vie peut offrir aux personnes handicapées un environnement d'apprentissage favorable, où elles peuvent recevoir un retour d'information, des conseils et des encouragements de la part de leurs superviseurs et de leurs collègues.



02

MÉTHODOLOGIE EUROPÉENNE POUR LA RECONNAISSANCE ET LA TRANSPARENCE



Ce chapitre présente les stratégies nationales susceptibles d'aider les personnes handicapées à accéder à des possibilités d'emploi intéressantes et à développer les compétences dont elles ont besoin pour réussir sur le lieu de travail.

Partout en Europe, les mécanismes de reconnaissance et de validation des compétences et des apprentissages prennent des formes très diverses !



PORTUGAL

VALOR T

O1

Ce projet vise à mettre en relation des entreprises à la recherche de candidats à un emploi adapté et des personnes présentant un certain degré de handicap, en accompagnant les deux parties dans le processus.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

Tout d'abord, les entreprises publient leurs offres d'emploi sur Valor T. Pendant ce temps, les candidats commencent à s'inscrire et un processus de sélection commence, les valeurs et les capacités des candidats sont évaluées par l'équipe de Valor T, et une correspondance est trouvée.

AVANTAGES ET IMPACT

Ce projet vise à faciliter l'adéquation entre les candidats et les entreprises, il a une portée nationale, le fait qu'il ne s'agisse pas d'un simple panneau d'affichage d'offres d'emploi en ligne mais plutôt d'un processus intermédiaire entre les entreprises et les candidats donne de meilleures chances de réussite dans les correspondances qu'ils établissent.

LEÇONS APPRIS

Il est important de toujours veiller à ce que le travail effectué avec cette population ne se limite pas à la recherche d'un emploi, mais aussi à un accompagnement continu de chaque cas et à un effort pour donner une meilleure chance aux candidats en travaillant avec eux pour trouver des postes adéquats et aussi pour s'améliorer pendant qu'ils attendent de trouver un emploi.

PORTUGAL

EL CORTE INGLÉS

02

Ce projet vise à faciliter et à améliorer le taux de réussite de l'intégration des travailleurs handicapés dans le personnel d'El Corte Inglés. Un programme de mentorat est mis en place pour faciliter l'intégration, la compréhension des fonctions et le compromis avec l'entreprise.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

Tout d'abord, l'entreprise contacte ses partenaires pour les informer qu'elle a un poste à pourvoir, puis elle reçoit les informations sur les candidats et les entretiens commencent. Lorsqu'un candidat final est choisi, l'entreprise lui assigne un mentor, dont la fonction est d'aider le candidat à comprendre son poste et de répondre à toutes les questions qui peuvent se poser pendant cette période d'adaptation, qu'elles soient liées ou non à la déficience. En outre, un contact étroit est maintenu avec la personne et le référent afin de s'assurer que le processus se déroule le mieux possible.

AVANTAGES ET IMPACT

Ce projet vise à faciliter l'adéquation entre les candidats et l'entreprise. Le processus de mentorat permet une approche individuelle qui garantit que l'entreprise et l'individu sont pris en considération et que tout est mis en œuvre pour faciliter l'entrée dans l'entreprise et l'adaptation non seulement au poste lui-même, mais aussi à l'équipe.

ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Il est essentiel, pour garantir le succès du processus d'adaptation, de veiller à ce que les modes de communication soient clairs et qu'un programme de mentorat soit la clé de cette adaptation.

ITALIE

LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE ROCCO MAGNOLI POUR LES PERSONNES ATTEINTES DU SYNDROME DE DOWN DANS SON ATELIER DE CÉRAMIQUE

01

Le programme a été créé en 2014, en collaboration avec l'Association italienne de la trisomie 21 (AIPD) et la région de Toscane. Son objectif principal est de fournir une formation professionnelle et des opportunités d'emploi aux personnes handicapées, en mettant l'accent sur le développement de compétences pratiques dans l'industrie de la céramique, grâce à des ateliers.

Le programme d'apprentissage est adapté aux besoins et aux capacités de chaque participant, en mettant l'accent sur le développement de compétences pratiques et de connaissances en production céramique. Les apprentis reçoivent une formation sur le tas et travaillent aux côtés de céramistes expérimentés dans un environnement favorable et inclusif. Ils bénéficient également d'un soutien continu et d'un encadrement pour les aider à atteindre leurs objectifs.

Le programme d'apprentissage est ouvert aux jeunes atteints de trisomie 21 âgés de 18 à 28 ans, qui ont terminé leur scolarité secondaire. Les apprentis sont sélectionnés en fonction de leur intérêt pour la céramique, de leur capacité à travailler en équipe et de leur volonté d'apprendre.

Le programme a connu un grand succès en offrant des opportunités d'emploi significatives aux personnes atteintes de trisomie 21, de nombreux participants ayant réussi à obtenir un emploi rémunéré dans l'industrie de la céramique ou des domaines connexes. En plus des avantages pour les apprentis, le programme a également eu un impact positif sur l'entreprise, avec une productivité accrue et une amélioration de la culture du lieu de travail.

ITALIE



LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE ROCCO MAGNOLI POUR LES PERSONNES ATTEINTES DU SYNDROME DE DOWN DANS SON ATELIER DE CÉRAMIQUE

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

FORMATION ET SOUTIEN PROFESSIONNELS

Le programme comprenait une formation professionnelle et un soutien de l'AIPD et d'autres organisations locales. Les apprentis ont bénéficié d'un mentorat et d'un soutien tout au long du programme pour les aider à atteindre leurs objectifs.

01

RECRUTEMENT DES APPRENTIS

Les apprentis ont été recrutés en fonction de leur intérêt pour la céramique, de leur capacité à travailler en équipe et de leur volonté d'apprendre. Les apprentis avaient terminé leurs études secondaires et étaient âgés de 18 à 28 ans.

02

FORMATION EN COURS D'EMPLOI

Les apprentis ont reçu une formation sur le tas et ont travaillé aux côtés de céramistes expérimentés dans un environnement favorable et inclusif. Ils ont acquis toute une série de compétences, notamment en matière de fabrication de poterie, d'émaillage, de cuisson et d'emballage. Ils ont également appris à connaître les différents outils et techniques utilisés dans l'industrie de la céramique et à faire fonctionner les machines et les équipements utilisés dans l'atelier.

