



# ENABLE TOOLKIT —

Résultats du projet

ENABLE —

Améliorer les compétences en matière  
d'employabilité des personnes en situation de  
handicap

[www.enable-project.org](http://www.enable-project.org)

2019-1-BE01-KA204-050521



## Table des matières

Références techniques .....	3
Clause de non-responsabilité.....	4
Synthèse.....	4
Avant-propos.....	5
Accusés de réception.....	5
<b>Introduction .....</b>	<b>6</b>
Le projet Enable .....	6
Les conséquences de la COVID-19.....	7
<b>1. Le point de vue des parties prenantes .....</b>	<b>8</b>
1.1 Belgique.....	10
1.2 Italie .....	10
1.3 Roumanie.....	11
1.4 Slovénie .....	12
1.5 Espagne.....	12
<b>2. Réexamen de la stratégie de l’UE en faveur des personnes en situation de handicap à l’horizon 2030.....</b>	<b>14</b>
2.1 permettre de contribuer à la réalisation de la stratégie 2020-2030 .....	14
Qualité de vie décente et autonomie.....	14
Égalité d’accès et non-discrimination.....	15
2.2 points d’intérêt particulier et d’innovation dans la stratégie 2020-2030 .....	16
2.3 faiblesses et suggestions d’amélioration de la stratégie 2020-2030.....	17
<b>3. Permettre l’approche de co-conception .....</b>	<b>18</b>
3.1 le processus créatif.....	18
3.2 le programme de formation.....	20
<b>4. Programme de renforcement des capacités — pilotage local .....</b>	<b>23</b>
4.1 un résumé du projet pilote local dans les quatre pays participant au projet .....	23
Calendrier/localisation .....	23
Profil des stagiaires.....	23
Profil des formateurs.....	24
Problèmes/défis rencontrés au cours de la mise en œuvre et solutions.....	25
<b>Résultats de l’évaluation 4.2 — stagiaires .....</b>	<b>27</b>
Satisfaction globale à l’égard de la formation ENABLE .....	27
Nouveaux enseignements .....	28
L’utilité des activités .....	29
Partie la plus importante de la formation .....	30
Défis à relever .....	31
Préparation au marché du travail.....	31
Effets du programme de formation .....	31
Observations complémentaires .....	33
<b>Résultats de l’évaluation 4.3 — formateurs .....</b>	<b>33</b>
Module de créativité .....	33
Module d’habilitation.....	35
Module «Compétences numériques».....	36
<b>5. ENABLE les voix .....</b>	<b>38</b>
5.1 Belgique.....	38

5.2 Italie: .....	39
5.3 Slovénie .....	40
5.4 Espagne.....	41
5.5 Roumanie.....	41
<b>6. Méthodologie du CV vidéo.....</b>	<b>42</b>
6.1 pourquoi le CV vidéo?.....	42
6.2 outils &Préparation .....	43
6.3 lien vers les CV vidéo .....	44
6.4 retour d'information .....	44
<b>7. Enseignementstirés et recommandations.....</b>	<b>45</b>

### Références techniques

Nom du projet	ENABLE
Intitulé du projet	Améliorer les compétences en matière d'employabilité des personnes en situation de handicap
Coordinateur du projet	Ateliers Indigo
Durée du projet	27 mois

Tâche	Résultat intellectuel 4: ENABLE - Toolkit
Niveau de diffusion	PU
Bénéficiaire chef de file	Ateliers Indigo
Bénéficiaires contributeurs	- INTRAS - BES Cooperativa Sociale - OZARA storitveno in invalisko podjetje d.o.o. - LIGA ROMANA PENTRU SANATATE MINTALA ASOCIATIE

PU = public

PP = restreint à d'autres participants au programme (y compris les services de la Commission)

Re = restreint à un groupe spécifié par le consortium (y compris les services de la Commission)

Co = Confidentiel, uniquement pour les membres du consortium (y compris les services de la Commission)

## Clause de non-responsabilité

Le présent document ne reflète que le point de vue des auteurs et non celui de la Communauté Européenne. Ce travail peut s'appuyer sur des données provenant de sources extérieures aux membres du consortium du projet ENABLE. Les membres du consortium n'acceptent pas de responsabilité pour les pertes ou dommages subis par un tiers du fait d'erreurs ou d'inexactitudes dans ces données. Les informations contenues dans le présent document sont fournies « dans l'état » et aucune garantie ou garantie n'est donnée quant à leur aptitude à un usage particulier. L'utilisateur utilise les informations à son seul risque et ni la Communauté Européenne ni aucun membre du consortium ENABLE n'est responsable de l'usage qui pourrait être fait de ces informations.



## Synthese

Ce document résume les activités mises en œuvre par le consortium ENABLE pour améliorer les compétences des personnes en situation de handicap en matière de l'employabilité et met en avant des recommandations pour la mise en pratique de ces activités. Les activités de ce projet sont en lien avec la European Disability Strategy 2030 ; le consortium partage dans ce document ses commentaires et réflexions au sujet de cette stratégie.

Ce toolkit est destiné à toute association travaillant directement ou indirectement avec des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à toute personne en situation de handicap désirant perfectionner ses compétences et trouver un emploi épanouissant.

## Avant-propos

ENABLE — Améliorer les compétences des personnes en situation d’handicap en matière d’employabilité est un projet de deux ans (2019-2021) mis en œuvre par un consortium coordonné par Ateliers Indigo, de Belgique et avec les partenaires suivants: BES Cooperativa Sociale (Italie), Intras (Espagne), Ozara (Slovénie) et Liga Romana pentru Sanatate Mintala (Roumanie).

Le projet est cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme Erasmus +, action clé no 2 — Partenariat stratégique pour l’éducation des adultes.

Erasmus + est le programme de l’UE dans les domaines de l’éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport pour la période 2021-2027. L’éducation, la formation, la jeunesse et le sport sont des domaines fondamentaux qui aident les citoyens à assurer leur développement personnel et professionnel.

Pour plus d’informations, veuillez consulter: [https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about\\_en](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/about_en).

La boîte à outils ne reflète pas nécessairement l’avis de la Commission européenne.

Direction générale de l’emploi, des affaires sociales et de l’inclusion.

De plus amples informations sur le projet sont disponibles à l’adresse suivante:

<https://www.enable-project.org/project>.

## Remerciements

Dans l’espoir que cette boîte à outils soutienne d’autres organisations et parties prenantes actives dans le domaine de l’inclusion sociale et du handicap, nous remercions chaleureusement toutes les organisations qui ont coopéré et ont apporté leur contribution à la mise en œuvre du projet et au contenu de ce document.

