design

disabled employability signaling

AGENCE ERASMUS+ FRANCE · EDUCATION & FORMATION

Manuel de formation à l'usage des service d'insertion professionnelle

Afeji

aproximar

afid

Asociația Profesională Neguvernamentală de Asistență Socială ASSOC PROMOTOR AL ECONOMIEI SOCIALE

KézenFogva Alapítvány

ANDICAT Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

EaSI The European Association for Social Innovation

Project number: 2016-1-FR01-KA204-023908

Partenaires

AFEJI (Chef de file)

AFID – Fundação AFID Diferença

Andicat – Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social, CRL

ASSOC – Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI – European Association for Social Innovation

Kézenfogva Alapítvány (Hand in Hand Foundation)

Auteurs

Ana Gomes

Caio Miolo

Henrique Cardoso

Rita Lourenço

Tiago Leitão (Coordination)

APROXIMAR, Cooperativa de Solidariedade Social, Crl.

Contributions

AFEJI

AFID – Fundação AFID Diferença

Andicat – Association Nationale des Directeurs et Cadres d'ESAT

ASSOC – Asociata Profesionala Neguvernamentala de Assistenta Sociala

EaSI – European Association for Social Innovation

Kézenfogva Alapítvány (Hand in Hand Foundation)

Date de publication

2019

Index

Acronymes	4
Introduction	5
Le projet DESIGN	9
Examen des données probantes sur les services d'aide à l'emploi des personnes handicapées	12
Etapes de développement	15
Rapport issu des trainings pilotes effectués	17
Le Training DESIGN	20
Bibliographie	31

Acronymes

CRDPH – Convention relative aux droits des personnes handicapées

IO – Intellectual Output (production intellectuelle)

JPAT- Job Assessment Profiling Tool soit outil de Job profiling

JPT – Outil de Job Profiling

RH – Ressources humaines

ONG – Organisation non gouvernementale

ONU – Organisation des Nations-Unies

OMS – Organisation mondiale de la santé

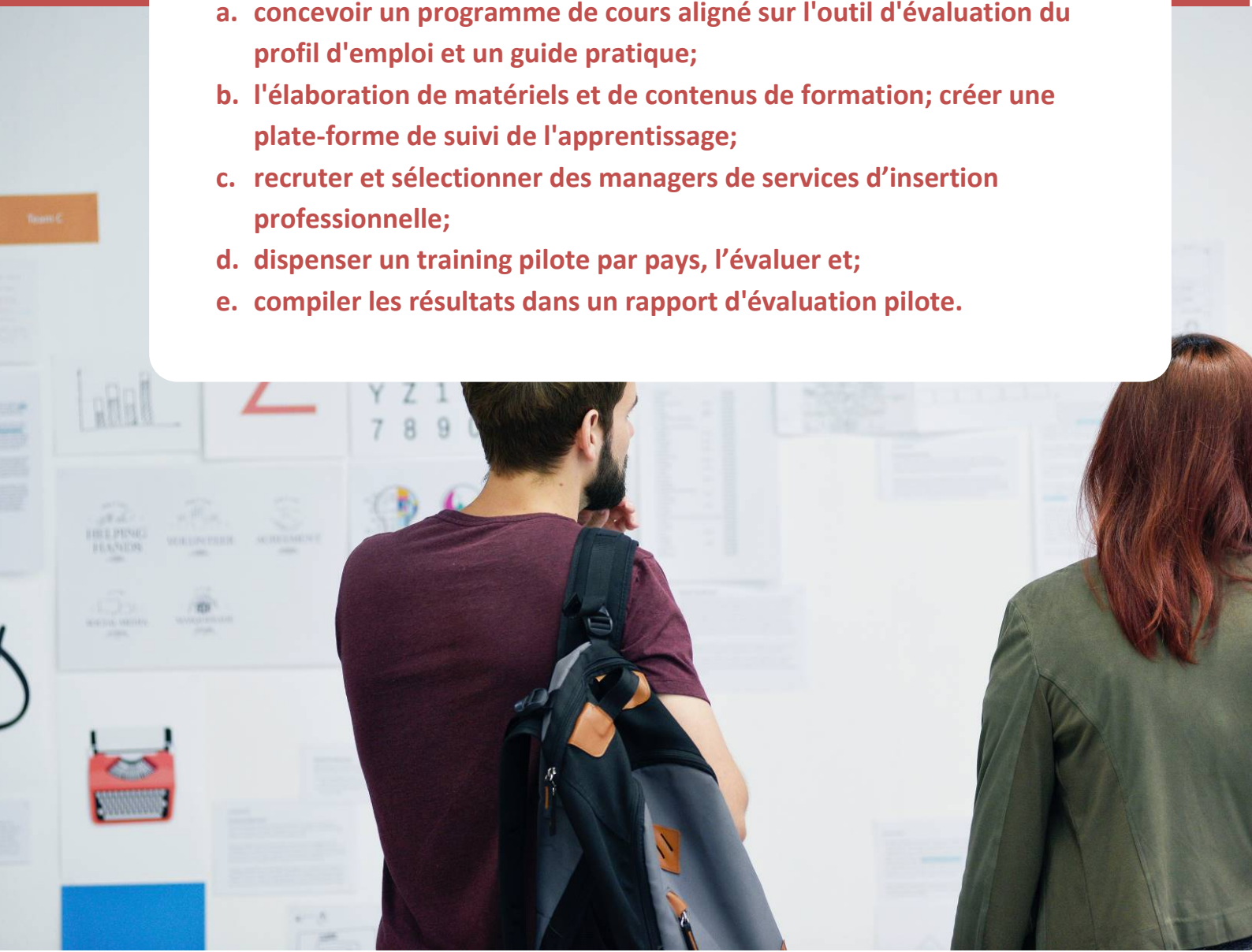
Introduction

Introduction

Le présent guide a été préparé en réponse à la production intellectuelle III (IO III) - Manuel de formation à destination des Services d'insertion professionnelle. **Cet IO contribue à la formation de professionnels pour *l'Intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail ordinaire***.

Au cours de la mise en œuvre de cette production intellectuelle, les partenaires étaient en charge de:

a. **concevoir un programme de cours aligné sur l'outil d'évaluation du profil d'emploi et un guide pratique;**
b. **l'élaboration de matériels et de contenus de formation; créer une plate-forme de suivi de l'apprentissage;**
c. **recruter et sélectionner des managers de services d'insertion professionnelle;**
d. **dispenser un training pilote par pays, l'évaluer et;**
e. **compiler les résultats dans un rapport d'évaluation pilote.**



Toutes les informations contenues dans ces pages sont basées sur les expériences pilotes menées dans quatre pays européens (France, Portugal, Hongrie, Roumanie) et leurs rapports d'évaluation.

Les personnes en situation de handicap sont la plus grande minorité du monde (OMS, 2011). Elles font face à davantage d'exclusion dans tous les contextes de la vie quotidienne (éducation, emploi, activités culturelles, etc.) et elles sont plus susceptibles d'être pauvres pour des raisons multifactorielles. On observe un plus fort taux de personnes en situations de handicap dans les pays en développement avec un accès complexe aux soins de santé, et même dans les pays développés, on observe un taux supérieur de personnes en situation de handicap dans les familles défavorisées.

Comme cela est prouvé aujourd'hui, l'une des meilleures façons de s'attaquer à la pauvreté passe par l'éducation et le travail. Les personnes handicapées ont plus difficilement accès aux deux, ce qui augmente exponentiellement le risque de pauvreté. Par exemple, selon une étude réalisée à l'Université de Coimbra (Portugal, 2011), les familles comptant un membre handicapé ont vu leurs coûts augmenter de 5 000 à 27 000 euros par an, en raison des besoins médicaux, éducatifs et de soutien qui sont nécessaires pour mener une vie digne et confortable. Étant donné qu'une grande partie des personnes handicapées proviennent d'un milieu où les ressources sont insuffisantes, il est nécessaire de tenir compte du fait que les prestations sociales liées au handicap sont également très faibles et n'améliorent pas sensiblement la qualité de vie des personnes handicapées. Les partenaires ont ainsi créer une formation pour mieux préparer les professionnels à l'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, tout en œuvrant à la promotion de l'inclusion. Compte tenu de la nécessité d'accroître les compétences des professionnels, ce manuel présente, étape par étape, le training « Emploi en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap ».

Ce manuel a été conçu pour aider les organisations à reproduire et promouvoir ce training. Il peut servir de support aux organisations qui veulent proposer des sessions de formation en ligne et en présentiel, à l'intention des professionnels qui travaillent dans les ressources humaines, et plus particulièrement les personnes travaillant à l'insertion professionnelles des personnes en situation de handicap.

Parallèlement à la reconnaissance de l'importance du travail pour la dignité et le niveau de vie des personnes handicapées, il est également nécessaire d'améliorer les compétences des professionnels qui soutiennent le processus d'employabilité, ainsi que de reconnaître le désir et le droit au travail des personnes handicapées. La formation des professionnels contribue à la réussite de l'emploi des personnes handicapées, contribuant ainsi à une meilleure insertion et à la réduction du risque de pauvreté.