03

DÉVELOPPEMENT DE LA STRUCTURE DU PROGRAMME

Le programme est conçu comme un cours de deux ans, les apprentis travaillant quatre heures par jour, quatre jours par semaine. Le programme comprend une formation sur le tas, une formation professionnelle et le soutien de l'AIPD et d'autres organisations locales.

04

PAIEMENT ET ALLOCATION

Les apprentis ont reçu une allocation pendant leur apprentissage, ce qui leur a permis de subvenir à leurs besoins tout en acquérant de nouvelles compétences et une expérience professionnelle.

05

POSSIBILITÉS D'EMPLOI

De nombreux apprentis ont ensuite trouvé un emploi rémunéré dans l'industrie de la céramique ou dans des domaines connexes. Le programme a permis aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi, contribuant ainsi à promouvoir l'intégration et la diversité sur le lieu de travail.

06

ITALIE

LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE DE ROCCO MAGNOLI POUR LES PERSONNES ATTEINTES DU SYNDROME DE DOWN DANS SON ATELIER DE CÉRAMIQUE

AVANTAGES ET IMPACT

- Possibilités d'emploi
- Développement des compétences
- Inclusion et diversité
- Impact positif sur l'entreprise
- Impact social

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

I

Le partenariat et la collaboration sont essentiels

II

L'apprentissage par le travail peut déboucher sur un emploi intéressant

III

L'inclusion et la diversité donnent des résultats positifs

IV

Le soutien et le mentorat sont essentiels

V

Les programmes peuvent avoir un impact social positif

ITALIE

PROJET D'ACCOMPAGNEMENT (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

02

Le Projet d'Accompagnement est un programme développé par l'Association Nationale des Aveugles (Associazione Nazionale Subvedenti) en collaboration avec des entreprises et des institutions publiques. Le programme offre des opportunités d'apprentissage en milieu professionnel aux personnes atteintes de déficiences visuelles et vise à favoriser leur inclusion sociale et leur développement professionnel.

Le programme propose un soutien et une formation individualisés à chaque participant, comprenant une formation à l'orientation et à la mobilité, des adaptations sur le lieu de travail et une assistance technique. Les participants bénéficient également d'un soutien continu et d'un encadrement tout au long du programme pour les aider à réussir dans leurs stages d'apprentissage en milieu professionnel.

Le Projet d'Accompagnement a réussi à offrir des opportunités d'emploi significatives aux personnes atteintes de déficiences visuelles dans divers domaines, notamment l'industrie de l'hôtellerie, la finance et l'administration publique. Le programme a également contribué à promouvoir une plus grande inclusion sociale et à sensibiliser aux capacités des personnes en situation de handicap.

Le Projet d'Accompagnement démontre le potentiel des stratégies d'apprentissage en milieu professionnel pour promouvoir l'inclusion, la diversité et un impact social positif dans le contexte italien.

ITALIE



PROJET D'ACCOMPAGNEMENT (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

IDENTIFIER LES PARTICIPANTS POTENTIELS

01

Le programme identifie les participants potentiels qui sont aveugles ou ont des déficiences visuelles et qui sont intéressés par des opportunités d'apprentissage par le travail.

IDENTIFIER LES EMPLOYEURS POTENTIELS

03

Le programme identifie les employeurs potentiels qui sont prêts à offrir des possibilités d'apprentissage en milieu de travail aux participants souffrant de déficiences visuelles. Les employeurs peuvent être des entreprises ou des institutions publiques dans une variété de secteurs.

FOURNIR UNE FORMATION À L'ORIENTATION ET À LA MOBILITÉ

05

Le personnel du programme fournit une assistance technique et une formation aux participants pour s'assurer qu'ils sont en mesure d'utiliser tout équipement ou technologie nécessaire à l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

ÉVALUATION ET SUIVI

Le personnel du programme évalue le succès du stage d'apprentissage en milieu professionnel et fournit un soutien de suivi aux participants si nécessaire. Il peut s'agir d'une aide à la recherche d'un emploi ou d'opportunités de formation et de développement supplémentaires.

ÉVALUER LES BESOINS DES PARTICIPANTS

02

Le personnel du programme évalue les besoins de chaque participant, y compris ses compétences, ses aptitudes et le soutien dont il a besoin, afin de déterminer le stage d'apprentissage en milieu professionnel le plus approprié.

ÉLABORER DES PLANS D'APPRENTISSAGE EN MILIEU PROFESSIONNEL

04

Le personnel du programme collabore avec les participants et les employeurs pour élaborer des plans d'apprentissage en milieu professionnel individualisés qui décrivent les tâches et les responsabilités du stage, ainsi que les adaptations ou les aménagements nécessaires sur le lieu de travail.

SUIVI ET SOUTIEN

06

Le personnel du programme assure un suivi et un soutien permanents aux participants tout au long de leur stage d'apprentissage en milieu professionnel. Cela comprend des contrôles réguliers avec les participants et les employeurs, ainsi qu'un mentorat assuré par des professionnels expérimentés.

07

ITALIE

PROJET D'ACCOMPAGNEMENT (PROGETTO ACCOMPAGNAMENTO)

AVANTAGES ET IMPACT

Le programme vise à promouvoir une plus grande inclusion sociale pour les personnes souffrant de déficiences visuelles, en leur offrant des possibilités d'emploi intéressantes et en les sensibilisant à leurs capacités. Cela a un impact positif à la fois sur les participants et sur la communauté au sens large, en promouvant la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail.

Le projet d'accompagnement a eu un impact positif sur les participants, en leur apportant les compétences, les connaissances et l'expérience nécessaires pour réussir sur le marché du travail. De nombreux participants ont obtenu un emploi permanent à la suite de leurs stages d'apprentissage en milieu professionnel.

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Le projet d'accompagnement est un exemple réussi de programme d'apprentissage par le travail pour les personnes handicapées dans le contexte italien. Le programme offre un soutien et une formation individualisés, favorise l'inclusion sociale et a un impact positif sur les participants et la communauté au sens large.

BULGARIE

ORIENTATION

01

PROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DES SERVICES SOCIAUX POUR L'EMPLOI ASSISTÉ

Les personnes handicapées devraient avoir accès à des formes appropriées de formation professionnelle et les possibilités d'emploi devraient être annoncées sur le marché du travail ouvert.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

I

Appliquer une approche individuelle à l'introduction des principes de l'orientation professionnelle spécialisée pour les personnes handicapées et introduire le modèle de l'emploi assisté, en particulier pour les personnes souffrant de déficiences intellectuelles, en tant qu'outil permettant d'entrer sur le marché du travail ouvert.