## Introduction

### Le projet ENABLE

Le projet sous-tend le lien entre la pleine intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail et dans la société en général. Le projet proposait une série d'activités ciblant directement les personnes souffrant d'un handicap mental (de 25 à 40 ans) dans le but de:

- Les sensibiliser aux situations de désinformation qui peuvent avoir des répercussions négatives sur leur vie active, ce qui entraîne souvent des difficultés et/ou une incapacité à chercher un emploi.
- Leur donner les moyens d'exploiter pleinement leurs compétences et leurs capacités à mener une vie productive et, éventuellement, à accroître leur autonomie sociale et économique, en leur donnant ainsi des outils pour réagir à l'inactivité, au chômage, au manque de participation active et à la citoyenneté.

ENABLE repose sur l'hypothèse que l'inclusion des personnes en situation de handicap et la lutte contre les stéréotypes négatifs sont strictement liées à l'activation des membres du groupe cible et à leur rôle accru dans la société. En fait, le projet s'est principalement concentré sur la manière d'exprimer pleinement les points forts d'une personne souffrant d'un handicap mental et de l'utiliser pour vivre une vie libre et autonome et partager les enseignements tirés avec ses communautés afin de prévenir et de réduire les préjugés.

Le projet a été divisé en différentes phases de travail:

La première phase, lancée en novembre 2019, avait pour objectif d'analyser l'état actuel des politiques visant à l'inclusion socio-économique des personnes en situation de handicap ainsi que les services actuellement disponibles dans chaque pays partenaire. Parmi les activités menées au cours de cette phase, une enquête a été lancée, suivie d'un groupe de réflexion ciblant les parties prenantes et les experts concernés dans le domaine. L'objectif de ces activités était de mieux comprendre l'état actuel en Europe et de mieux adapter le contenu des cours de formation aux besoins sociaux, personnels et professionnels de notre groupe cible. Cette phase de recherche est documentée dans le rapport par pays, téléchargeable à l'adresse suivante:

<https://www.enable-project.org/country-review-reports>.

Au cours de la deuxième phase et de la phase centrale, le consortium a mis au point un programme de renforcement des capacités qui a ensuite été mis en œuvre dans chaque pays partenaire pour un groupe de jeunes participants, qui ont pu expérimenter des activités pratiques et des ateliers sur trois modules principaux: créativité, estime de soi et compétences numériques. Dans le cadre de ce programme, le consortium a organisé 18 ateliers de 4 heures par pays, pour un total de 72 heures de formation par pays. Les sessions ont été fondées sur un large éventail de méthodes (telles que le théâtre du forum, l'approche inverse, la planification axée sur la personne), qui ont permis une interaction complète et les deux modes de communication entre les formateurs et les stagiaires. Le curriculum de ce programme peut être consulté et téléchargé à l'adresse suivante:

<https://www.enable-project.org/training>.

À la fin du cours, les participants ont créé leur propre CV vidéo, qui sera partagé avec un public plus large, afin d'accroître les chances de placement professionnel. Des informations détaillées sur le programme de renforcement des capacités et la méthodologie du CV vidéo figurent aux sections 4 et 6 de la présente boîte à outils.

Au cours de la dernière phase du projet, chaque partenaire a organisé un ou plusieurs événements de diffusion pour promouvoir les résultats du projet. En particulier, le consortium a organisé une «Journée de l'emploi», au cours de laquelle le projet a été présenté à la communauté et aux parties prenantes concernées, et les participants à la formation ont eu la possibilité de s'entretenir avec une sélection d'entreprises, de simuler des entretiens d'embauche et de recevoir un retour d'information utile pour améliorer leur employabilité.

Le projet s'est achevé par un échange international avec la participation de plusieurs jeunes participants du projet de chaque pays partenaire, suivi d'une conférence finale. Ces événements ont eu lieu du 23 au 25 novembre 2021.

### **L'impact du COVID sur le projet**

Les activités du projet ont été fortement touchées par la pandémie de COVID-19 dès le début du projet. Cela a entraîné une ré-modulation des activités, étant empêchés de tenir la majorité des ateliers de formation en face à face, ainsi que la majorité des réunions internationales.

En particulier, en raison de la pandémie, la formation a d'abord été reportée et s'est ensuite déroulée principalement en ligne dans certains pays partenaires. Cela s'est traduit, dans la pratique, par une réorientation des activités afin de mieux adapter la nouvelle modalité, mais aussi par la nécessité d'apporter un soutien supplémentaire au groupe cible afin de l'aider à se familiariser avec la nouvelle méthode de travail. D'autre part, cela a offert une excellente occasion de renforcer les compétences numériques des participants, ce qui était l'un des objectifs du programme.

Compte tenu des difficultés de déplacement et de la vulnérabilité de nos groupes cibles spécifiques, les réunions internationales ont dû se tenir virtuellement, à l'exception de la réunion de Kick-Off et de l'échange et de la conférence finaux, qui se sont tous deux tenus à Bruxelles. La dernière manifestation s'est déroulée dans un format hybride (en face à face et en ligne), étant donné que tous les partenaires n'ont pas été en mesure de voyager.

## 1. Le point de vue des parties prenantes

La présente section de la boîte à outils vise à résumer les principales conclusions des rapports d'examen par pays, qui représentent le 1er produit intellectuel du projet ENABLE <sup>1</sup>. OZARA d.o.o. (Slovénie) assurait l'organisation dans le cadre des travaux de cette production intellectuelle, soutenue par tous les partenaires.

Le consortium du projet a étudié les principaux défis pour une pleine participation des personnes en situation de handicap à la société dans le cadre des activités suivantes:

- Recherche documentaire sur les données et les situations générales nationales dans les pays du consortium du projet.
- Enquête en ligne, reflétant la nature des données recueillies dans les contextes nationaux.
- Entretiens avec des professionnels.
- Groupes de réflexion (focus groups) en tant qu'événements ciblés pour réfléchir à la question de l'inclusion et de l'apparition de méthodes/approches/activités participatives.

L'objectif général de la recherche était de recueillir des informations sur la situation actuelle dans les pays du consortium en ce qui concerne l'inclusion des personnes en situation de handicap en ce qui concerne le contexte réglementaire et/ou le cadre national applicable aux personnes en situation de handicap. Les efforts recueillis dans le cadre des travaux de recherche réalisés par le consortium peuvent se traduire par les résultats obtenus et tangibles suivants:

- Réponses à l'enquête en ligne:

Au total, 276 réponses ont été reçues sur les 250 initialement prévues (Belgique 30, Italie 62, Roumanie 50, Slovénie 44, Espagne 90)

- Groupes de réflexion nationaux

Au total, 64 personnes sur les 50 initialement prévues ont été atteintes (Belgique 10, Italie 16, Roumanie 9, Slovénie 19, Espagne 10)

- Réponses à l'entretien

Au total, 48 personnes sur les 50 initialement prévues ont été atteintes (Belgique: 10 personnes. Italie 11, Roumanie 10, Slovénie 10, Espagne 7).