Le projet DESIGN

Le projet DESIGN

Le projet DESIGN est un projet Erasmus+ d'une durée de trois ans mené par l'AFEJI, qui a établi un partenariat de sept organisations, de France (AFEJI et ANDICAT), de Roumanie (ASSOC et EaSI, Portugal (Fondation Aproximar et Afid) et de Hongrie (Kézenfogva Alapítvány).

Sur la base des taux de chômage des personnes handicapées dans les pays partenaires, du droit des personnes handicapées à l'emploi, de la nécessité de créer des réponses de grande valeur à la résolution des problèmes et de la stratégie pour le handicap 2016-2020, DESIGN a été créé pour soutenir le processus visant à trouver la personne handicapée la plus adaptée pour un poste donné, briser les cycles de discrimination et les préjugés sociaux auxquels les personnes handicapées se heurtent.

L'initiative DESIGN est pleinement consciente des défis que doivent relever les personnes handicapées puisqu'elle rassemble les principaux acteurs nationaux en vue de fournir une grande variété de services de soutien à l'employabilité des personnes handicapées. Les organisations qui travaillent avec des personnes handicapées ont beaucoup de mal à effectuer un placement professionnel efficace. Outre la difficulté de concevoir un service de conseil efficace, ces organisations ne sont pas prêtes à s'engager efficacement auprès des entreprises ou ont simplement besoin de renforcer la formation spécifique de leur personnel, spécialisée dans l'engagement des employeurs et le placement professionnel. L'idée est donc de développer un projet avec des outils de formation appropriés, qui comble ces lacunes.

Le projet DESIGN est centré sur:

- **mener un examen des données probantes dans chaque pays partenaire concernant les bonnes pratiques en matière d'employabilité des personnes handicapées sur le marché ordinaire du travail**
- **l'élaboration d'un ensemble approprié de cours de formation pour renforcer les services qui s'occupent de l'employabilité des personnes handicapées**
- **la mise au point de l'évaluation, du conseil et de l'orientation fournis à la personne handicapée qui souhaite postuler à un emploi**
- **la création d'une plateforme de réseau d'apprentissage pour soutenir les fournisseurs de services sociaux spécialisés dans le placement professionnel**

Le projet développe cinq produits afin de comprendre le problème et de créer des stratégies pour contribuer à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Les résultats de ce projet sont les suivants:

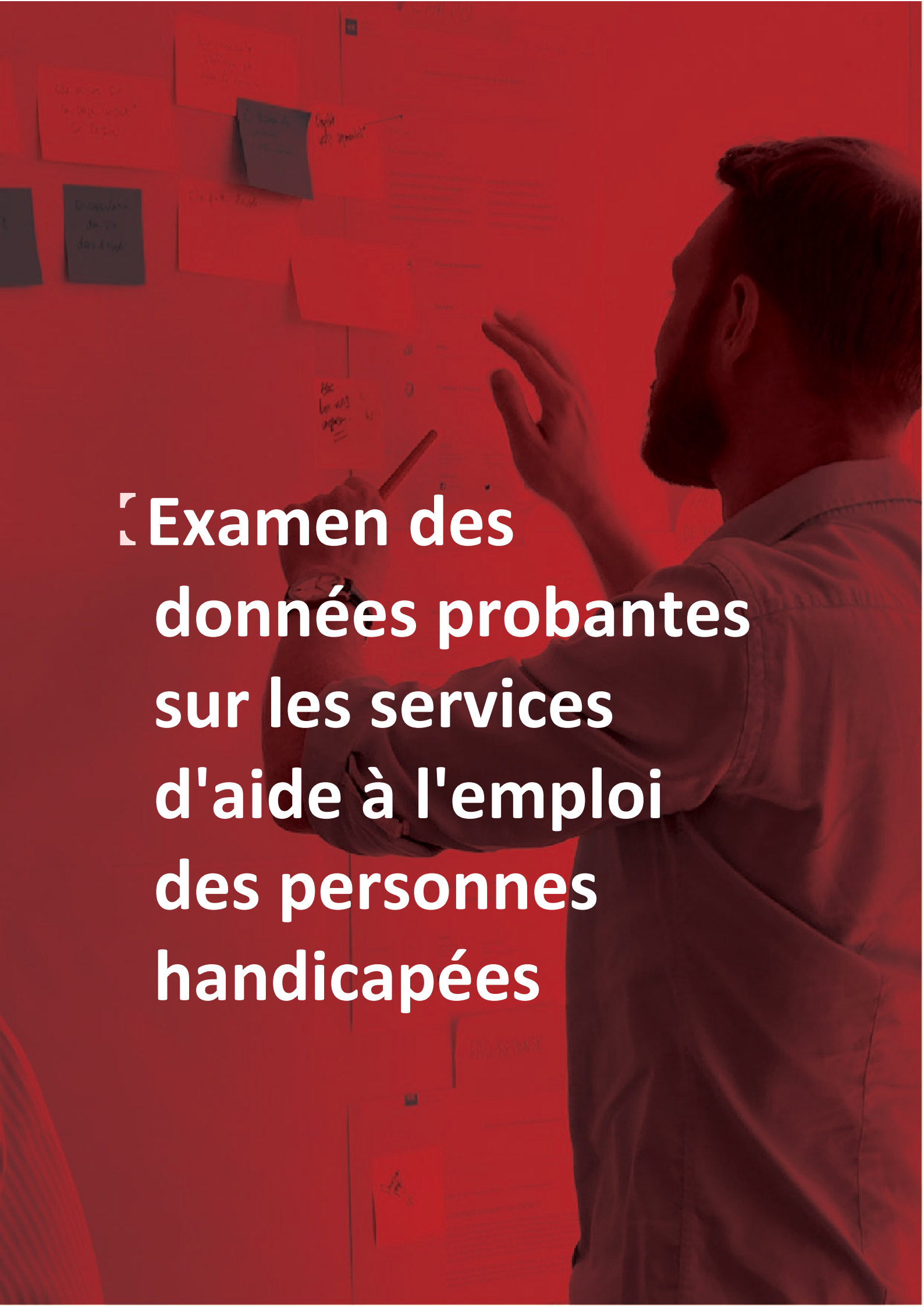
IO1 – Examen des données disponibles sur les services d'aide à l'emploi pour personnes handicapées – Chaque partenaire analyse la réalité de la situation des personnes handicapées sans emploi et rédige un rapport. Le chef de file crée un rapport final qui compile toutes les informations. Ce rapport combine des informations sur le handicap en Europe et les problèmes à résoudre.

IO2 – Outil et manuel d'évaluation du profil d'emploi – Avec l'information sur le marché du travail, un profil du travailleur handicapé et un profil correspondant aux besoins de l'employeur, cet outil permet de choisir la meilleure personne pour le poste. Ce processus est facilité par des profils et des outils pour les faire correspondre.

IO3 - Manuel du programme d'apprentissage des services de placement – Dans cet IO, le produit final est ce manuel, comme nous l'avons déjà dit. Plusieurs étapes permettent la création de ce manuel pratique sur la façon de mettre en œuvre la formation DESIGN. En utilisant l'information JPAT (IO2), il a été possible de créer un programme de cours qui permet de préparer les professionnels travaillant dans le domaine de l'employabilité des personnes handicapées à avoir un processus de qualité, et qui atteint les objectifs : employer des personnes ayant une déficience intellectuelle. Lors de la création du curriculum du cours, il est essentiel que celui-ci soit testé ainsi que le format de la formation elle-même. Toutes ces informations sont enregistrées dans ce document.

IO4 – Boîte à outils de communication - Il est bien connu que la discrimination à l'égard des personnes handicapées est une réalité. Ces personnes rencontrent des difficultés dans divers domaines de leur vie en raison des idées fausses de la société concernant leur productivité et leur préparation au marché du travail. Bien qu'il existe des cas réussis d'intégration de personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, la plupart des employeurs ne les connaissent pas. Il est nécessaire que le professionnel de l'emploi ait une stratégie pour s'adresser à l'employeur et à la société dans son ensemble en modifiant les préjugés existants concernant le travail des personnes handicapées. Ainsi, dans cette IO sont créés des outils qui contribuent à la communication entre le professionnel et l'employeur.

O5 - Modèle de service d'aide au placement - Il rassemble les informations de l'ensemble du projet afin de trouver les meilleures performances des professionnels dans le soutien à l'émancipation des personnes handicapées, ainsi que l'évolution des attitudes dans ce processus. Créer un modèle efficace et de qualité.



Examen des données probantes sur les services d'aide à l'emploi des personnes handicapées

Examen des données probantes sur les services d'aide à l'emploi des personnes handicapées

DESIGN avait pour objectif de créer des solutions pour autonomiser et rendre plus facile la recherche de la personne la plus appropriée pour un emploi donné, brisant les cycles de discrimination et les préjugés de la société auxquels les personnes handicapées sont confrontées.