II

Le processus de resocialisation des personnes socialement défavorisées devrait inclure l'offre de possibilités d'emploi sur le marché du travail ouvert.

III

Élaboration et mise en œuvre de mesures d'incitation économique pour aider les employeurs à créer des emplois pour les personnes handicapées dans des environnements de travail conventionnels.

IV

Trouver de nouvelles opportunités d'emploi pour les personnes handicapées qui tiennent compte de leur potentiel et de leurs capacités, plutôt que de leurs limitations et de leurs difficultés.

V

Correspondance entre les compétences et les préférences individuelles et les exigences du poste

VI

Services de conseil aux employeurs : conseils pratiques sur l'amélioration des environnements de travail, la conception universelle et l'innovation créative

BULGARIE



ORIENTATION PROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DES SERVICES SOCIAUX POUR L'EMPLOI ASSISTÉ

AVANTAGES ET IMPACT

- Emploi protégé. L'emploi protégé des personnes souffrant d'un handicap permanent n'est pas réglementé par la législation bulgare.
- Entreprises et coopératives spécialisées pour les personnes handicapées. Elles emploient des équipes de travail mixtes. Ces entreprises participent au marché sur un pied d'égalité avec les entreprises qui n'emploient pas de personnes handicapées, ce qui les rend non compétitives.
- Marché du travail ouvert
- Formes d'emploi à domicile et télétravail
- Entrepreneurat social

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les personnes handicapées devraient avoir accès à des formes appropriées de formation professionnelle et les possibilités d'emploi devraient être annoncées sur le marché du travail ouvert.

L'accessibilité de l'information et de la communication. Un élément important dans la vie des personnes handicapées est leur information et la possibilité de communiquer en fonction de leur handicap

ENVIRONNEMENTS ACCESSIBLES

BULGARIE

ORIENTATION PROFESSIONNELLE PAR LE BIAIS DES SERVICES SOCIAUX POUR L'EMPLOI ASSISTÉ

AGENCE POUR L'EMPLOI
DANS LA VILLE DE VELIKO
TARNOVO

LES ANNONCES PUBLIQUES
D'EMPLOI

ADMINISTRATION PUBLIQUE

CONTACT DIRECT AVEC LES
ENTREPRISES PRIVÉES

WHERE TO SEARCH FOR
GUIDANCE?

BULGARIE

SERVICES INNOVANTS POUR L'INCLUSION SOCIALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

02

L'objectif principal du projet est d'élargir les possibilités de médiation et d'assistance aux personnes handicapées pour trouver un emploi, y compris la médiation en ligne, afin de surmonter l'exclusion sociale et électronique grâce à la mise en œuvre d'approches innovantes - construction d'un site électronique, conseils en ligne et formation en ligne.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

I

Des contacts sont établis avec des employeurs et un mentorat est fourni pour l'entrée dans l'emploi.

II

Orientation professionnelle en fonction des qualités personnelles des personnes handicapées du groupe cible

III

Les personnes handicapées bénéficient d'une aide à l'auto-emploi pour créer leur propre entreprise, ainsi que d'une assistance pour développer des idées de projets et des plans d'affaires.

IV

L'entrepreneuriat social est une forme d'emploi pour les personnes souffrant d'un handicap permanent qui est extrêmement fructueuse et durable, et qui contribue à l'estime de soi, à l'expression de soi et à la satisfaction des résultats obtenus. Le développement d'entreprises par ces personnes leur permet de devenir des entrepreneurs et des employeurs pour d'autres.

BULGARIE

SERVICES INNOVANTS POUR L'INCLUSION SOCIALE DES PERSONNES HANDICAPÉES

AVANTAGES ET IMPACT

- O1** Les services innovants créés par le projet contribuent à ce que les représentants du groupe cible reçoivent différentes activités axées sur la performance individuelle.
- O2** L'accès à une réadaptation complexe pour une pleine inclusion dans la vie de la société du groupe cible est assuré par un soutien avec des consultations pour développer les compétences sociales et la motivation, un soutien psychologique et d'autres types de consultations individuelles en fonction des besoins des utilisateurs.

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

- I** Promotion et mise en œuvre d'une politique visant à généraliser l'utilisation des services sociaux pour l'emploi assisté, qui s'inscrit également dans le contexte des stratégies et des objectifs de l'UE en matière d'inclusion sociale.
- II** Fourniture du service à un nombre illimité de personnes handicapées par le biais du site web spécialisé de l'office.
- III** Développement du premier système bulgare d'évaluation de l'aptitude professionnelle pour les personnes handicapées et des annexes avec la méthodologie développée pour un dossier d'information sur les professions et un glossaire succinct.
- IV** Encouragement des employeurs à utiliser de nouvelles formes d'emploi.

BELGIQUE

STAGES SUBVENTIONNÉS

01

Cette stratégie consiste à offrir aux étudiants handicapés une formation en cours d'emploi et un soutien pendant qu'ils sont encore à l'école. Cela les aide à acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans la carrière qu'ils ont choisie. Il s'agit d'un type de programme d'apprentissage en milieu professionnel qui permet aux personnes handicapées en Belgique d'acquérir une expérience professionnelle et des compétences précieuses.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE

1. **DEFINITION** : Un stage accompagné est un programme structuré d'apprentissage en milieu professionnel conçu pour aider les personnes handicapées à acquérir une expérience professionnelle, à développer leurs compétences et à augmenter leurs chances de trouver un emploi. Le stage est encadré par un "job coach" qui fournit un soutien personnalisé pour aider le stagiaire à réussir sur le lieu de travail.

2. **ADMISSIBILITÉ** : Les stages accompagnés sont accessibles aux personnes handicapées de Belgique âgées de 18 à 30 ans et ayant terminé leurs études secondaires. Le stagiaire doit également présenter un handicap reconnu par le gouvernement.

3. **DURÉE** : les stages subventionnés en Belgique durent généralement de 6 à 12 mois. Pendant cette période, le stagiaire occupe un véritable emploi auprès d'un employeur local et reçoit un soutien et une formation de la part d'un "job coach".

4. **FORMATION AUX COMPÉTENCES** : les stages subventionnés en Belgique offrent au stagiaire une série de formations aux compétences, notamment en matière de communication sur le lieu de travail, de compétences spécifiques à l'emploi et de stratégies de résolution des problèmes. Cette formation est conçue pour aider le stagiaire à réussir sur le lieu de travail et le préparer à de futures opportunités d'emploi.