Les informations ont servi de base à la conception conjointe du programme de formation, étant donné qu'au cours de cette phase, le consortium a promu une analyse des besoins du groupe cible principal en recueillant des contributions dans les domaines suivants:

---

<sup>1</sup> Les rapports par pays sont disponibles à l'adresse suivante: <https://www.enable-project.org/country-review-reports>



- Programme de renforcement des capacités (besoins des personnes en situation de handicap sur la base de la situation actuelle).
- Autonomisation (mise au point d'outils pour une participation pleine et entière dans les communautés locales et nationales).
- Engagement (campagne de sensibilisation, visant à créer un contre-discours sur le rôle et les compétences des personnes en situation de handicap).
- Promotion dans la société (sensibilisation des parties prenantes/sensibilisation et promotion du projet).

Il est donc utile de présenter ici les principales conclusions. Au niveau agrégé et par comparaison croisée entre les pays, de nombreuses similitudes apparaissent entre les pays partenaires:

- Le système de soutien fourni pour l'insertion sur le marché primaire ou le premier marché du travail ne résout pas entièrement le problème de l'inclusion.
- La discrimination est toujours perçue comme un élément important de l'inclusion professionnelle en général.
- L'encouragement et les connaissances nécessaires à l'inclusion constituent un élément important de la base de connaissances en matière de ressources humaines et sont un catalyseur entre la personne en situation de handicap et l'employeur.
- Les approches innovantes et contemporaines de la collaboration avec les personnes en situation de handicap sont un élément d'un changement constant des découvertes contemporaines et plaident en faveur de la mise en place d'une formation ciblée (pour renforcer l'autonomisation de ces personnes, accroître leur confiance en soi et trouver des atouts personnels).
- Les exemples de bonnes pratiques illustrent l'importance de trouver des nouvelles pour relier le marché de l'emploi et les personnes en situation de handicap, en trouvant des solutions qui répondent aux besoins d'une partie et aux souhaits personnels des personnes qui entrent sur le marché du travail — les deux parties ont inclus de façon égale pour trouver des solutions communes et acceptables.
- Dans le cadre des possibilités de formation, une approche centrée sur la personne et une conception de ces dernières axée sur la personne revêtent une grande importance.

Pour chaque pays, des recommandations concrètes concernant les actions futures sont présentées ci-dessous.

## 1.1 Belgique

Les personnes en situation de handicap sont toujours confrontées à des discriminations sur le marché du travail primaire. En effet, le grand public, et donc aussi les employeurs et les services des ressources humaines, sont peu conscients des handicaps et de leurs spécificités. Les personnes en situation de handicap sont donc encore stigmatisées. Un accompagnement de sensibilisation spécifique à l'intention des employeurs et des salariés pourrait être utile pour lutter contre les préjugés et réduire la peur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans leur personnel. En outre, les employeurs doivent être informés plus efficacement de toute l'aide qu'ils peuvent attendre s'ils souhaitent employer des personnes en situation de handicap; un système plus transparent et moins complexe les aiderait à la fois à eux et à leurs employés potentiels.

Deuxièmement, les personnes en situation de handicap ont besoin de davantage d'encouragement et d'assistance lorsqu'il s'agit de choisir leurs propres projets de vie; beaucoup d'entre eux doivent faire face à leurs faiblesses si souvent qu'ils oublient leurs atouts. Ils ont besoin d'une formation davantage centrée sur la personne et devraient également bénéficier de possibilités non contraignantes d'expérimenter et d'essayer différentes professions. En se concentrant sur leurs points forts et sur les choses qu'ils aimeraient réellement faire, ils sont plus susceptibles de trouver une profession qui leur donne un sens de l'objectif et de l'accomplissement.

Les exemples de réussite et de bonne pratique devraient être partagés dans les médias; nous devons mettre en lumière les expériences positives des personnes en situation de handicap sur le marché du travail. Ceci devrait encourager tant les employeurs que les personnes en situation de handicap à se rapprocher. Tout en partageant ces histoires, nous devons veiller à ce que l'accès à l'information soit accordé à tous; les choses doivent être rédigées dans un langage facile à lire et le contenu doit être multimodal, pour tenir compte des personnes malvoyantes et sourdes.

## 1.2 Italie

Le problème du chômage des personnes en situation de handicap/PMD en Italie, qui avoisine les 80 %, reste très important, malgré les progrès réalisés au cours des 20 dernières années. Il est également exacerbé aujourd'hui par la crise économique dramatique et par la diminution des emplois, causée par l'urgence liée à la pandémie de COVID-19. Nous recommandons donc l'engagement commun des forces sociales et des autorités décisionnelles régionales/nationales, afin que, malgré la situation actuelle, les PMD/personnes en situation de handicap puissent être de plus en plus intégrées sur le marché du travail et soutenues pour exprimer leur potentiel et acquérir consciemment leur propre rôle social.

Des mesures devraient être prises afin d'atteindre l'objectif d'harmonisation des politiques d'insertion professionnelle sur le territoire national et d'appliquer plus efficacement la loi 68/99. De nombreuses parties prenantes ont recommandé la suppression, ou du moins le réexamen, de l'obligation d'embaucher les personnes en situation de handicap/PMD prévue par cette loi.

En particulier, sur la base des résultats de la présente étude menée en Italie, les recommandations suivantes sont formulées:

- soutenir le réseau de services territoriaux et le secteur tertiaire. Il est nécessaire de valoriser le grand patrimoine que représentent les associations PMD/PWD et leurs familles, qui possèdent un savoir-faire de grande valeur, ainsi que le monde des coopératives, capables de gérer même les handicaps les plus complexes dans le domaine du travail;
- développer un dialogue croissant et constant entre le monde du profit et le monde non lucratif, transmettre les expériences et les connaissances des entreprises, d'une part, et des associations et du monde associatif, d'autre part, en vue d'un modèle de croissance économique plus inclusif dans la diversité;
- améliorer les stratégies sur mesure et les cours de formation et d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap/PMD, conformément à la transformation en cours des exigences du marché du travail;
- renforcer la présence du responsable du handicap dans les entreprises, qui, grâce à sa position privilégiée, est le mieux à même de soutenir et de renforcer le PMD/PWD, en consolidant le lien entre l'entreprise et le territoire de référence;
- sensibiliser les entreprises à la question du «handicap et du travail» au moyen d'une formation sur mesure sur les caractéristiques, les besoins et les ressources des PMD/personnes en situation de handicap; stratégies visant à éliminer la stigmatisation et les préjugés envers les personnes souffrant d'un handicap mental et à renforcer les ressources humaines.