Le processus menant au respect des droits de l'homme des personnes handicapées se poursuit lentement mais de manière renforcée. Le travail est le moyen le plus efficace d'insertion et de sortie de la pauvreté, pour tous, y compris pour les personnes en situation d'exclusion, comme les personnes handicapées. Dans le monde entier, les personnes handicapées ont des difficultés à aller à l'école, à trouver une formation adéquate, à aller à l'université et bien sûr à trouver un emploi. Ils rencontrent également des difficultés dans les choses simples comme avoir la possibilité de faire les magasins, de vivre seuls, de se marier et d'avoir une famille, de voter et de participer à des événements culturels.

Le travail est l'emploi est un droit inscrit dans la Convention des droits des personnes handicapées de l'ONU (CDPH, 2006), parce que c'est un souhait qu'elles peuvent avoir, mais aussi car c'est le moyen de promouvoir l'égalité et une vie digne. Cependant, pour des millions de personnes handicapées désireuses de travailler, ce n'est pas un parcours facile. Environ 47 % des personnes handicapées ont un emploi, contre 72 % des personnes non handicapées. Dans l'UE, les personnes handicapées de 20 à 64 ans au chômage représentent 17 %, soit 7 % de plus que pour les personnes non handicapées. Bien entendu, le taux d'activité chez les personnes handicapées est plus faible (57%) que chez les personnes non handicapées (80%). (www.edf-feph.org/employment, 2019).

Compte tenu de cette réalité, la stratégie Europe 2020 vise à atteindre un taux d'emploi de 75% pour les personnes handicapées dans l'UE. Pour autant, les personnes handicapées, en emploi ou au chômage, ne constituent pas un groupe homogène, de même que d'autres groupes discriminés sur le marché du travail, comme les jeunes ou les femmes. Cela nécessite une attention particulière, ainsi qu'un travail considérable pour changer les fausses idées et les jugements sur les capacités d'une personne.

Les parcours vers l'emploi sont différents en France, en Roumanie et en Hongrie, comme le montre l'analyse du rapport IO1 – Examen des données probantes sur les services d'accompagnement à l'emploi des personnes handicapées. Les résultats mis en évidences ne permettent pas d'atteindre l'objectif de l'inclusion et de la défense des droits des personnes en situation de handicap.

La France dispose d'organisations pour promouvoir l'insertion par le travail avec des postes ouverts aux personnes sur la base d'une estimation de leur capacité de travail dans une profession donnée (de 5% à 35% par rapport à un travailleur ordinaire), dans le secteur protégé et non protégé. Avec ce type de services, ils veulent promouvoir : aide, orientation, formation professionnelle, réhabilitation et législation adaptée.

La Roumanie demeure le pays de l'UE où la répartition de l'emploi dans les secteurs économiques est la plus insuffisante. Toutefois, la part de la population exposée au risque de pauvreté et d'exclusion sociale est passée de 43,2 % en 2012 à 37,4 % en 2015. La Roumanie dispose d'un dispositif d'aide aux personnes handicapées dans le cadre du système de protection sociale, mais ce dispositif reposait jusqu'à récemment sur des politiques de recours qui encourageaient la protection passive. Seulement 8% des personnes handicapées capables de travailler ont un emploi. Le soutien dans ce domaine (handicap) consiste davantage à fournir des soins personnels à l'aide d'un plan de services à domicile ou en établissement.

Au Portugal, les mesures actives en faveur de l'emploi des personnes handicapées relèvent de l'Institut pour l'emploi et la formation professionnelle (IEFP), qui travaille avec un réseau de centres de réadaptation professionnelle. L'une des premières initiatives législatives prises au Portugal pour soutenir l'emploi des personnes handicapées a été traduite dans la loi no 40/83 du 25 janvier, qui stipule : « La Constitution de la République impose à l'État l'obligation de mener une politique nationale de prévention et de traitement, de réadaptation et d'intégration sociale des personnes handicapées et devrait donc garantir l'exercice effectif des droits reconnus et attribués aux citoyens en général, notamment le droit au travail handicapées sous forme de stages, de contrats spéciaux d'insertion et d'adaptation professionnelle. En 2017, le nombre de chômeurs handicapés a augmenté de 24 % en 2011. Entre 2011 et 2017, les personnes atteintes de handicaps plus importants ont plus de chances d'être au chômage, au Portugal 35,6% des personnes handicapées ont un emploi, mais le taux de personnes non handicapées employées est plus important (73,2%)

La Hongrie a défini une législation visant à garantir les droits et l'emploi des personnes handicapées, mais, comme d'autres pays, la voie n'est pas encore tracée et le taux d'emploi des hommes handicapés est de 35,5% et de 33,0% pour les femmes handicapées, contre 72,9% des hommes non handicapés et 61,7% des femmes non handicapées.

Etapes de développement

Etapes de développement

L'élaboration du training s'est faite avec la collaboration de tous les partenaires de DESIGN à travers un processus de **développement en quatre étapes**:

Au cours de la phase de « **convergence** », un programme de cours est défini. Ce programme utilise les connaissances sur le handicap et les sujets du marché du travail et répond aux besoins des professionnels.

Au cours de l'étape « **Gestion** », les éléments ont été développés pour assurer l'évaluation et la réplication du processus. Les partenaires ont contribué avec leurs connaissances à chaque module de la formation, y compris le matériel nécessaire pour s'assurer qu'il est aussi efficace que possible. C'était à Aproximar de collecter et d'exploiter le matériel de tous les partenaires pour chaque module.

Enfin, les étapes **Test** et **Evaluation** sont associées aux actions des Training pilotes et visent à visent à mettre en place les supports de formation qui ont été créés et à recueillir les réactions des participants sur la valeur ajoutée de la formation. Les résultats du test et de l'évaluation sont divulgués dans le Rapport pilote sur la formation (2019).

3 Rapport issu des trainings pilotes effectués

Rapport issu des trainings pilotes effectués

- Les projets pilotes ont eu lieu dans quatre pays
- Ils étaient destinés aux professionnels qui soutiennent l'employabilité des personnes handicapées, avec un total de 96 participants.
- Le cours de formation a été divisé en 8 modules dans un format d'apprentissage mixte d'une durée de 48 heures.
- La formation a commencé par une auto-évaluation des compétences des stagiaires dans des domaines clés.

Considérations relatives au rapport issu du training:

Les résultats du projet pilote apportent une validation de la formation et de la nécessité de la réplication pour améliorer la définition des stratégies visant à améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Dans les quatre pays (Portugal, Roumanie, Hongrie et France), les participants étaient en majorité des professionnels travaillant dans les services de l'emploi pour personnes handicapées à la recherche de nouveaux modèles et outils pour promouvoir l'emploi.

En Hongrie et en Roumanie, certains participants au cours de formation étaient des personnes handicapées. C'était une bonne expérience d'avoir un retour sur le processus et le point de vue des utilisateurs, mais le cours de formation a été conçu pour les professionnels et la possibilité d'organiser un training similaire doit en tenir compte. En Hongrie, une personne handicapée a été impliquée en tant qu'expert expérimental agissant en tant que collaborateur du formateur.

Parallèlement à l'évaluation des modules, les stagiaires procèdent à l'auto-évaluation des compétences de chaque participant. Les partenaires ont collecté les données afin de comparer l'évolution de chacune des compétences au début et à la fin de la formation. Les résultats sont présentés au tableau 1:

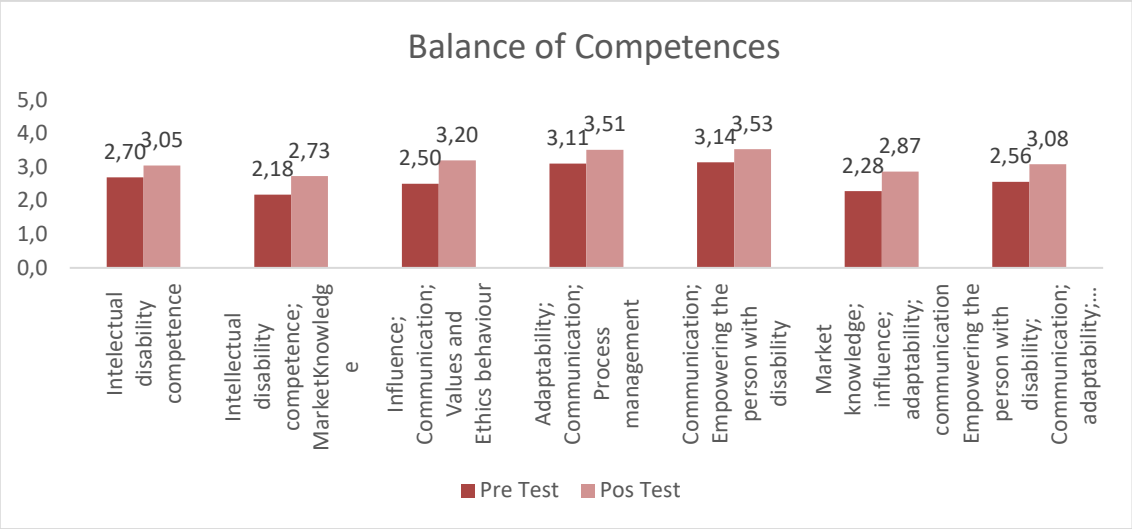


Tableau 1 - Résultats concernant l'évolution des compétences

Dans cette évaluation des compétences, il a été tenu compte des principaux domaines d'intérêt, tels que : « Compétence en matière de handicap intellectuel » ; « Handicap intellectuel et connaissance du marché » ; « Influence, communication, valeurs et comportement éthique » ; « Adaptabilité, communication, gestion des processus » ; « Communication, autonomisation de la personne handicapée » ; « Connaissance, influence, adaptabilité, communication » et « autonomisation de la personne handicapée, communication, adaptabilité et influence ».