5. **SOUTIEN DU JOB-COACH** : le job coach apporte un soutien personnalisé au stagiaire tout au long de son stage. Ce soutien peut inclure un accompagnement en matière de communication sur le lieu de travail, de tâches professionnelles et de stratégies de résolution des problèmes. L'accompagnateur travaille également avec l'employeur pour identifier et mettre en œuvre des aménagements raisonnables afin d'aider le stagiaire à effectuer son travail de manière efficace

AVANTAGES ET IMPACT

En offrant une véritable expérience professionnelle et une formation qualifiante, les stages accompagnés aident les personnes handicapées à acquérir les compétences et l'expérience nécessaires pour trouver et conserver un emploi.

BELGIQUE

COACHING PROFESSIONNEL

02

Les personnes handicapées peuvent également bénéficier d'un accompagnement professionnel (job coaching), qui consiste à travailler avec un coach pour développer des compétences et des stratégies permettant de réussir sur le lieu de travail. Les coachs professionnels peuvent aider les personnes handicapées à surmonter les difficultés et à élaborer des stratégies de réussite.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

1. **L'ÉVALUATION** : En Belgique, les accompagnateurs professionnels travaillent avec les personnes handicapées pour évaluer leurs compétences, leurs intérêts et leurs préférences professionnelles. Cela les aide à identifier les opportunités d'emploi appropriées et à développer des stratégies de réussite.

2. **FIXATION D'OBJECTIFS** : Une fois que les compétences et les intérêts d'une personne handicapée ont été évalués, les accompagnateurs professionnels l'aident à fixer des objectifs en matière d'emploi. Il peut s'agir d'identifier des emplois ou des secteurs d'activité spécifiques qui l'intéressent et d'élaborer un plan pour atteindre ses objectifs en matière d'emploi.

3. **RECHERCHE D'EMPLOI** : En Belgique, les accompagnateurs professionnels aident les personnes handicapées à rechercher des opportunités d'emploi correspondant à leurs compétences et à leurs intérêts. Il peut s'agir d'élaborer un curriculum vitae, de s'entraîner aux techniques d'entretien et de nouer des contacts avec des employeurs potentiels.

4. **SOUTIEN SUR LE LIEU DE TRAVAIL** : une fois qu'une personne handicapée a trouvé un emploi, les accompagnateurs professionnels lui apportent un soutien continu pour l'aider à réussir sur le lieu de travail. Il peut s'agir d'un accompagnement en matière de communication sur le lieu de travail, de tâches professionnelles et de stratégies de résolution des problèmes.

5. **L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL : L'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL EN BELGIQUE TRAVAILLE AVEC LES EMPLOYEURS POUR LES AIDER À TROUVER DES SOLUTIONS À LEURS PROBLÈMES** : En Belgique, les accompagnateurs professionnels travaillent avec les employeurs pour identifier et mettre en œuvre des aménagements raisonnables afin d'aider les personnes handicapées à effectuer leur travail de manière efficace. Il peut s'agir de modifier l'environnement de travail, de fournir des équipements spécialisés ou d'adapter les tâches.

AVANTAGES ET IMPACT

Dans l'ensemble, l'accompagnement professionnel est une stratégie importante pour aider les personnes handicapées en Belgique à trouver et à conserver un emploi. En apportant un soutien individualisé, les accompagnateurs peuvent aider les personnes handicapées à surmonter les obstacles à l'emploi et à atteindre leurs objectifs professionnels.

PROGRAMMES DU WBL EN BELGIQUE

VDDBA

01

Le VDAB est le service flamand pour l'emploi et la formation professionnelle. Il propose une série de programmes d'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes handicapées. Ces programmes comprennent des stages accompagnés, des apprentissages et des formations sur le tas.

CAPACIT

03

CAPACIT est un centre de formation pour les personnes handicapées en Wallonie, qui propose une série de programmes d'apprentissage et de formation professionnelle. Ces programmes comprennent des apprentissages, des emplois aidés et des formations dans des secteurs spécifiques.

ÉCONOMIE SOCIALE

05

En Belgique, le secteur de l'économie sociale offre des possibilités d'emploi aux personnes handicapées par le biais d'une série de programmes d'apprentissage tout au long de la vie. Ces programmes comprennent des emplois aidés, des formations sur le tas et des apprentissages dans divers secteurs d'activité.

ACTIRIS

02

ACTIRIS, le service public de l'emploi de Bruxelles, propose également des programmes d'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes handicapées. Ces programmes comprennent des apprentissages, des formations en cours d'emploi et des opportunités d'emploi personnalisées.

ENTREPRISES INCLUSIVES

04

En Belgique, il existe également de nombreuses entreprises inclusives qui proposent des programmes d'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes handicapées. Ces entreprises s'engagent fortement en faveur de la diversité et de l'inclusion et offrent des possibilités de formation et d'emploi aux personnes handicapées.

POLOGNE

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

01

Si vous avez l'intention de travailler en Pologne de manière permanente et continue dans une profession réglementée et que vous avez obtenu des qualifications vous autorisant à exercer une profession réglementée dans un autre Etat membre de l'Union européenne, vos qualifications doivent être reconnues en Pologne - vous devez obtenir une décision reconnaissant les qualifications professionnelles obtenues dans votre pays d'origine.

La procédure de reconnaissance des qualifications est menée par les autorités compétentes pour la profession en question. Seule une décision positive de l'autorité compétente vous permet de demander à exercer une profession spécifique réglementée en Pologne.

Si vous souhaitez travailler en Pologne de manière occasionnelle ou temporaire et que vous avez le droit d'exercer dans l'un des Etats membres de l'UE (le pays de résidence), vous pouvez fournir un service transfrontalier - tout ce que vous avez à faire est de faire la déclaration appropriée. Vous serez soumis à la procédure simplifiée.

AVANTAGES ET IMPACT

Un prestataire de services dont les qualifications ont été vérifiées et reconnues peut utiliser le titre professionnel établi pour la profession en Pologne.

POLOGNE

PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE ?

La procédure de reconnaissance des qualifications est vérifiée :



Niveau d'éducation



Diplômes donnant le droit d'exercer la profession en question dans le pays où ils ont été obtenus.