### 1.3 Roumanie

Sur la base des constatations et de la description de la situation en Roumanie, les recommandations suivantes sont proposées pour l'avenir:

- Le système éducatif doit fournir une évaluation pluridisciplinaire complexe qui mette l'accent sur les capacités de l'enfant et l'oriente vers la meilleure forme et les meilleurs programmes d'éducation. L'enfant peut donc bénéficier d'aptitudes et de compétences qui lui permettront d'entrer sur le marché du travail.
- Les services d'orientation professionnelle devraient être fournis en temps utile afin que l'enfant handicapé apprenne un emploi qui ne correspond pas uniquement à ses aptitudes et à ses compétences, mais aussi à ses préférences.
- Davantage de services devraient être fournis aux personnes en situation de handicap avant et surtout après leur entrée sur le marché du travail, afin qu'elles puissent s'adapter correctement aux exigences du poste et à l'environnement de travail social.
- Les ONG devraient être davantage soutenues par l'État pour fournir les services susmentionnés, étant donné qu'elles bénéficient de spécialistes hautement qualifiés dans la région.

- L'application du droit du travail en ce qui concerne les personnes en situation de handicap devrait être assurée. L'application de la législation devrait être soutenue par une éducation et un soutien financier accrus pour les adaptations innovantes qui doivent être apportées par les employeurs potentiels.

#### 1.4 Slovénie

La situation au niveau national, telle qu'elle ressort des données recueillies, révèle plusieurs aspects intéressants. Le marché du travail, par rapport à d'autres pays, est, d'une part, très rigide et, d'autre part, toutes les options disponibles pour soutenir la participation des personnes en situation de handicap au monde du travail ne fonctionnent pas pleinement. Ces dernières pourraient être liées au manque de connaissances et de motivation générale de la part des employeurs.

Lorsqu'on l'exprime de la manière la plus simple, «cela prend trop de temps, trop de choses doivent être réexaminées, etc.». Cette attitude montre que les services de soutien aux personnes en situation de handicap, qui relient les deux côtés, sont essentiels. En outre, les personnes en situation de handicap bénéficient généralement d'une approche davantage centrée sur la personne, étant donné que, dans certains cas, les procédures bureaucratiques et complexes présentent un risque important de réduire la motivation, y compris du côté des personnes en situation de handicap. Un nouvel élan serait également nécessaire pour améliorer la compréhension de la manière dont les approches davantage axées sur la personne et la communauté des réseaux pourraient permettre ou faciliter le processus en incluant également les personnes en situation de handicap dans les opérations de travail existantes, ainsi qu'un changement de perception de ce qu'une personne peut ou ne peut pas faire. Le nombre de personnes en situation de handicap au chômage reste malheureusement relativement élevé. Du point de vue des défis de société et des changements les plus récents, liés à la situation sanitaire/pandémique en Europe, la menace de pertes d'emplois et de réduction de l'inclusion représente un défi encore plus grand et une perspective incertaine pour l'avenir. C'est à ce moment même, où l'autoreprésentation, l'image positive et, d'autre part, la perception des employeurs sont cruciales, de ne pas perdre l'attention pour l'avenir et d'empêcher ainsi toute aggravation de la discrimination en général.

#### 1.5 Espagne

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est très faible, principalement en raison des préjugés et du manque de connaissances des entreprises à l'égard des personnes en situation de handicap et en particulier des personnes souffrant de troubles mentaux.

La situation s'aggrave en raison de la crise de la COVID-19. En Espagne, la plupart des personnes en situation de handicap sont employées dans des centres d'emploi protégés, qui sont désormais contraints de licencier des employés en raison de la quarantaine.

La principale recommandation consiste à travailler à différents niveaux pour améliorer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap:

- Prestataires de services: une approche centrée sur la personne doit être mise en place pour soutenir la prise de décision et l'autonomie des utilisateurs, en intégrant de nouvelles approches et méthodologies innovantes.
- Personnes en situation de handicap : les aider à trouver et à définir leur propre vie de projet, à adapter la formation et à fournir les ressources nécessaires à l'accès à un emploi (formation, orientation, soutien); et leur fournir la formation émotionnelle nécessaire pour gérer le stress et la frustration et leur donner les moyens d'agir en utilisant différentes méthodes innovantes.
- Entreprises: accroître la sensibilisation et la visibilité des entreprises sur le marché ordinaire afin d'éliminer les stéréotypes liés aux personnes en situation de handicap. Ainsi que de rendre les entreprises d'emploi protégées compétitives et productives sur le marché.
- Population: diffusion et visibilité des capacités des personnes en situation de handicap à éliminer les stéréotypes et la stigmatisation sociale, en particulier pour les personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
- Réseau de santé publique: coordination et collaboration avec les professionnels et les programmes de traitement.

## 2. Réexamen de la stratégie de l'UE en faveur des personnes en situation de handicap à l'horizon 2030

Dans le cadre du processus de conception des objectifs du projet, le consortium a fait référence à la stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap pour la période 2014-2020. Après un réexamen des objectifs et de la méthodologie du projet, le consortium a décidé de se concentrer davantage sur la stratégie européenne 2020-30 en faveur des personnes en situation de handicap, à savoir « *Union de l'égalité, stratégie en faveur des droits des personnes en situation de handicap 2021-30* »<sup>2</sup>, document pour lequel chaque partenaire a fourni une lecture critique.

Le présent chapitre du document vise donc à résumer les principales conclusions et avis du consortium en ce qui concerne la stratégie européenne en faveur des personnes en situation de handicap, et plus particulièrement :

### 2.1 Les contributions d'ENABLE à la réalisation de la stratégie 2020-2030

Les objectifs du projet ENABLE comprenaient un ensemble d'activités ciblant directement les personnes en situation de handicap; l'une sur la sensibilisation à la situation de la désinformation en général (stigmatisation, préjugés, manque d'inclusion dans différents domaines, principalement axée sur l'inclusion sur le marché du travail) et la seconde sur l'autonomisation en vue d'une pleine participation à la société, sur le marché du travail en s'appuyant sur la sensibilisation et l'exploitation des compétences et des aptitudes personnelles (dans le but d'accroître l'activité sociale et économique). ENABLE est en soi un programme qui inclut les personnes en situation de handicap afin de favoriser leur intégration dans la société. Les participants ont participé à la plupart des activités mises en œuvre pendant la durée du projet, non seulement en tant que participants aux activités, mais aussi en apportant une contribution active à l'organisation, à la mise en œuvre et à la production des résultats. Il s'agit là d'une étape nécessaire pour donner aux personnes en situation de handicap la possibilité de participer activement au groupe et d'être des décideurs.

La logique des résultats du projet ENABLE s'articule autour de plusieurs éléments de la stratégie renouvelée de l'UE, à savoir:

#### *Qualité de vie décente et autonomie*

Une vie autonome, des services sociaux et de l'emploi de qualité, un logement accessible et inclusif, la participation à l'apprentissage tout au long de la vie, une protection sociale adéquate et un renforcement de l'économie sociale sont indispensables pour assurer une vie décente à toutes les personnes en situation de handicap. Dans le cadre du programme d'amélioration des

---

<sup>2</sup><https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>

capacités IO2 et des outils d'autopromotion IO3, les participants au projet ont bénéficié d'activités qui s'appuient sur l'autonomie, l'accès supplémentaire à des options de qualité en matière d'éducation et de formation non formelles/adultes, couvrant les domaines les plus importants pour la vie autonome (orientation dans le domaine des TIC modernes, exploration des possibilités de recherche d'emploi, autoreprésentation, compétences techniques et autres compétences importantes, etc.). Les activités qui ont été développées dans le cadre du projet ENABLE sont remarquables car elles représentent un moyen de soutenir les membres du groupe cible afin d'accroître leur estime de soi, ainsi que leurs connaissances afin de pouvoir mieux s'intégrer dans l'environnement social et dans l'environnement de travail.