Comme le montre le tableau 1, la formation a contribué à l'accroissement des compétences des participants. Les résultats montrent la nécessité d'améliorer les services d'aide à l'emploi pour les personnes handicapées. En outre, cela renforce la portée du projet DESIGN et le résultat de l'IO 3.

2 Le Training DESIGN

Le Training DESIGN

Le projet DESIGN a été créé pour améliorer la qualité des services de conseil et de médiation pour l'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire, en se focalisant tant sur les entreprises que sur les agences pour l'insertion professionnelle.

La formation des professionnels à l'insertion des personnes handicapées sur le marché du travail a une logique d'"apprentissage par l'expérience", qui se décline en méthodes actives et collaboratives (jeux de rôle, simulation, jeux, mentoring, études de cas et programmes de shadowing). Le format du processus d'apprentissage était (dans le projet pilote) un apprentissage mixte (séances en ligne et séances en classe) pour en faire un processus efficace et mesurable.

Processus pour dispenser le Training DESIGN:

1. Définir le profil d'emploi

Il est important de définir le profil des participants à la formation. Il est entendu que le training DESIGN a été **conçu pour aider les professionnels qui travaillent sur l'employabilité des personnes ayant une déficience intellectuelle** à accroître le nombre de personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Il est à noter qu'il est fondamental que les professionnels aient déjà une certaine expérience de travail avec les personnes handicapées et/ou qu'ils aient des connaissances appropriées en matière de ressources humaines.

2. Programme du training

Le programme du training comprend une description générale du cours : public, mots clés, langue d'enseignement, cours, objectifs, résultats d'apprentissage, description des éléments génériques et optionnels du contenu du cours, heures d'apprentissage, méthodes d'enseignement et d'apprentissage, méthodes d'évaluation.

Titre
Training DESIGN (Disabled employability signaling)
Description générale
Un programme de formation destiné aux services d'aide à l'emploi visant à apporter

aux candidats en situation de handicap des conseils et des procédures précises d'orientation et de placement sur le marché du travail ordinaire. Ce cours a été conçu pour combiner des cours en présentiel et un apprentissage sur Internet pour les gestionnaires et les professionnels du service d'aide à l'emploi qui sont chargés de fournir des services d'orientation, de conseil et de placement aux candidats en situation de handicap afin de les faire entrer sur le marché du travail ordinaire.

Ce parcours d'apprentissage spécifique permet l'acquisition, la pratique et la consolidation des connaissances théoriques, l'application des compétences acquises dans la pratique et l'environnement des participants.

Public cible

Tous les managers et professionnels de l'insertion professionnelle qui sont en charge de donner des conseils, d'orienter et d'aider les candidats handicapés à trouver un emploi afin de les faire entrer sur le marché du travail ordinaire.

Mots-clés et expressions

Employabilité; orientation; correspondance; soutien ; accompagnement ; apprentissage mixte; analyse des besoins des clients; communauté de pratiques; personne handicapée.

Langue d'enseignement

Langue de chaque pays partenaire (anglais, français, portugais, hongrois et roumain)

Prestation du training

Le cours sera basé sur des objets d'apprentissage, ce qui signifie que l'enseignement peut être adapté à un parcours d'apprentissage dans lequel il est possible de sélectionner et d'organiser les contenus de formation à partir d'un éventail de plans de sessions avec les ressources pédagogiques correspondantes et les activités de formation. Il est donc possible de les utiliser avec souplesse en fonction des besoins des pays et des groupes de formation. Par conséquent, les prestataires de formation peuvent facilement configurer les cours de formation en termes de matériel pédagogique, de ressources, de durée/durée des ateliers, de sessions sur Internet et de composantes d'observation.

L'apprenant doit assister à des sessions en ligne avant de commencer les sessions en présentiel. Les sessions en ligne fourniront les connaissances théoriques requises pour le programme de formation et on s'attend à ce que les apprenants soumettent au moins un devoir écrit par module. Cela se fera par le biais d'une plateforme d'apprentissage en ligne.

Les séances en classe vont :

- Fournir des orientations sur les connaissances théoriques ;
- Expliquer et diriger tous les travaux écrits ;
- Acquérir des connaissances sur le sujet et l'environnement de travail ;

- Développer les compétences des professionnels à l'aide de méthodes actives.

Objectifs

Les objectifs de ce training sont :

- Former des professionnels de l'orientation professionnelle performants pour fournir des services précis d'orientation, de conseil et de placement aux personnes handicapées auprès des employeurs et des prestataires de services ;
- Fournir aux professionnels de l'orientation professionnelle une vue d'ensemble des tendances de l'emploi au niveau européen, en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés par les personnes handicapées pour se positionner sur le marché du travail et les solutions potentielles et bonnes pratiques ;
- Donner aux professionnels de l'orientation professionnelle les moyens de sensibiliser les employeurs et les prestataires de services au processus d'emploi des personnes handicapée ;
- Fournir aux professionnels de l'orientation professionnelle des stratégies visant à donner aux personnes handicapées les moyens d'accéder au marché du travail, notamment par des tâches spécifiques telles que préparer un CV, un entretien d'embauche, etc.
- Apprenez à utiliser et à appliquer l'outil de job profilig en ligne ;
- Apprendre à assurer le suivi de carrière.

Résultats d'apprentissage

A la fin de la formation, l'apprenant peut :

- Apporter un appui aux personnes handicapées afin de les aider à intégrer le marché du travail ordinaire et à conserver leur emploi, en utilisant des outils nouveaux et adaptés.
- Utiliser l'outil de job profiling en ligne, trouver la bonne personne pour le bon emploi et briser les cercles de préjugés.
- Communiquer avec les employeurs
- Créer et suivre un processus de mentorat où les mentors seraient les employés de l'entreprise pour encadrer les personnes handicapées sur le lieu de travail ;
- Fournir un appui et une assistance aux personnes ayant une déficience intellectuelle qui travaillent sur le marché du travail ordinaire.

Contenu du training

Modules de base :

Accueil (2h en classe)

I. Handicap intellectuel (2h en classe + 2h en ligne)

- *Définition du handicap*
- *Histoire de la notion de handicap*
- *Modèles du handicap*
- *Aperçu des politiques européennes - focus sur les politiques de diversité pour les personnes handicapées*
- *Aperçu des politiques nationales*
- *Handicap et droits de l'Homme*
- *Reconnaissance du droit au travail des personnes handicapées*
- *Les personnes handicapées se heurtent à des obstacles pour entrer sur le marché du travail*

II. Travailler pour changer le regard : parmi les personnes handicapées ; la famille des personnes handicapées ; et parmi les employeurs (2h + 2h en ligne)

- *Égalité des chances - quelques jalons importants*
- *Emploi et inclusion - étapes importantes au niveau national*
- *Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées*
- *Mécanismes de lutte contre les obstacles sur le marché du travail*
- *Intervenants concernés*
- *Étude : perceptions et réalité nationale*
- *Études de cas*

III. Le rôle du job coach (4h de cours + 2h en ligne)

- *Qui est le job coach ?*
- *Coopération multi-agences : mon rôle dans le processus | le rôle du système, de la société civile, des familles et des personnes handicapées*
- *Comment fournir des services d'orientation et de conseil ? - stratégies de diffusion*
- *Encourager les personnes handicapées à chercher un emploi sur le marché du travail ouvert.*

- *Stratégies pour engager les employeurs, les familles, les fournisseurs de services et autres parties prenantes - Compétences en matière de réseautage ?*
- *Le comportement éthique*

IV. Gestion de cas : l'entretien avec une personne en situation de handicap (4h en classe + 2h en ligne)

- *Objectifs de l'entretien*
- *Comment préparer l'entretien ?*
- *Comment mener l'entretien ?*
- *Exercices de cartographie et d'identification du potentiel de travail élevé en termes de compétences, d'expérience, de connaissances et d'attitudes*

V. Parcours vers l'emploi – préparer la personne en situation de handicap au marché du travail ordinaire (4h classe + 2h en ligne)

- *Rédaction du CV*
- *Comment chercher un emploi ?*
- *Adopter des attitudes appropriées au travail*
- *Stratégies de préparation à l'entretien d'embauche*
- *Des outils utiles pour vous aider dans ce processus*