ISI l'étendue de l'éducation, de la formation ou de l'examen requis par la loi pour exercer une profession en Pologne, ainsi que l'étendue des activités professionnelles dans le pays du demandeur diffèrent de manière significative, l'autorité peut subordonner la décision de reconnaissance des qualifications dans une profession réglementée à certaines conditions :

- l'accomplissement par le demandeur d'un stage d'adaptation d'une durée maximale de 3 ans
- le passage d'un test de compétences

Il s'agit de **mesures dites compensatoires**. En règle générale, c'est la personne concernée qui choisit la mesure à appliquer. Les mesures compensatoires ne doivent pas être appliquées si les connaissances, aptitudes et compétences acquises par le demandeur au cours de son expérience professionnelle peuvent compenser ces différences en tout ou en partie.

IDans le cas où une profession n'est pas réglementée dans l'État membre du demandeur, une personne qui cherche à faire reconnaître ses qualifications en Pologne dans une profession réglementée doit.. :

- présenter une preuve de qualification
- présenter un document confirmant l'achèvement d'une formation réglementée ou confirmer l'exercice à temps plein de cette profession pendant un an (ou une période équivalente à temps partiel) au cours des dix dernières années.

POLOGNE

RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DE ENTRAÎNEUR PERSONNEL (COACH, MENTOR, TUTEUR)

02

Pour la profession d'entraîneur personnel (coach, mentor, tuteur), un diplôme universitaire est préférable, de préférence dans le domaine des sciences sociales. L'enseignement supérieur n'est pas exigé dans les procédures d'accréditation, mais il compte dans la période de pratique professionnelle requise pour l'accréditation.

Lors du choix d'une spécialisation particulière dans la profession d'entraîneur personnel, il est important de déterminer pour qui le coaching doit être effectué : pour des individus ou des groupes, si les services doivent être offerts à des entreprises ou à des clients en dehors du secteur d'activité, s'il faut cibler un sexe, un groupe professionnel ou social spécifique. Le choix de la spécialisation a un impact sur les méthodes et les outils de coaching utilisés.

La profession d'entraîneur personnel en Pologne n'est pas réglementée par la loi, de sorte qu'aucun titre professionnel, qualification ou licence professionnelle n'est requis pour accéder à la profession. Toutefois, les organisations professionnelles disposent de leurs propres systèmes d'accréditation pour les coaches et les programmes de formation, ainsi que de codes de déontologie. Les principales organisations impliquées dans l'accréditation de la profession sont les suivantes

- International Coach Federation,
- Conseil européen du mentorat et du coaching,
- la Chambre du coaching

POLOGNE



LA RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS DE L'ENTRAÎNEUR PERSONNEL (COACH, MENTOR, TUTEUR)

AVANTAGES ET IMPACT

Un entraîneur personnel (coach, mentor, tuteur) peut, en fonction de sa formation et de son expérience, travailler à différents niveaux de complexité:

COACHING OPÉRATIONNEL

Il s'agit d'apporter un soutien continu au client dans la définition des tâches, la planification des activités, le suivi des progrès et la résolution des problèmes qui se posent.

COACHING DE COMPÉTENCES

Soutien au client dans le processus d'apprentissage et de développement des compétences nécessaires, produisant des résultats à plus long terme. À ce niveau, l'entraîneur personnel (coach) soutient le processus d'auto-apprentissage et d'auto-observation du client.

COACHING PSYCHOLOGIQUE

Aider les clients à changer leur structure interne, leur structure mentale ou à modifier leurs schémas de pensée et de sentiment. Dans ce cas, le formateur ou l'entraîneur personnel (coach) doit avoir de solides connaissances psychologiques, une grande conscience de soi et une préparation interpersonnelle adéquate, ainsi que le recours à la supervision professionnelle.

COACHING TRANSFORMATIONNEL

soutient le développement personnel au sens large, qui progresse grâce à la création d'une vision de la vie pour le client et à la découverte par celui-ci de sa mission et de ses valeurs. Dans ce cas, le formateur personnel (coach) doit faire preuve d'une grande maturité personnelle et d'une attitude d'ouverture et d'empathie.

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

- La profession d'entraîneur personnel (coach, mentor, tuteur) n'a pas de voie traditionnelle de promotion et d'avancement professionnel.
- En tant qu'entraîneur personnel, vous avez la possibilité de recevoir des missions pour des projets complexes et à long terme, ce qui se traduit par le revenu que vous pouvez en tirer.
- Un entraîneur personnel qui dirige sa propre entreprise peut la développer et employer d'autres entraîneurs.

ESPAGNE

RECHERCHE DE FORMATIONS DES POSSIBILITÉS DE FORMATION ET D'EMPLOI

01

Il s'agit d'attirer des entreprises qui peuvent offrir des possibilités de formation et d'embauche future de travailleurs souffrant de handicaps importants, qui ont atteint un niveau de qualité suffisant dans leurs performances.

COMMENT LE METTRE EN ŒUVRE?

- **Recherche directe** auprès des entreprises de placement de la région
- **Recherche indirecte** basée sur les offres d'emploi reçues par les personnes handicapées inscrites auprès du service public de l'emploi:
- Identification de l'entreprise à saisir.
- Action commerciale pour contacter l'entreprise
- Analyse des tâches possibles
- Sélection des candidats susceptibles d'apprendre les tâches
- Signature de la convention de stage
- Communication à l'inspection du travail de l'incorporation du stagiaire.

AVANTAGES ET IMPACT

- Obtention de possibilités de formation sur le lieu de travail **adaptées aux possibilités réelles** de certaines personnes.
- Adéquation de la formation aux **exigences réelles** d'un emploi éventuel.
- Développement de **réseaux de soutien naturel** entre pairs qui soutiennent et accompagnent l'apprentissage et les performances de la personne handicapée.
- **Formation de l'environnement de travail** pour intégrer les personnes handicapées gravement affectées.

LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

- Les possibilités de développement des processus d'apprentissage sur le lieu de travail requièrent la collaboration de l'entreprise
- Les entités doivent effectuer un travail systématique d'exploration et d'action commerciale permanente sur le marché du travail.
- Une personne handicapée, comme toute autre personne, a besoin du soutien de ses pairs pour apprendre et s'intégrer.
- Les personnes gravement handicapées peuvent développer des processus de formation sur le lieu de travail et avoir la possibilité d'effectuer des tâches dans les mêmes conditions que leurs pairs non handicapés si elles bénéficient d'un soutien adéquat.

ESPAGNE

L'AIDE À LA FORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL PAR LA FIGURE DE L'ASSISTANCE PERSONNELLE

02

Il s'agit de disposer d'un assistant personnel qui peut effectuer le processus d'accompagnement sur le lieu de travail, facilitant ainsi le financement du formateur dont la personne handicapée aurait besoin.