Ces résultats s'appuient également sur l'idée de s'appuyer sur l'inclusion numérique/les compétences numériques en offrant des possibilités d'éducation ciblées, adaptées aux besoins des personnes en situation de handicap, également établies dans l'IO1. La Commission s'engage à unir ses efforts avec le réseau européen des services publics de l'emploi afin de développer l'apprentissage par les pairs afin de faire la lumière sur les compétences nécessaires sur le marché du travail pour les personnes occupant un emploi et pour les groupes vulnérables, et de combler les déficits de compétences, notamment les déficits de compétences numériques, souvent en coopération avec les entreprises sociales pour favoriser l'insertion sur le marché du travail. Au cours de notre formation ENABLE, l'accent a été mis sur l'acquisition ou l'amélioration des compétences numériques, allant d'activités plus directement liées au travail, telles que la rédaction de CV ou de courriers électroniques, à l'utilisation des plateformes de médias sociaux pour rester connectées au monde, vous identifier et trouver des perspectives de vie ou de carrière intéressantes. Nos unités de formation numérique, ainsi que les CV vidéo, peuvent compléter les efforts déployés par la Commission pour combler les lacunes numériques.

### *Égalité d'accès et non-discrimination*

Le droit des personnes en situation de handicap à participer à tous les niveaux et formes d'éducation sur un pied d'égalité est également abordé dans le cadre du projet. Notre programme de renforcement des capacités est conçu à un niveau tout compris dans le domaine de l'éducation des adultes, étant donné que la nécessité d'une éducation sur mesure et pratique était déjà établie dans ce domaine (alors qu'un enseignement formel est principalement couvert, que les activités d'éducation non formelle des groupes cibles font défaut ou qu'il n'y a pas de programmes dans le domaine de l'éducation des adultes (examen IO1).

La diversité et l'inclusion en tant que telles enrichissent et renforcent les organisations conformément à la nouvelle stratégie. Si la Commission inclura dans sa stratégie renouvelée en matière de ressources humaines (RH) des actions visant à stimuler le recrutement, l'emploi effectif et les perspectives de carrière du personnel handicapé, les résultats et les activités du projet peuvent contribuer à surmonter toute stigmatisation ou toute croyance quant à la capacité des personnes en situation de handicap à travailler dans différents environnements. Les Job

Days et les campagnes de sensibilisation s'adressent directement à la réalisation de certaines parties de cette nouvelle stratégie.

## 2.2 Points d'intérêt particulier et d'innovation dans la stratégie 2020-2030

Le projet ENABLE s'inscrit très bien dans le cadre général de la stratégie de l'UE, car il s'adresse aux adultes en situation de handicap et accorde une attention particulière aux personnes atteintes d'un handicap intellectuel et à leur avenir après le décès de leur aidant. À cet égard, nous devons souligner que le groupe cible de notre projet est le groupe des personnes souffrant de handicaps intellectuels et de problèmes de santé mentale. Les partenaires ont souligné l'approche exceptionnelle de la stratégie de l'UE en faveur des personnes en situation de handicap pour la période 2020-2030 ; pour la première fois que, dans un document officiel, il est fait mention de l'attention particulière qu'il convient d'accorder aux personnes atteintes d'un handicap intellectuel.

Outre les thèmes abordés précédemment, les partenaires ont souligné la valeur en matière d'innovation de certaines des initiatives phares décrites dans la stratégie.

L'objectif du projet ENABLE (ainsi que l'objectif du travail quotidien de tous les partenaires concernés) est de faire en sorte que les personnes en situation de handicap aient un meilleur accès au marché primaire de l'emploi. Au niveau de l'UE, les partenaires se félicitent donc de l'activité phare prévue par la Commission pour 2022, et le consortium attend la présentation d'un train de mesures visant à améliorer les résultats des personnes en situation de handicap sur le marché du travail avec beaucoup d'anticipation, car nous pensons que notre public cible reste fortement touché par la discrimination et n'est pas presque aussi intégré sur le marché du travail que nous le souhaiterions.

Les partenaires ont également apprécié l'intention de la Commission d'adopter une **nouvelle stratégie en matière de ressources humaines** qui inclura des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap, dans le cadre de laquelle l'EPSO est invité à compléter ces efforts en collaboration avec d'autres institutions de l'UE qui embauchent.

La section «Leading by example» a donc été considérée comme particulièrement innovante, étant donné que, à de nombreuses reprises, les stratégies élaborées par la Commission ne restaient, pour la plupart des États membres de l'UE, que des documents papier, bon nombre des éléments prévus dans les documents n'étant pas appliqués dans la réalité. Le fait que la Commission adoptera une **nouvelle stratégie en matière de ressources humaines** qui inclura des actions visant à promouvoir la diversité et l'inclusion des personnes en situation de handicap garantira la **suppression et la prévention continues des obstacles** par tous les services destinés au personnel et au public handicapés (par exemple, des équipements et des outils TIC accessibles pour les réunions en ligne) et invite l'EPSO à compléter ces efforts en collaboration avec d'autres institutions de l'UE qui embauchent, ce qui constitue un moyen de



«faire la parole» et de donner l'exemple de la manière dont la stratégie peut être mise en œuvre au niveau national par chaque État membre de l'UE.

### 2.3 Faiblesses et suggestions d'amélioration de la stratégie 202-2030

D'une manière générale, tous les partenaires se montrent satisfaits des ambitions de la stratégie renouvelée.

Toutefois, les partenaires ont souligné le manque de sensibilisation du grand public au handicap, mais plus particulièrement auprès des employeurs potentiels. Il faudra faire en sorte que les employeurs potentiels et leurs services RH soient mieux informés des implications logistiques, juridiques et psychologiques du travail avec des personnes en situation de handicap. Si nous saluons les efforts internes de l'UE visant à réduire la discrimination à l'égard des personnes en situation de handicap dans leurs procédures d'embauche, nous serions heureux que davantage d'initiatives soient prises en compte à l'égard des employeurs du marché du travail.

Il sera également intéressant de suivre de près et de surveiller au niveau national les modalités de mise en œuvre du suivi rigoureux proposé et de l'établissement de rapports, étant donné que la Commission élaborera, pour 2023, de nouveaux indicateurs de handicap. Des actions et des projets tels que ENABLE contribueront, espérons-le, à une prise de conscience générale que certains éléments (y compris le suivi statistique) comprennent bel et bien.