VI. Engagement des employeurs - stratégies de communication (cours de 5h + 2h en ligne)

- *Que recherchent les employeurs ? - Évolution et tendances du marché du travail*
- *Stratégies de recrutement du personnel*
- *Canaux de communication - Définir tout type de communication avec les entreprises, les parents, la société civile*
- *Sensibilisation de l'employeur | des employés*
- *Créer des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs et de la société civile.*

VII. Outil de Job Profiling (4h classe + 2h en ligne)

- *Qu'est-ce que l'outil de job profiling ?*
- *Comment utiliser l'outil de job profiling ?*
- *Comment analyser les résultats ?*
- *Comment communiquer les résultats aux employeurs et aux prestataires de services ?*
- *Outils complémentaires à l'outil de job profiling définition d'un petit guide de travail auquel chaque stagiaire se réfère.*

VIII. Le suivi (cours de 5h + 1h en ligne)

- *Canaux de communication entre les employeurs et les prestataires de services et les jobs coachs*
- *Stratégies informelles de soutien aux personnes handicapées pendant la phase d'intégration*
- *Outils d'évaluation des processus*

Evaluation de tous les modules (1h)

Temps d'apprentissage

La période de formation devrait durer 10 jours, pendant environ 6 semaines, et comprend une formation et une évaluation formelles en ligne et en classe.

Après la formation, les participants à la formation **doivent fournir la méthodologie du projet : JPAT, orientation, conseil et employeurs : au moins 1DP par stagiaire (managers)**

Séance d'accueil : 2 heures

Séances en classe : 33 heures

Sessions Internet : 15 heures

Évaluation : 1 heure

Total : 48 heures

Méthodes d'enseignement et d'apprentissage

Dans le cadre de la plate-forme d'apprentissage en ligne, le participant sera en mesure de trouver des supports d'apprentissage appropriés tels que des articles, présentations, documents législatifs et autres publications pertinentes. On demandera aux participant de fournir au moins un devoir écrit (mais de préférence un pour chaque module) pour évaluer leur compréhension globale des concepts fondamentaux.

Au cours des cours en classe, les concepts pertinents, présentés en ligne, seront appuyés par des exemples pratiques, et les participants seront encouragés à partager

leurs expériences. Des débats basés sur des exemples pratiques seront également organisés à l'aide d'études de cas, de jeux de rôle et d'autres techniques.
Méthode d'évaluation
Auto-évaluation des compétences (avant et après) Observation Missions individuelles Travaux et activités de groupe (rédaction collaborative, jeux de rôle, activités, matériel de sensibilisation)
Références
Rapports pilotes sur la conception du training. (Portugal, Hongrie, Roumanie, France)
Code de conduite
Il est demandé aux participants d'assister régulièrement aux séances et d'arriver à l'heure. La participation en classe est souhaitable pour améliorer la réalisation des résultats d'apprentissage. Les apprenants doivent remplir les devoirs en ligne à temps dans le cadre du plan d'apprentissage convenu.

3. Champs d'application

La mise en œuvre du cours doit prendre en compte les professionnels travaillant déjà dans le contexte de l'emploi, les professionnels des ONG œuvrant pour personnes handicapées et les services des ressources humaines. Afin d'atteindre ces professionnels, il est important d'établir des partenariats avec des organismes ciblant les personnes handicapées dont les professionnels et les clients peuvent bénéficier des stratégies du cours de formation.

4. Auto-évaluation des compétences

Au début du training, une évaluation est effectuée auprès de chaque participant afin de mesurer les connaissances et les compétences qu'il possède: "Compétence en matière de handicap intellectuelle"; "Handicap intellectuelle et connaissance du marché"; "Influence, communication, valeurs et comportement éthique"; "Adaptabilité,

communication, gestion des processus"; "Communication, autonomisation de la personne handicapée"; "Connaissance du marché, influence, adaptabilité, communication" et "autonomisation de la personne handicapée, communication, adaptabilité et influence".

Le même questionnaire est à nouveau rempli à la fin de la formation. Le fait de comparer les deux questionnaires (initial et final) permet d'évaluer si le cours a permis le développement de connaissances chez les participants, et si oui quelles compétences spécifiques.

5. Sélection du contenu de la formation

Les contenus définis pour les cours pilotes nous permettent de présenter comme validés les modules pour le développement de ce cours de formation ainsi que les thèmes traités dans chacun d'eux. L'organisateur peut cependant apporter de petites modifications au contenu et aux activités, sans conseiller un changement total de structure, car celle-ci est déjà validée par les 96 participants du pilote.

Les modules validés sont:

a. Welcome meeting (2h class)
b. Intellectual Disabilities (2h in class + 2h online)
c. Working to change attitudes: among disabled people; disabled people family; and among employers (2h + 2h Online)
d. The Career Guidance Professional role (4h class + 2h online)
e. Case Management: the person with disability interview (4h class + 2h online)
f. Pathways towards employment – preparing the person with disability to the open labour market (4h class + 2h online)
g. Employers engagement – communication strategies (5h class + 2h online)
h. Job Profiling Tool (4h class + 2h online)
i. The follow up process (5h class + 1 h online)

6. Organisation du training

Il est très important de considérer tous les aspects concernant l'organisation de la formation, comme:

a. Comment en faire la promotion?

L'organisateur peut prendre en compte les connaissances et les partenariats qui existent déjà dans ce domaine. Cependant, il est toujours important que l'information soit diffusée par un plus grand nombre de personnes par e-mail, dépliants, sites web et

réseaux sociaux, tous les moyens de diffusion sont importants pour la participation d'un nombre pertinent de participants.

b. Temps

Maintenir des cours de courte durée. Les programmes d'études du training ont défini des horaires pour les modules et pour la durée totale du cours, ce qui s'est avéré adéquat pour les besoins des professionnels. Cependant, il est toujours possible en réplication de cours que les temps consacrés à certains modules soient diversifiés en tenant compte des besoins vérifiés par l'entité organisatrice.

Il est à noter que le cours ne dure pas plus de **48 heures** pour plusieurs raisons : le maintien de l'intérêt des participants, la présence et l'atteinte des objectifs.

Dans le cas de l'utilisation de la **plateforme en ligne**, les heures qui y sont consacrées ne doivent pas surcharger les participants et les contenus travaillés en ligne doivent être discutés et réglés dans les sessions de cours afin que les participants sentent qu'il y a continuité dans les informations.

c. Formateurs

L'équipe de formateurs doit être homogène et suivre les modules de manière séquentielle. Travailler en équipe qui permet aux modules d'être enseignés séquentiellement sans répétition de l'information. Il sera fondamental de reproduire le cours et que l'équipe de formateurs puisse être préparée ensemble afin d'enseigner les modules de manière cohérente.

d. Platforme

L'utilisation de la plateforme en ligne est un excellent outil pour améliorer l'apprentissage et la formation pour organiser et gérer votre temps de formation. Il permet également aux participants de stocker la documentation clé du cours et d'y accéder ou de la télécharger.

Actuellement, l'utilisation de plates-formes d'apprentissage à distance et de cours de b-learning est une réalité dans le monde entier, bien que tous les professionnels ne soient pas familiarisés avec l'utilisation de ce type d'outils.

Ainsi, bien que le cours de formation DESIGN soit préparé pour être du b-learning, il est nécessaire de prendre en compte la facilité d'utilisation des plates-formes de formation par les participants.

En parallèle, la plate-forme doit être intuitive, facile à utiliser et les contenus des modules doivent être présentés de manière séquentielle et logique. Il devrait également promouvoir une évaluation continue (quizz) qui consolide les connaissances obtenues avec les informations de la plate-forme et qui motive les participants.

Ce devrait être un outil à utiliser lors de la réplication du cours de conception, mais il devrait être structuré de manière à ce que tous les participants puissent l'utiliser facilement et dans un délai qui leur est possible.

e. Plan des séances

Toutes les sessions de formation doivent être préparées à l'avance, les plans de sessions doivent contenir les informations suivantes : nom du module, durée, format (en ligne ou en classe), objectifs, contenu du programme, résultats d'apprentissage et activités. Les modèles de plans de séances pour chaque module sont présentés à l'annexe 1.

f. Matériel

Il y a plusieurs suggestions d'activités à réaliser dans chaque module (Annexe 1), ainsi qu'une documentation importante qui devrait faire partie des informations données aux participants. Cependant, chaque organisation peut adapter les activités, les exercices et la documentation (principalement législative) à la réalité des processus d'employabilité des personnes handicapées dans le pays qui développe le cours.

Ces activités, en plus de s'aligner sur le contenu des modules, doivent également respecter la définition du handicap utilisée par l'Organisation mondiale de la santé et toujours promouvoir la Convention relative aux droits des personnes handicapées.

Le matériel de formation et les présentations devraient être remis aux participants afin qu'ils puissent toujours les consulter au besoin.