AVANTAGES ET IMPACT

I
Disposer d'un entraîneur personnel sur le lieu de travail, qui peut s'adapter aux besoins de formation spécifiques de la personne.

II
Adaptation de la formation aux exigences réelles d'un emploi éventuel.

III
Développement de réseaux de soutien naturel entre pairs qui soutiennent et accompagnent l'apprentissage et les performances de la personne handicapée.

IV
Formation de l'environnement de travail pour intégrer les personnes handicapées gravement atteintes.

La personne handicapée, comme les autres personnes, doit avoir des processus d'apprentissage qui s'adaptent à ses possibilités d'apprentissage.

L'assistance personnelle est une ressource appropriée et possible pour les personnes gravement handicapées en vue d'une formation sur le lieu de travail.

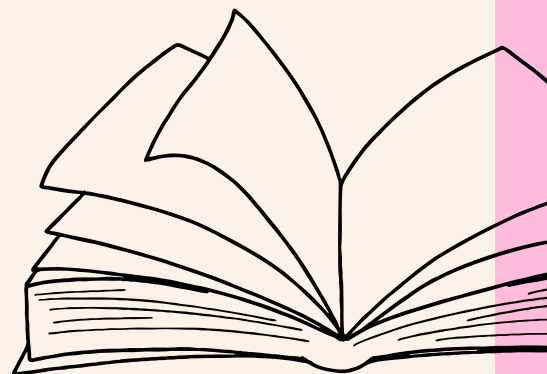
LES ENSEIGNEMENTS TIRÉS

Les personnes gravement handicapées peuvent développer des processus de formation en cours d'emploi et avoir la possibilité d'effectuer des tâches dans les mêmes conditions que leurs pairs non handicapés si elles bénéficient d'un soutien adéquat.



03

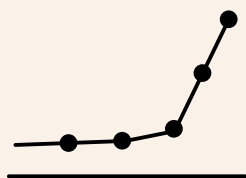
CE QU'IL FAUT FAIRE ET CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE POUR MIEUX OBTENIR LA RECONNAISSANCE



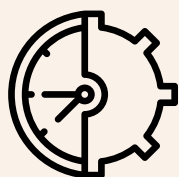
"Plus d'apprentissage basé sur le travail", tel est l'appel lancé à l'Union européenne. De nombreux outils et infrastructures ont été créés au sein de la Communauté pour la coopération dans le domaine de l'apprentissage basé sur le travail.

La prochaine étape consiste à traduire le méta-niveau du cadre de l'UE au niveau concret de la mise en œuvre des paradigmes théoriques dans les systèmes des États membres.

Les principales questions qui se posent sont donc les suivantes :



QUELS SONT LES DOMAINES DANS LESQUELS IL FAUT INVESTIR ?



QUE FAUT-IL FAIRE POUR RENDRE CES MÉCANISMES PLUS EFFICACES ?



QUELS SONT LES DOMAINES DANS LESQUELS IL FAUT INVESTIR ?

Consolider le cadre de gouvernance en impliquant tous les acteurs concernés, y compris les partenaires sociaux.

Établir des partenariats stables entre l'école et l'entreprise pour la conception et la mise en œuvre commune de parcours d'apprentissage, accroître la capacité de réponse de la formation dispensée aux besoins du marché du travail et réduire l'inadéquation des compétences.

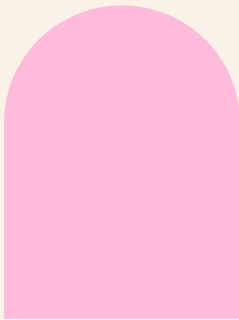
Étendre les possibilités à un plus grand nombre d'utilisateurs, de jeunes et d'adultes.

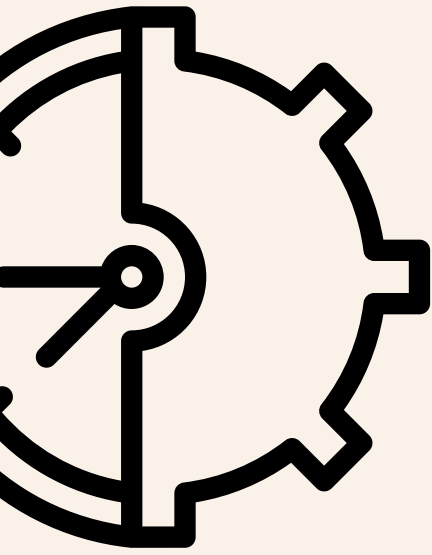
Insérer en permanence des éléments de l'EBA dans les programmes éducatifs à tous les niveaux et dans tous les segments de l'offre d'éducation et de formation.

Adopter des approches systématiques de la formation des enseignants, des formateurs et des mentors, en particulier en ce qui concerne l'enseignement en milieu professionnel.

Définir des normes de qualité communes pour l'apprentissage par le travail, tout en garantissant les résultats attendus en matière de placement.

Concevoir et appliquer des systèmes, des méthodologies et des outils pour la reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle, dans une logique d'accumulation progressive des acquis de l'apprentissage et de qualification de plus en plus élevée.





QUE FAUT-IL FAIRE POUR RENDRE CES MÉCANISMES PLUS EFFICACES ?

01

Un engagement plus important est nécessaire, notamment de la part des **acteurs institutionnels**, visant surtout à définir des **méthodes réalistes et des outils concrets** pour assurer leur réalisation.

Les recommandations adoptées et les engagements pris ont été suivis d'**actions de réforme**, qui doivent à présent être accompagnées d'un suivi et d'une **évaluation adéquats** des effets des mesures prises dans les contextes d'application.

03

The **direct involvement of companies** in the initiatives and the **opening of mobility to the target apprentices** are key steps for the success of the WBL. In this case, it is not just a question of promoting the use of an opportunity, but of supporting the **development of the corporate culture** in which the **enrichment of the skills** of its workers is perceived as an investment, capable of offering a concrete return in terms of competitiveness and productivity.

First of all, therefore, it would be necessary to **identify system resources** to allow them to be realised: businesses, especially small ones, have difficulty in distracting their apprentices from ordinary work to allow them a **learning experience abroad** and to be able to do so, they must be supported with adequate **incentive and reward mechanisms**, and some bureaucratic knots that the employment contract, which binds the apprentice to the company, brings with it (e.g. **insurance**).