Les personnes en situation de handicap, en tant que groupe cible en dehors des soins en institution, devraient mettre davantage l'accent sur la qualité et les nouvelles formes de possibilités d'emploi (y compris l'économie sociale).

Les partenaires invitent également la Commission à considérer non seulement les personnes en situation de handicap comme un « objectif », mais aussi à souligner la nécessité de renforcer les dialogues structurés avec les personnes en situation de handicap et leurs organisations représentatives, en assurant leur représentation dans les processus politiques pertinents et leur consultation sur les propositions pertinentes de la Commission.

### 3. Permettre l'approche de co-conception

#### 3.1 Le processus créatif

La création du programme de formation ENABLE a été un processus collaboratif auquel Intras, BES, OZARA et Ateliers Indigo ont contribué. Liga Romana pentru Santate Mintala a donné un retour d'information sur le produit final. Le programme a dû être repensé et adapté aux restrictions sanitaires et de mobilité causées par les crises de la COVID-19.

Il était prévu que le programme de formation ENABLE soit créé en collaboration au cours d'une session créative conjointe avec tous les partenaires. La pandémie a rendu cette session impossible à organiser en face à face, de sorte que l'équipe de projet a dû repenser la procédure de création et de conception du cours en organisant plusieurs réunions en ligne et en établissant un plan de travail structuré auquel tous les partenaires ont participé.

Tout d'abord, un document a été élaboré par la coordinatrice des résultats (Fundación INTRAS) pour servir de base à la discussion sur la création de programmes d'études au cours des réunions en ligne. Ce document comportait les parties suivantes à examiner par les partenaires:

1. Description de la formation: objectifs, méthodologies, cibles, durée.
2. Structure et contenu des programmes d'études. Répartition des responsabilités.
3. Plan de travail et calendrier
4. Modèle de modules et d'unités de formation.

En utilisant le document comme base de discussion, l'organisation partenaire a convenu de la structure, du contenu et de la répartition des tâches pour la création du programme d'études.

La définition du contenu et la création de la formation étaient un processus collaboratif avec la participation de tous les partenaires, au cours duquel chacun d'entre eux a développé au moins 1 unité de formation (ou session) de chaque module. La répartition des tâches a tenu compte de ces critères:

- l'équilibre de la charge de travail entre partenaires;
- la participation de chaque partenaire;
- l'expertise de chaque organisation

La création de chacun des modules a été menée par un partenaire disposant d'une expertise spécifique sur le sujet du module, tandis que les autres partenaires ont développé une ou plusieurs unités de formation de chaque module.

Les chefs de module ont assumé les responsabilités suivantes:

- Création d'un projet de liste des contenus (unités de formation) du module à discuter lors de la deuxième réunion transnationale
- Coordonner la répartition des unités à développer par chaque partenaire

- Supervision de la création de l'unité
- Constitution des unités du module
- Coordination de l'examen par les pairs du module
- Rédaction de la version finale du module de formation.

Les tableaux ci-dessous présentent la définition des modules et la répartition des tâches pour leur création:

Module 1 — CREATIVITÉ (6 sessions ou unités de formation)	
OBJECTIF	Stimuler le développement d'idées innovantes et l'auto-initiative des participants.
DESCRIPTION	Ateliers créatifs et conception de produits (bijouterie, ornements décoratifs, éléments vestimentaires de base, etc.) avec la notion de «upcycling» qui s'appuie sur la capacité d'être créatif, sans qu'il soit nécessaire de réaliser d'importants investissements financiers pour la production et le développement d'éléments de l'économie circulaire ainsi que le recyclage.
LEADER	Ateliers Indigo

Module 2 — ESTIME DE SOI (6 sessions ou unités de formation)	
OBJECTIF	Améliorer l'estime de soi et la confiance en soi des participants pour une vie active.
DESCRIPTION	La facilitation et l'autonomisation en vue de la création de nouveaux récits de la vie, la découverte de points forts et de capacités personnels pour une vie active, la représentation des obstacles personnels et la lutte contre les obstacles personnels à une vie active, et le renforcement des capacités personnelles en vue d'une participation active aux activités quotidiennes.

LEADER	INTRAS
--------	--------

Module 3 — COMPETENCES TIC (6 sessions ou unités de formation)	
OBJECTIF	Accroître les possibilités d'une vie active des participants à l'ère numérique
DESCRIPTION	La mise à niveau des compétences numériques et les possibilités offertes par l'utilisation des médias sociaux et de la plateforme d'apprentissage (possibilités offertes par les médias sociaux pour l'image de marque personnelle et l'utilisation créative des profils «numériques» personnels pour la présentation publique, opportunités et menaces dans le cadre de l'utilisation des médias sociaux, création de passerelles vers une utilisation plus créative des médias sociaux).
LEADER	BES

### 3.2 Le programme de formation

Le programme de formation ENABLE s'appuie sur les données recueillies dans le cadre des recherches préliminaires sur les approches contemporaines et innovantes en matière de travail avec les groupes sociaux vulnérables.

L'objectif de la formation est de contribuer à encourager les chômeurs et les personnes inactives en situation de handicap à jouer un rôle actif dans la société et de les sensibiliser à leur potentiel et à leur valeur dans la société et le marché du travail d'aujourd'hui, et de les préparer à l'autopromotion.

La formation ENABLE pivote autour des trois objectifs du projet:

- **Renforcer leur créativité: permettre** aux participants de «sortir de la boîte» et de développer de nouvelles idées innovantes, en cultivant l'esprit d'initiative économique et en contribuant à la recherche sur les possibilités d'entrer dans le monde du travail.

- **Promouvoir leur autonomisation personnelle:** accroître l'estime de soi et la confiance en soi des participants.
- **Améliorer leurs compétences numériques:** accroître les possibilités de vie active et d'accès à l'emploi

La structure de la formation est divisée en trois modules axés sur l'un des trois objectifs. Chaque module compte 6 unités de 4 heures de formation chacune, ce qui représente un total de 72 heures de cours.

Le contenu de chaque module est le suivant:

MODULE	Unités	Auteurs
Créativité — Leader: Indigo	Pensée divergente 1: introduction à des réflexions divergentes	INDIGO
	Pensée divergente 2: taches café et accidents heureux	OZARA
	Pensée divergente 3: quelques exercices plus créatifs pour lâcher prise	INTRAS
	Expérimentation: J'invente mon propre outil de dessin	INDIGO
	Création: Je fais de l'art avec mon nouvel outil	INDIGO
	Exposition: présentez vos œuvres et vos idées	OZARA

Estime de soi — Leader Fundación INTRAS	L’auto-image et l’auto-évaluation des forces.	INTRAS
	Résilience et acceptation des défaillances et des erreurs	OZARA
	Gestion du stress	INTRAS
	Auto-détermination: comment changer sa propre histoire?	INTRAS
	Fixation des objectifs	OZARA
	Motivation et mesures prises	INTRAS
ITC — Leader BES	Médias sociaux	BES
	Branding personnel	OZARA
	Demandes d’emploi en ligne	BES
	Programme d’études vidéo	INDIGO
	LinkedIn	BES
	Formation à l’entretien d’embauche	BES

## 4. Programme de renforcement des capacités — pilotage local

La présente section rassemble les résultats de la mise en œuvre du cours de formation d'ENABLE en Belgique, en Italie, en Slovénie, en Espagne et en Roumanie.