7. Supervision et évaluation

L'ensemble du processus du cours devrait être supervisé et évalué à chaque étape. Comme mentionné au début de la formation, un questionnaire est remis aux participants pour évaluer les compétences et ce retour doit être donné à la fin de la formation. Parallèlement, lors de la séance d'ouverture, une activité doit être créée dans le cadre de laquelle les attentes des stagiaires à l'égard du cours devraient être utilisées pour agir afin d'aider à améliorer la performance du participant.

Dans chaque module, un questionnaire d'évaluation doit être utilisé, en tenant compte de la pertinence des contenus, de la performance des formateurs ainsi que de l'espace et des conditions dans lesquels la formation se déroule. Ce sondage devrait comporter un espace ouvert pour que les stagiaires puissent faire des suggestions.

Bibliographie

Bibliographie

DESIGN; (2017); Report IO1 – Evidence review on people with disabilities job placement services

DESIGN – Disability employability signaling (2018) Pilot Evaluation Report Portugal, France, Hungary and Romania

OMS (2011) Relatório mundial sobre a deficiência.

PORTUGAL, Sílvia; MARTINS, Bruno Sena; RAMOS, Luís Moura; HESPANHA, Pedro; (s/d); Estudo de avaliação do impacto dos custos financeiros e sociais da deficiência; Relatório final; CES.

UN; (2006); Convention on the Rights of Persons with Disabilities.

http://www.edf-feph.org/employment

Annexe 1 – Plan des séances

Module I – Les différents types de handicap

Durée prévue: 4 heures | 2 heures en classe and 2 heures en ligne

En ligne

Objectifs général : L'objectif du module sur les différents handicaps est de préparer les professionnels à comprendre la signification du handicap et ses différentes manifestations, afin de comprendre les obstacles qu'il crée (pour les personnes et les employeurs potentiels) et de trouver les moyens de les surmonter.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Concept de handicap	Définition de la déficience intellectuelle ; Évolution historique du handicap ; Définition législative en Europe ; Présentation des modèles de handicap.	Présentation multimédia sur la plateforme e-learning
Modèle CIF	Présentation de la CIF (Classification internationale du fonctionnement) ; Différence entre la déficience intellectuelle et la maladie mentale ; Notion d'inclusion ; Comprendre l'accessibilité et la rémunération.	
Les différents handicaps	Présentation des différents handicaps : Déficience intellectuelle Handicap psychique	Présentation multimédia sur la plateforme e-learning et illustration des aspects théoriques à travers des vidéos illustratives (ex. : YouTube).

En classe

Objectifs généraux : Travailler les concepts acquis lors de la session en ligne**.**

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Concept de handicap	Explication du concept de handicap	Ex : **Brainstorming** Le formateur invite les participants à écrire, en post-it, des mots, des images et des pensées qu'ils associent au handicap, afin de travailler les représentations du groupe sur le handicap. Après avoir rassemblé toutes les notes, le formateur identifie plusieurs sujets d'intérêt qui se développeront lors de la présentation de la formation.
Modèles de handicap	Explorer les modèles de handicap en termes de différences en termes de droits et d'inclusion.	Ex : **Analyse de cas** Le formateur présente une étude de cas aux participants, qui doivent identifier, pour cette situation, la procédure médicale, sociale, Bio-Psycho-Sociale et avec le modèle des droits.
CIF - Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé	Explorer la classification de la CIF à partir d'une étude de cas particulière en termes de facteurs environnementaux et personnels.	Ex : **Groupes de travail** Sur la base de l'étude de cas précédente et de ce qui est présenté sur la diapositive, le formateur introduit l'idée que l'accent sera mis sur l'arrangement environnemental, et que les moyens d'action sont plus faciles à mobiliser sur les facteurs environnementaux, par rapport aux facteurs personnels.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
		Les réponses des participants devront être basées sur les critères du modèle CIF pour les facteurs environnementaux et personnels, en remplissant un schéma présenté sur la diapositive.
	Comprendre les différences entre le handicap et la déficience avec le modèle ICF	Ex : **Travail en groupes** Le formateur invite les participants à travailler en petits groupes : d'un point de vue professionnel, chaque groupe présente son analyse selon le modèle de la CIF, en précisant le type de handicap et de déficience. Il y a un porte-parole par groupe qui recueille les échanges et les analyses, que le formateur valide ou réajuste.
Concepts de : Inclusion, accessibilité et compensation	Notion d'inclusion	Ex : **Travail en groupes** A partir de trois images (Égalité, Équité et Justice), le formateur introduit les notions d'exclusion, de séparation et d'intégration. Les participants sont invités à se joindre à un groupe et à définir un domaine ou un problème spécifique dans lequel l'inclusion n'est pas appliquée de manière équitable, de sorte qu'ils doivent créer un moyen de sensibiliser la société civile et le public à ce problème.
	Comprendre l'accessibilité et la compensation	Ex : **Travail en groupes** Le formateur présente les concepts d'accessibilité et de compensation et, avec le groupe, lance l'idée que le handicap peut être compensé dans l'environnement professionnel. Cette activité d'une durée d'une heure trente minutes se déroule en petits groupes, de manière collective et participative, dans le but d'élaborer une solution adaptée au cas spécifique donné par le formateur. Le formateur a besoin de carton, de post-it et de projecteur.
Introduction à l'accès au marché du travail	Conséquences pour l'accès au marché du travail ordinaire	Ex : **Travail en groupe** Il y a plusieurs situations de personnes qui sont insérées dans le marché du travail ordinaire. Dans la deuxième partie de l'exercice, ils analysent les conséquences de ces situations tant pour les personnes handicapées que pour les familles et les professionnels.

Module II – Changer le regard

Durée attendue : 4 heures | 2 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectif général : Développer les compétences professionnelles liées à l'employabilité des personnes handicapées.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Étapes importantes au niveau de l'égalité des chances/droits des personnes handicapées ou des personnes handicapées **- Au niveau international** **- Niveau national ;**	Former les techniciens au problème (employabilité de la personne handicapée). Sensibilisation au processus de changement de regard.	Présentation multimédia sur la plateforme e-learning
Étapes importantes dans l'emploi et l'inclusion sociale de la personne handicapée ou des personnes handicapées ;		
L'emploi comme facteur d'inclusion sociale		
Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées (2010-2020)		
Mécanismes permettant de surmonter les obstacles sur le marché du travail		
ÉTUDE : perspectives sur les travailleurs handicapés ou déficients		

En classe

Objectif général : Développer, chez les professionnels, des compétences liées à l'employabilité des personnes handicapées.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Le chômage des personnes handicapées : causes et problèmes	Former les professionnels au problème (employabilité de la personne handicapée). Sensibilisation au processus de changement de regard.	1 – Vidéos pour introduire le concept de diversité (ex : http://www.cartadiversidade.pt/index.php/pagina-exemplo/)
Hiérarchie des besoins et des problèmes		2 - L'exercice : "Arbre des problèmes" - causes et effets définissant comme problème central le chômage des personnes handicapées. Les participants en groupes de 4 développeront leur arbre à problèmes en se rendant compte des causes et des effets du problème central. Après avoir terminé l'exercice, ils présentent l'exercice et discutent des solutions possibles au problème entre les participants. 3 - Pyramide de Maslow - discussion sur les besoins (débat)
Responsable du processus de changement		4 - Brainstorming : responsable du processus de changement. 5 - Exercice : Carte de l'empathie (différentes parties prenantes) comprendre comment les personnes handicapées, les parents, les employeurs et les organisations se sentent face aux difficultés à l'emploi. Avec une feuille de travail, chaque groupe peut définir quels sont les potentiels et les faiblesses du système d'action de personnes en situation de handicap.

		6- Définir les responsabilités des parties prenantes
Perception de l'emploi **Intégration sur le marché du travail** **Défis à relever**		7- Présentation des données sur l'emploi des personnes handicapées. 8- Préparation à mener des entretiens avec des personnes ayant une déficience intellectuelle (jeu de rôle)

Module III – Le rôle du job coach

Durée attendue: 6 heures | 4 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectif général : Comprendre le rôle du job coach dans la promotion de l'entrée des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire; comprendre les différents types d'orientation professionnelle ; s'informer sur la coopération entre les entités ; connaître les différentes compétences que les professionnels doivent développer ; s'informer sur le comportement éthique.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Job coach : définition, qui il est et comment fournir des services d'orientation et de conseil (partage des compétences)	Les participants peuvent comprendre ce que l'on attend d'eux et s'acquitter correctement de leurs tâches. En présentant la coopération inter-agences, les professionnels peuvent en apprendre davantage sur les avantages de la coopération et du réseautage avec d'autres agences. En fournissant une liste des compétences essentielles et spécialisées, les participants peuvent s'autoévaluer et comprendre de façon critique les compétences dont ils ont besoin pour améliorer, développer ou mettre à jour leurs connaissances.	Ex: **Feuille d'exercice** Types d'orientation du job coach - Évaluer l'acquisition de connaissances sur les types d'orientation du job coach. Le stagiaire doit correspondre aux définitions et aux concepts.
Coopération inter-agences		
Comportement éthique	Les professionnels seront sensibilisés à l'importance d'un comportement éthique.	