02

Il n'est pas nécessaire de lancer de nouvelles initiatives, mais plutôt de **rationaliser les dispositifs existants, de favoriser les synergies possibles et d'identifier les zones de chevauchement et les besoins non encore satisfaits**. À cette fin, l'**interopérabilité entre les plateformes**, totalement utopique aujourd'hui, pourrait au contraire être une piste de travail dans laquelle investir.

Il serait également souhaitable que les groupes de travail activés incluent des sujets représentant les niveaux décisionnels appropriés (communautaire, national, territorial, sectoriel) et disposant d'une **capacité suffisante pour mettre en œuvre et diffuser les résultats** des réunions dans leurs propres contextes de référence.

04

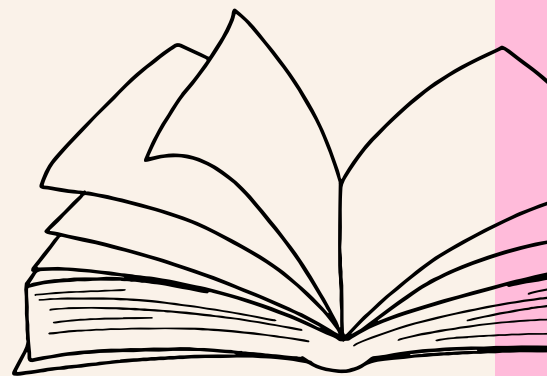
En ce qui concerne les expériences menées avec les actions pilotes (y compris Erasmus+), l'**activation d'un circuit vertueux entre les politiques et les pratiques** est essentielle, dans la logique de l'**intégration** des résultats des expériences réussies des projets dans les systèmes d'éducation et de formation.

Pour créer des synergies efficaces, il ne suffit pas que les partenariats diffusent les résultats de leurs projets sur une base continue et ex post. D'autre part, l'**implication directe et ex ante des acteurs institutionnels** dans les initiatives du projet est nécessaire.



04

RECOMMANDATIONS DES PERSONNES HANDICAPÉES



Dans le projet ACTIVET, nous avons inclus des personnes handicapées dès le début. Elles ont participé à des ateliers, à des entretiens vidéo, à des réunions locales et à des séminaires.

Ces personnes ont partagé leurs expériences professionnelles, leurs connaissances et leurs rêves, et leur participation au projet leur a donné le sentiment d'être des citoyens importants et précieux !

Ce chapitre présente quelques recommandations formulées par les équipes ACTeams dans le domaine de l'employabilité, de l'orientation et de l'inclusion.

En outre, vous trouverez également les liens vers les entretiens réalisés avec les membres de ces équipes - des personnes handicapées. Alors, quand vous trouverez ce **symbole**, profitez-en et écoutez ce que nos personnes ont à dire !



RECOMMANDATIONS ET TÉMOIGNAGES

Les entretiens avec les membres des ACTeams, ainsi que les réunions avec les organisations locales qui soutiennent les personnes handicapées, qui ont été menés pendant toute la durée du projet, ont permis de dégager les recommandations/solutions et les points de vue suivants :

ACCESSIBILITÉ

01

La nécessité de veiller à ce que tous les lieux de travail soient conformes aux normes d'accessibilité, y compris les rampes d'accès, les ascenseurs et les toilettes accessibles. Veiller à ce que l'environnement numérique, tel que les sites web et les logiciels, soit également accessible.

RECRUTEMENT INCLUSIF

03

Encourager les employeurs à adopter des pratiques de recrutement inclusives en diffusant des offres d'emploi diversifiées, en proposant des formats de candidature accessibles et en organisant des formations de sensibilisation au handicap pour les responsables de l'embauche.

INCITATIONS FINANCIÈRES

02

Mettre en place des allègements fiscaux, des aides ou des subventions pour les entreprises qui embauchent et soutiennent activement les employés handicapés, afin d'inciter les employeurs à donner la priorité à l'inclusion.

ACCOMMODEMENTS RAISONNABLES

04

La nécessité d'aider les employeurs à mettre en place des aménagements raisonnables, tels que des horaires de travail flexibles, des technologies d'assistance et des postes de travail ergonomiques, afin de garantir un environnement de travail confortable et productif aux employés handicapés.

PROGRAMMES DE FORMATION

05

La nécessité de mettre en œuvre des programmes de formation professionnelle spécialement conçus pour les personnes handicapées, axés sur le développement des compétences et l'intégration sur le lieu de travail. Collaborer avec les établissements d'enseignement, les ONG et les agences gouvernementales pour proposer des cours et des ateliers sur mesure.



RECOMMANDATIONS ET TÉMOIGNAGES

MENTORAT ET MISE EN RÉSEAU 06

Créer des programmes de mentorat et des événements de mise en réseau pour les personnes handicapées, en les mettant en contact avec des professionnels dans leur domaine et en facilitant l'échange d'expériences, de conseils et de ressources.

PROTECTION JURIDIQUE 08

Renforcer les lois et règlements anti-discrimination afin de protéger les personnes handicapées sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur l'application et le suivi.

CAMPAGNES DE SENSIBILISATION 07

Promouvoir la sensibilisation au handicap par le biais de campagnes médiatiques, d'événements et de matériel pédagogique afin de lutter contre les stéréotypes et de favoriser une culture professionnelle plus inclusive.

SERVICES D'APPUI 09

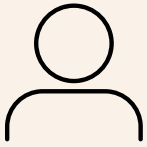
Offrir des services de soutien complets, tels que l'orientation professionnelle, l'aide au placement et le soutien continu aux personnes handicapées en transition vers le monde du travail.

SUIVI ET ÉVALUATION

Mettre en place un système de suivi et d'évaluation de l'efficacité des politiques et des initiatives liées à l'inclusion des personnes handicapées, en utilisant les données pour améliorer en permanence les stratégies et les programmes.



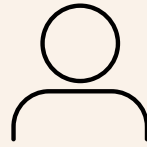
RECOMMANDATIONS ET TÉMOIGNAGES



STELIYAN JORDANOV

Étudiant à l'école
professionnelle de tourisme

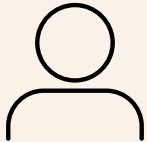
Il a été heureux de participer au projet parce qu'il lui a permis de se rendre compte qu'il n'était pas seul. Il a rencontré d'autres personnes handicapées et a participé à des ateliers et à des formations en ligne.