### 4.1 Un résumé du projet pilote local dans les cinq pays participant au projet

#### *Calendrier/localisation*

- Belgique: Le projet pilote a été mis en œuvre entre février et mai 2021 dans les locaux d'Ateliers Indigo. En raison de la diversité constante des règles et des restrictions liées à la COVID, certaines des cours ont été organisées avec les 15 participants en même temps, tandis que d'autres ont été organisées pour 7 à 8 participants au maximum.
- Italie: Le projet pilote a été mis en œuvre entre décembre 2020 et mars 2021, de 9 à 13 (groupe A) et de 14 à 18 (groupe B).
- Slovénie: Le projet pilote a été mis en œuvre entre octobre 2020 et avril 2021 dans les locaux d'OZARA d.o.o.
- Espagne: Le cours pilote a débuté plus tard que prévu en raison des restrictions sanitaires liées à la COVID-19. Elle a été mise en œuvre dans les locaux de l'INTRAS de février à mi-juin 2021.
- Roumanie: Le projet pilote a été mis en œuvre entre octobre 2020 et avril 2021 dans les locaux de Siret, Suceava, Roumanie.

#### *Profil des stagiaires*

Le profil des stagiaires présentait certaines différences entre les pays partenaires:

- Belgique: 12 à 15 participants, 8 hommes et 7 femmes. Tranche d'âge: 21 et 49 ans. La majorité d'entre eux n'ont pas eu d'expérience professionnelle préalable, car soit ils ont quitté l'école très récemment, soit ils ont travaillé dans les arts tout au long de leur vie. Ils appartiennent tous au groupe cible vulnérable des personnes en situation de handicap qui ont moins de possibilités d'emploi en général. Tous les stagiaires sont des participants réguliers de notre Atelier et se connaissaient donc déjà les uns les autres ainsi que le personnel concerné.

La plupart des participants ont fréquenté des écoles à besoins spécifiques et ont donc connu une exclusion précoce du marché du travail primaire. D'autres ont eu de courtes expériences dans des ateliers protégés, mais semblent plutôt frustrés, car ces travaux les ont laissés sous-menacés.

- Italie: Les participants au premier groupe (A) étaient 9 participants, 5 hommes et 4 femmes. Les participants du deuxième groupe (B) étaient 6, 3 femmes et 3 hommes. Les participants appartiennent au groupe cible vulnérable des personnes souffrant de handicaps mentaux (spectre de l'autisme et Trisomie) qui ont moins de possibilités d'emploi en général. La tranche d'âge des participants était comprise entre 21 et 40 ans, avec un minimum de formation professionnelle du premier cycle de l'enseignement secondaire (généralement 2 ans ou moins) ou une formation professionnelle régulière. Le projet pilote a été mis en œuvre entre décembre 2020 et mars 2021, de 9 à 13 (groupe A) et de 14 à 18 (groupe B).
- Slovaquie: de 6 à 8 participants, 2 hommes et 4 à 6 femmes; Tranche d'âge: 26 et 46 ans. Les participants comptaient avec un minimum de formation professionnelle du premier cycle de l'enseignement secondaire (généralement 2 ans de programmes ou moins) ou de formation professionnelle régulière (programmes de 3 à 5 ans), certains d'entre eux disposant déjà d'une expérience professionnelle antérieure.
- Espagne: La participation variait d'une session à l'autre, de 6 à 4 participants, 2 femmes et 2 à 4 hommes. Tranche d'âge de 25 à 36 ans. Certains stagiaires espagnols ont un titre sur la formation professionnelle de base, tandis que d'autres suivaient un programme d'EFP au moment de la mise en œuvre du projet. Tous sont des utilisateurs des services INTRAS et ont des problèmes de santé mentale
- Roumanie: Les participants aux modules de formation pilotes variaient de 10 à 12 participants, de 4 hommes et de 6 à 8 femmes. Les participants appartiennent au groupe cible vulnérable des personnes en situation de handicap mentales, qui est le groupe le plus défavorisé en ce qui concerne les possibilités d'éducation et d'emploi parmi le groupe vulnérable des personnes en situation de handicap. La tranche d'âge des participants était comprise entre 26 et 46 ans, avec un faible niveau d'études, certains d'entre eux ayant déjà une expérience professionnelle antérieure.

### *Profil des formateurs*

- Belgique: L'équipe des formateurs était composée d'une personne ayant une formation en sciences de l'éducation et une spécialisation dans le domaine des besoins spécifiques, ainsi que de deux artistes titulaires d'un master en arts et d'une licence d'enseignement. Ils ont été soutenus par un plus grand nombre de professeurs internes ainsi que par une équipe administrative.
- Italie: Le projet pilote a été mené du côté de 6 mentors professionnels avec le soutien supplémentaire d'autres membres du personnel professionnel et du bureau de gestion de projet afin de garantir le bon déroulement de toutes les activités prévues dans le cadre du renforcement des capacités de l'IO2. L'équipe des formateurs était composée de travailleurs de spécialistes, de collègues, d'horizons professionnels issus d'un psychologue, d'un thérapeute de l'art, d'un coach, d'un créateur web et d'un spécialiste



des médias sociaux et ayant une expérience de longue durée du travail avec des groupes cibles vulnérables.

- Slovaquie: Le projet pilote a été mené du côté de 3 mentors professionnels avec le soutien supplémentaire d'autres membres du personnel professionnel et du bureau de gestion de projet afin de garantir le bon déroulement de toutes les activités prévues dans le cadre du renforcement des capacités de l'IO2. L'équipe des formateurs se composait de travailleurs spécialisés, de collègues, d'horizons professionnels issus de psychologues, de spécialistes des activités sociales, de tuteurs d'ateliers créatifs et d'une expérience de longue durée du travail avec des groupes cibles vulnérables.
- Espagne: deux personnes étaient responsables de la formation, l'une avec un titre universitaire sur l'éducation sociale et l'autre un expert en thérapie artistique avec des personnes souffrant de problèmes de santé mentale.
- Roumanie: Le projet pilote a été mené du côté de 2 formateurs professionnels avec le soutien supplémentaire de 2 autres membres du personnel professionnel afin d'assurer le bon déroulement de toutes les activités prévues dans le cadre du renforcement des capacités de l'IO2. L'équipe des formateurs était composée de deux psychologues, 1 assistant social, 2 animateurs d'ateliers créatifs, tous possédant une longue expérience de travail avec le groupe cible vulnérable des personnes souffrant de handicaps mentaux.