En classe

Objectifs généraux : Fournir des conseils sur la façon de développer la coopération entre les entités ; explorer les responsabilités du job coach ; comprendre l'importance des compétences en communication.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Le job coach - examen du contenu en ligne (Q & R)		Examen du contenu en ligne - Questions et réponses (5 minutes) (La définition du job coach, Qui est le job coach ? Coopération entre les agences, Comment fournir des services d'orientation et de conseil ? - Partage des compétences, Comportement éthique)
Coopération inter-agences	Les stagiaires apprendront comment activer la coopération entre les entités et leur rôle dans le travail avec d'autres entités.	Ex.: **Carte des acteurs** : diviser la classe en groupes de 4 éléments (de préférence de la même entité / zone). Chaque groupe devrait dresser la liste des entités avec lesquelles il travaille régulièrement dans la planification et la prestation de services et de soutien aux personnes ayant une déficience intellectuelle et à leur famille. Les entités devraient être regroupées en trois niveaux : national, régional et local ; les participants devraient utiliser une couleur différente pour

		chaque niveau.
		Ex.: **Analyse SWOT:** Chaque stagiaire doit faire une analyse SWOT de son organisation ; analyser avec ses collègues les résultats du SWOT en se concentrant sur ses faiblesses et ses menaces ; Identifiez un acteur avec lequel vous avez peu de relations et qui peut vous aider à réduire vos faiblesses et à surmonter les menaces (si nécessaire, vous pouvez demander à d'autres collègues) ; définissez conjointement une stratégie pour développer des relations, des compétences et des opportunités (si nécessaire, créez plusieurs groupes) Partager les résultats
Aptitudes à la communication	Les professionnels connaissent l'importance de la communication et se sentent motivés pour une meilleure communication.	Ex.: Le formateur explique l'importance des compétences en communication lorsqu'il donne des conseils. Le formateur demande aux participants de faire un brainstorming sur la communication "(5 minutes).
		Chaque stagiaire fait une analyse de la situation et partage ensuite avec le groupe ;
		Ex: **Pitch ascenseur** : le formateur explique ce que c'est et demande aux stagiaires d'imaginer qu'ils ont la possibilité de contacter un employeur d'une grande entreprise et qu'ils veulent présenter Jorge, un jeune homme avec une déficience intellectuelle à la recherche d'un emploi sur le marché du travail ordinaire (30 minutes))
		Ex.: **Activité de réflexion** : "Qu'est-ce qui vous motive à insérer les personnes handicapées dans le marché du travail ordinaire ?"; "Quelles sont, à votre avis, les quatre qualités que le job coach devrait posséder pour placer les personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire ?") Le formateur explique l'importance des compétences en communication lorsqu'il donne des conseils. Le formateur demande aux participants de faire un brainstorming sur la communication "(5 minutes).

Module IV : Etude de cas : l'entretien avec une personne en situation de handicap

Durée attendue: 6 heures | 4 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectifs généraux : Définir la personne (besoins, compétences et attentes) en tant que centre d'intervention sociale ; réfléchir aux limites du modèle biopsychosocial ; définir les ressources et les stratégies nécessaires pour créer et mettre en œuvre une réponse holistique et globale aux besoins, attentes et compétences d'une personne ; améliorer les compétences de l'équipe technique pour mettre en œuvre le modèle.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Gestion des cas : Définition, différents modèles	Accroître les compétences des participants ; Améliorer la gestion des plans	Présentation multimédia sur la plateforme e-learning et illustration des aspects théoriques par le biais de vidéos illustratives (par ex. conférences TED

et rôle du job coach **Entretien : objectif, préparation et conduite de l'entretien**	individuels, l'évaluation des besoins, l'établissement des objectifs.	talks) et présentation PowerPoint.

En classe

Objectifs généraux : Comprendre la personne (besoins, compétences et attentes) comme le point central de l'intervention sociale ; réfléchir aux limites du modèle biopsychosocial ; définir les ressources et les stratégies nécessaires pour créer et mettre en œuvre une réponse holistique et globale aux besoins, attentes et compétences d'une personne ; améliorer les compétences de l'équipe technique pour mettre en œuvre le modèle.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Modèles d'intervention sociale ; **Étude de cas ;** **Modèle centré sur la personne ;** **Ressources et méthodes ;** **Gestion des plans d'intervention individuels ;** **Participation et implication du client, des employés et des partenaires tout au long du plan d'intervention.**	Accroître les compétences des participants ; Améliorer la gestion des plans individuels, l'évaluation des besoins, l'établissement des objectifs.	Discussion de groupe sur les compétences dont le job coach a besoin dans les moments suivants : - Préparez une entrevue réussie, - Mener une entrevue réussie, - Procédure après l'entretien - Discussion de groupe sur différents types de questions qui peuvent survenir au cours de la recherche active d'emploi ; Cette discussion portera sur les comportements, les formes de communication et d'interaction qui amélioreront le rendement de la personne à la recherche d'un emploi. Parallèlement, des vidéos sur les entretiens d'embauche et de communication seront analysées.

Module V – Parcours vers l'emploi

Durée attendue: 6 heures | 4 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectifs généraux : Préparer les professionnels à la préparation des personnes handicapées à un placement professionnel en milieu ordinaire ; connaître les raisons pour lesquelles le travail est important pour l'être humain et pourquoi il est important de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
1 – Structure **2 - Préparation à l'emploi** **- Promouvoir les compétences en recherche d'emploi** **- Aider la personne handicapée et qui est à la recherche d'un emploi à faire une auto-évaluation** **- choisir une profession** **- Comment chercher un emploi ?** **- techniques de recherche d'emploi**	Le participant sera en mesure d'enseigner des techniques de recherche d'emploi efficaces ; Le participant sera en mesure d'apprendre aux personnes handicapées à développer un CV qui les sensibilise et qui contient toutes les informations pertinentes ; Le participant sera en mesure de préparer les personnes ayant une déficience intellectuelle à un entretien d'embauche réussi.	Présentation multimédia sur la plateforme e-learning

- Curriculum vitae (CV) **- Lettre de motivation** **- Entretien**		
3 - Développer des habitudes de travail appropriées		

En classe

Objectifs généraux : Former les professionnels à préparer les personnes handicapées à un placement professionnel en milieu ordinaire ; savoir pourquoi le travail est important pour l'être humain et pourquoi il est important de promouvoir les possibilités d'emploi des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Révision du contenu en ligne. améliorer la qualité de vie des personnes handicapées par le travail	Le participant sera en mesure d'enseigner des techniques de recherche d'emploi efficaces. Le participant sera en mesure d'apprendre aux personnes handicapées à rédiger un CV qui les sensibilisera davantage et qui contiendra toutes les informations pertinentes. Le participant sera en mesure de préparer les personnes ayant une déficience intellectuelle à un entretien d'embauche réussi.	Ex.: **Feuille d'activité 1** Activités et impact sur le quotidien (une feuille de travail par personne) ; Discussion sur " Pourquoi acceptons-nous les difficultés du travail ? Quels sont les facteurs de motivation ? "(30 minutes) Aider les personnes handicapées et qui est à la recherche d'un emploi pour faire une auto-évaluation - concepts (5 minutes)
Travail sur les relations et l'empathie		Ex.: **Feuille d'activité 1** Se connaître soi-même et connaître les autres ; demander aux stagiaires de s'organiser en groupes de 2 éléments. Chaque participant doit interroger ses pairs sur leurs intérêts, leurs capacités et leurs compétences (à l'aide de la feuille de travail). Chaque personne présente le couple au groupe en mettant en évidence l'un de ses intérêts, capacités et compétences (30 minutes).
Etude de cas		Ex.: **Feuille d'activité 3** Divisez les participants en groupes de 5 éléments ; assignez un handicap à chaque groupe : groupe 1 - trouble du spectre autistique / groupe 2 - syndrome de Down / groupe 3 - syndrome du X fragile / groupe 4 - paralysie cérébrale / groupe 5 - syndrome de Williams La première tâche des groupes est d'identifier les impacts possibles du handicap sur le lieu de travail (15 minutes). La deuxième tâche consiste à identifier les changements nécessaires pour réduire ces impacts (15 minutes). Présenter les résultats et en discuter (30 minutes)
Comment préparer les personnes handicapées à l'entretien.		Ex.: **Feuille d'activité 4** Notre propre contribution à la recherche d'emploi : des groupes de 3 personnes. Demandez aux participants de partager conjointement l'information

		précédemment disponible qui devrait être reflétée par les travailleurs, les employeurs et les emplois (à la fois en ligne et au téléphone) avant de commencer un nouvel emploi. Utilisez le tableau à feuilles pour la discussion. Pour conclure, utilisez la feuille de travail_exercice 4 (40 minutes)
		Ex.: **Feuille d'activité 5 – invité (1 heure)** Fournir aux participants des exercices à appliquer avec la personne à la recherche d'un emploi.