DANIEL

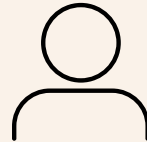
Personne handicapée

Grâce à sa participation au projet, il a beaucoup appris, notamment que les personnes atteintes de dyslexie peuvent travailler et participer à des projets de l'UE. Il a appris l'existence d'organisations en Bulgarie et en Europe qui fournissent des services aux personnes handicapées.



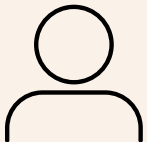
LUIS SILVESTRE

Il était heureux de participer aux ateliers du projet, de partager son expérience professionnelle avec d'autres personnes et de s'informer sur la situation des personnes handicapées en Europe.



MARTA FRIAS

Elle a participé au projet ACTIVET dès le début. Elle a pris part à des ateliers au cours desquels elle a fait part de son expérience professionnelle et de ses difficultés à trouver un emploi.

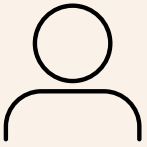


JOSE LUIZ CATELLS

Il voulait partager ses idées avec d'autres personnes handicapées et chercher des solutions. Jose aimerait voyager dans d'autres pays et apprendre des langues étrangères.

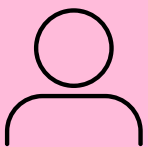
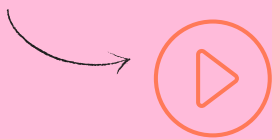


RECOMMANDATIONS ET TÉMOIGNAGES



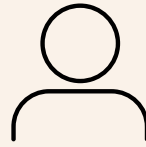
Femme handicapée, employée dans le secteur du commerce

"J'ai travaillé dans l'atelier d'activités professionnelles, où j'ai beaucoup appris et suivi un certain nombre de cours, tels que des cours de serveur, de restauration et de service à la clientèle. J'ai toujours eu un mentor au travail, une personne qui m'a présenté mes collègues et mes tâches et qui a contrôlé mon travail. Le fait d'avoir un coach au sein de l'entreprise m'a beaucoup aidé, je me sentais plus en sécurité. Aujourd'hui, je travaille sur le marché du travail ouvert et je n'ai pas besoin de mentor. C'est pourquoi j'ai été très intéressée à participer à ce projet et à partager mes expériences. Les accompagnateurs en entreprise devraient travailler dans toutes les entreprises qui emploient des personnes handicapées. Ils devraient également améliorer régulièrement leurs compétences".



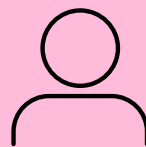
SARAH LIMET

Belgique



Coordnatrice de la formation au sein de l'Organisation polonaise des employeurs de personnes handicapées et de femmes handicapées

"J'ai une grande expérience dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées. En tant que personne handicapée, je comprends parfaitement leurs problèmes et leurs défis. J'essaie de former et de préparer les employeurs et les chefs d'entreprise à l'emploi de personnes handicapées, afin de m'assurer qu'ils disposent des connaissances nécessaires pour encadrer les travailleurs handicapés. Grâce au projet ACTIVET, j'ai amélioré mes compétences et mes capacités à apprendre et à mettre en œuvre de nouvelles informations au travail, à m'adapter au changement, à écouter et à résoudre les problèmes d'autres personnes, à établir des partenariats. J'en ai appris davantage sur les techniques de négociation, la coordination et la motivation des employés, la prise de décision rapide et les compétences non techniques".

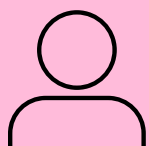


ELISABETH GALOUZINE

Belgique



RECOMMANDATIONS ET TÉMOIGNAGES



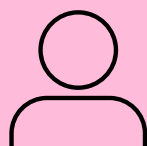
CARLOS ALMEIDA

Personne handicapée
travaillant en tant que
réassortisseur

Carlos était très heureux de participer au projet et affirme que ce qu'il a appris l'a aidé à décrocher un emploi et à être un meilleur travailleur, car cela lui a permis de mieux organiser son travail.

Carlos a participé à des ateliers et à des formations en ligne. Selon lui, la meilleure partie de travailler avec un tuteur en entreprise est que le tuteur l'aide à mieux organiser son travail et à comprendre ce qu'il doit faire.

Carlos affirme également qu'il est important de partager son histoire et ses difficultés avec ses collègues. Carlos dit qu'il est difficile pour les personnes handicapées de trouver un emploi et qu'il pense que la société ne croit pas qu'elles puissent avoir un emploi.



OMAR MARTINS

Personne handicapée et
travaillant en tant que
réassortisseur

Omar affirme qu'il est très important pour lui d'avoir une personne de contact dans l'entreprise qui l'aide à rester motivé et à s'améliorer. Cela l'aide également à faire face aux sentiments et au stress causés parfois par l'incapacité de gérer la charge de travail (ou sa perception de celle-ci).

Omar affirme que la chose la plus importante lors de l'emploi d'une personne handicapée est de reconnaître que cette personne est différente des autres travailleurs, mais qu'elle a des compétences et qu'elle doit être respectée. Il a également déclaré que le fait d'avoir une personne dans l'entreprise, plus proche de lui, lui donne envie de travailler non seulement davantage, mais aussi mieux.

Omar a affirmé qu'il est très important que les entreprises soient préparées à intégrer les personnes handicapées. Il a deux emplois et dans l'un d'eux, il affirme que le fait que l'entreprise soit mal préparée rend son travail beaucoup plus difficile.





LE PROJET ACTIVET

ACTIVET vise à développer des stratégies pour soutenir l'inclusion dans le marché du travail des jeunes et des adultes affectés par des handicaps (cognitifs, psychologiques, linguistiques, visuels, auditifs et moteurs) qui sont à la recherche d'opportunités d'emploi.

Un objectif similaire sera poursuivi par l'implication des personnes handicapées et des employeurs dans la définition du projet de formation et du parcours d'apprentissage basé sur le travail, ainsi que par le développement d'outils et de programmes spécifiques pour les professionnels chargés d'offrir des programmes d'apprentissage basé sur le travail aux personnes handicapées (conseillers d'emploi/professionnels de l'enseignement et de la formation professionnels et tuteurs en entreprise).

Le projet favorisera donc l'inclusion des citoyens défavorisés dans la vie professionnelle et dans les opportunités de formation basée sur le travail grâce à un soutien professionnel adapté à leurs besoins.





ACTINBOOK

Projet ACTIVET 2020
Programme Erasmus+

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