Module VI - Engagement des employeurs - Stratégies de communication

Durée attendue : 6 heures| 5 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectifs généraux : Apprendre à communiquer avec les employeurs ; donner les connaissances théoriques nécessaires au programme de formation et faire une évaluation à la fin du module.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
1 - Que recherchent les employeurs ? - les changements et les tendances sur le marché du travail ordinaire	Les meilleurs moyens de trouver des employeurs qui sont prêts à embaucher des personnes handicapées ; Étapes clés de la démarche auprès d'un employeur ; Comment maintenir une bonne relation avec l'employeur ; Les avantages d'employer des personnes handicapées ; Quelles sont les difficultés rencontrées par les personnes handicapées au travail ? Comment sensibiliser les employeurs aux difficultés liées au handicap ; Conseils de communication pour les personnes qui travaillent avec des personnes handicapées ; Stratégies qui peuvent être utilisées par les employeurs pour créer un milieu de travail plus inclusif	1 - Présentation Power Point du contexte du marché du travail
2 - Tendances européennes en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire		
3 - Avantages pour les employeurs qui embauchent une personne handicapée		
4 - Stratégies de recrutement des employés - comment considérer les employeurs ?		
5 - Canaux de communication disponibles pour planifier une réunion		
6 - Sensibilisation des collègues		
7 – Quels sont les besoins des employeurs ?		
8 - Attentes des employeurs et des travailleurs?		
9 - Stratégies qui peuvent être utilisées par les employeurs pour créer un environnement d'adaptation approprié		

En classe

Objectifs généraux : Sensibilisation aux exigences du marché du travail et à ce qu'il convient de mettre l'accent sur les job coach lorsqu'ils créent le profil de DP ; discussion ouverte sur les effets des tendances européennes sur l'inclusion des personnes handicapées dans le marché du travail ordinaire ; collaboration, apprentissage de la sélection et information sur les avantages des employeurs lors du recrutement de personnes handicapées ; sensibilisation des professionnels aux comportements des travailleurs quand ils ont un nouveau collègue ayant un handicap.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
1 - Que recherchent les employeurs ?	Les participants seront en mesure de développer leurs compétences en communication et de convaincre un plus grand nombre d'employeurs d'embaucher des personnes handicapées.	**Activité 1 –** Brainstorming sur quelles sont les exigences des employeurs.
2 - Tendances européennes en matière d'intégration des personnes handicapées sur le marché du travail ordinaire		**Activité 2** - Les stagiaires doivent répondre aux questions suivantes : - Quels sont, à grande échelle, les effets de chaque tendance sur le marché du travail ? - Quels sont les effets que chaque tendance peut avoir sur la vie des personnes handicapées ? - Qu'est-ce qui expliquerait chaque tendance ? Pourquoi pensez-vous qu'il n'y a qu'une seule tendance positive ?
3 - Avantages pour les employeurs qui embauchent une personne handicapée		**Activité 3 –** L'argent ou les gens ? Les participants doivent faire une liste des bénéfices économiques et sociaux.
4 – Comment chercher des employeurs ?		**Activité 4 –** Demandez des idées - Discussion ouverte sur les meilleures façons de trouver des employeurs.
5 - Canaux de communication		**Activité 5 –** Jeu de rôle - défis de la communication - Jouer différents rôles (gestionnaire du service de placement, employeur, handicapé). personne à la recherche d'un emploi) et réfléchir à la façon de faire face à différentes situations
6 - Sensibilisation des travailleurs		**Activité 6 –** Dépliant " Impliquer les employeurs " - Pour sensibiliser les participants au comportement des employés lorsqu'ils ont un nouveau collègue handicapé.
7 - Attentes des employeurs		**Activity 7 –** Casse-tête - amener les participants à collaborer, à partager des idées et à réfléchir à l'approche de la les avantages sociaux des employés/employeurs pour résoudre plus facilement le puzzle (choix).

Module VII – Les outils de job profiling. Qu'est-ce que l'outil d'évaluation du profil d'employabilité?

Durée attendue: 2 heures I 2 heures en classe

Class

Objectifs généraux : Définir et connaître l'outil pour évaluer le profil d'employabilité (Outil de job profiling)

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Qu'est-ce que l'outil d'évaluation du profil d'employabilité ? **Processus, procédures et exigences dans l'utilisation de la plate-forme** **Comment utiliser l'outil** **Phases d'appariement** **Prochaines étapes attendues**	Déterminer ce qu'est l'Outil d'évaluation du profil d'employabilité (FAPE) Connaître les procédures et les exigences pour effectuer un processus de placement en le marché du travail en utilisant le FAPE ; Connaître les principales étapes inhérentes à l'utilisation du FAPE : inscription des utilisateurs, inscription et information des candidats, inscription des employeurs, introduction d'offres d'emploi, etc. travail, compatibilité, candidats et offres, analyser les résultats et s'adresser à un employeur compatible ; Inscrire les utilisateurs : gestionnaires de cas, candidats et employeurs Inscrire l'information sur le candidat : description des exigences du poste, l'évaluation des exigences du poste, l'auto-évaluation et l'évaluation.	Powerpoint avec la présentation de toutes les phases, telles que présentées : 1 - Insertion des exigences de l'offre d'emploi 2 - évaluation des exigences du poste de travail 3 - auto ou hétéro-évaluation 4 - évaluation finale et appariement

Module VIII – Le suivi

Durée attendue : 6 heures | 4 heures en classe et 2 heures en ligne

En ligne

Objectifs généraux : Apprendre à communiquer avec les employeurs ; donner les connaissances théoriques nécessaires au programme de formation et faire une évaluation à la fin du module.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
	Connaître les besoins auxquels la personne handicapée peut être confrontée lorsqu'elle travaille sur le marché du travail ordinaire ; Comment donner de la rétroaction, comment évaluer le rendement, comment évaluer la rétroaction des superviseurs des employeurs ; Voies de communication entre les employeurs et les services disponibles, et le conseiller d'orientation professionnel, comment élaborer un programme de	Pratiquer une supervision en ligne / plan d'action (p. ex. partage gratuit de l'ordre du jour) Feedbacks dans des situations complexes et comment les gérer

	supervision (p. ex., un outil de collaboration) ; Comment faire face à différentes situations, telles que la perte d'engagements, le manque de ressources, le faible soutien des employés	

En classe

Objectifs généraux : Fournir des conseils et des avis précis pour superviser le processus d'intégration de la personne handicapée dans le milieu de travail et appuyer l'employeur.

Contenu prévu	Attentes en termes d'apprentissage	Activités
Intégration dans le marché du travail ordinaire : **- l'identification des besoins spécifiques des personnes handicapées pour assurer leur intégration dans le marché du travail ordinaire (mobilité, administrative, sociale, adaptation du lieu de travail, sensibilisation du personnel, nomination d'un responsable, etc.)** **- Identification des besoins spécifiques des employeurs (conseils, soutien administratif et financier avec l'aide disponible, sensibilisation accrue des équipes, etc.)**	Connaître les besoins auxquels la personne handicapée peut être confrontée lorsqu'elle travaille sur le marché du travail ordinaire.	Ex : **Carte de la pensée** Explication des besoins spéciaux des personnes handicapées
Suivi et maintien sur le marché du travail ordinaire : **- Identification des besoins spécifiques des personnes handicapées pour assurer leur maintien sur le marché ordinaire du travail (aperçu du plan, évaluations, formation, informations administratives et sociales, etc.)** **- déterminer les besoins particuliers des employeurs (aperçu du plan, évaluation, médiation, adaptation ou accommodement raisonnable de leur poste)**	Comment faire des feedbacks, comment évaluer le rendement, comment évaluer les retours des superviseurs des employeurs ;	Ex.: Utilisation d'exemples de rapports d'évaluation et d'outils de soutien
Trouver des situations adaptées à la résolution de problèmes (adaptation ou aménagement raisonnable du poste, création de liens, formation professionnelle,	Voies de communication entre les employeurs et les services disponibles, et le job coach, comment établir un programme de supervision (p. ex., outil de collaboration).	Ex.: **Partage libre de l'agenda** Présentation d'un plan de contrôle/agenda en ligne

compétences sociales, etc.)		
Gestion de situations difficiles : **- Revue des différentes situations possibles** **- Trouver des situations adaptées à la résolution de problèmes (adaptation ou aménagement raisonnable du poste, création de liens, formation professionnelle, compétences sociales, etc.)**	Comment faire face à différentes situations, telles que la perte d'engagements, le manque de ressources, le faible soutien des employés	Ex: Feedback dans les situations complexes et comment les gérer. Ex : (Mentorat pour les personnes handicapées - introduction au thème)

Lien vers les modules du training:

https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1e5CPM50aXXgNnufMo87NR6urLpdvGaS2

Chef de file: AFEJI | Att: DIERCKENS Aurélien

Adresse_ 199/201 rue Colbert Bâtiment Ypres – CS 59029 – 59043 Lille Cedex (France)

www.design-disability.org

disabled employability signaling