### *Problèmes/défis rencontrés au cours de la mise en œuvre et solutions*

Le principal défi à relever lors du pilotage du programme de formation était lié aux restrictions liées à la pandémie sur les rassemblements publics, définies par chacun des gouvernements nationaux pour la durée de la procédure de pilotage.

C'est la raison pour laquelle, dans certains cas, la phase pilote a débuté plus tard; en outre, en raison de l'imprévisibilité permanente de la situation juridique, nous avons constamment dû saisir les occasions de basculer dans une leçon. Dans certains cas, des ateliers ont dû être organisés en petits groupes et quelques leçons un peu plus courtes, étant donné que le public cible devait s'adapter pour se concentrer en ces temps généralement stressants. Dans de nombreux cas, les partenaires ont dû remodeler le contenu de la formation afin de pouvoir la réaliser en ligne. Pour certains participants, il était difficile d'être concentré pendant 4 heures consécutives devant un ordinateur et certains d'entre eux présentaient des problèmes d'attention.

Certaines adaptations étaient nécessaires pour surmonter ces difficultés

- Moins de participants
- Sessions en ligne
- Adaptations des activités nécessitant le partage de matériaux et de contacts physiques.

En tant qu'atelier artistique, le module 1, qui était consacré à la créativité et à la réflexion divergente, était généralement considéré comme un démarrage facile du programme, mais certains partenaires ont souligné que certains jeunes arrivés plus récemment avaient réellement besoin de davantage d'orientations pour démarrer. Indigo a souligné que les mêmes leçons ont aidé nos artistes plus expérimentés, qui avaient tendance à être bloqués dans leurs anciennes habitudes ou étaient un peu enracinés lorsqu'ils étaient confrontés à des suggestions, à se laisser plonger dans de nouvelles pratiques. Les formateurs roumains partagent le sentiment que les participants se sentent assurés de leur propre potentiel créatif. Dans BES, les formateurs ont souligné que les participants avaient conscience de la manière dont ils pouvaient s'exprimer par des choses très simples mais créatives d'une manière beaucoup plus large qu'ils ne le pensaient auparavant.

De manière générale, tous les formateurs ont constaté une grande capacité des participants à s'adapter aux demandes de nos formateurs et à s'exprimer dans le choix du matériel lors de la création de leurs œuvres. Dans tous les pays partenaires, les formateurs et les participants ont réussi à créer un climat propice à une forte interaction entre pairs.

Le module 2 sur l'estime de soi a été généralement apprécié, mais dans certains cas, il s'est avéré assez difficile: il n'a pas toujours été facile pour les stagiaires de réfléchir eux-mêmes avec d'autres personnes présentes. L'expérience nous a toutefois permis d'en apprendre davantage les uns sur les autres et de créer un lien plus fort au sein du groupe. La carrière en tant que concept semble assez abstraite pour nos participants, et nous parlons donc de leurs ambitions. Pour que ce module leur ait un sens, nous avons dû l'encadrer légèrement différemment (par exemple: que voulez-vous réaliser en tant qu'artiste et comment allez-vous y parvenir?). Certains participants ont eu besoin d'un soutien supplémentaire. L'interaction avec les autres stagiaires a été difficile, voire impossible sans aide.

Au cours du module 3, axé sur les compétences numériques, nous avons réalisé que nos participants étaient beaucoup plus présents sur les médias sociaux que nous ne le savons, tandis que d'autres se sont révélés beaucoup moins riches en technologie que prévu. La partie du module, plus axée sur l'emploi, a été plus difficile à expliquer aux participants. Dans certains cas, c'est parce qu'ils travaillent déjà (en tant qu'artistes, par exemple), dans d'autres cas parce qu'ils n'étaient pas habitués à penser au travail et à leurs propres capacités. Atelier Indigo, qui possédait déjà certains artistes, a utilisé la formation proposée par ce module comme une source d'inspiration pour un module de recherche d'emploi davantage tourné vers l'artiste, dans lequel nos artistes doivent apprendre à décrire leur travail, le présenter de manière niche et le montrer à d'autres personnes.

Le module «Compétences numériques» en général a été considéré comme le plus difficile pour quelques-uns d'entre eux parce qu'il était plus théorique et moins interactif, et parce qu'il s'est avéré difficile de se concentrer pendant toute la durée devant l'ordinateur.

## Résultats de l'évaluation 4.2 — Stagiaires

### *Satisfaction globale à l'égard de la formation ENABLE*

Dans l'ensemble, les participants se sont montrés très satisfaits de leur expérience ENABLE; ils ont acquis de nouvelles compétences, acquis une certaine estime de soi et une approche globale plus professionnelle. Ils sont fiers de leurs réalisations et devraient l'être.

Il est gratifiant de voir un tel retour d'information positif et, par exemple, les bénéficiaires d'OZARA ont déclaré qu'ils avaient le sentiment qu'ils découvraient de nouvelles possibilités et idées, accroissaient leur capacité à exprimer des pensées personnelles et à raconter leurs histoires personnelles de manière positive, avaient la possibilité de fixer des objectifs personnels et d'enquêter sur leurs souhaits pour l'avenir, ont appris à gérer le stress, etc. Leur évaluation finale a mis l'accent sur certains sujets. Tout était intéressant et complet de nouvelles compétences à acquérir. La réponse la plus importante a été, dans un premier temps, la réalisation de vidéos où l'enthousiasme des participants était évident. Il est très utile que les participants aient déjà conclu deux modules précédents et se sentent plus confiants, alors qu'il aurait probablement été plus difficile de le faire s'il s'agissait du premier module.

BES souligne que les stagiaires se sentent mieux préparés au marché du travail et plus motivés à chercher un emploi. Ils sont plus conscients de leurs compétences et de leurs aptitudes personnelles et se rendent compte des différentes manières de les appliquer professionnellement. Il s'agissait d'un événement novateur, au cours duquel ils se sentaient en mesure de s'exprimer réellement, d'acquérir davantage d'estime de soi et d'apprendre à connaître d'autres personnes ayant une histoire similaire.

Les formateurs de LRMH ont observé que leurs bénéficiaires étaient plutôt prudents dans l'évaluation de leur amélioration et que l'une des causes est en définitive que les membres de ce groupe vulnérable jouissent d'une estime de soi assez faible. En outre, ils ont également reçu des réactions positives, la plupart des participants se sont félicités de la possibilité qui leur a été offerte d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences et ils ont découvert qu'ils pouvaient faire davantage et étendre leurs capacités à exprimer leurs pensées personnelles et à raconter une histoire personnelle de manière positive, à fixer des objectifs personnels et à gérer le stress.

D'une manière générale, les participants étaient très satisfaits du programme de formation ENABLE, la moyenne de leur satisfaction globale dans l'ensemble des pays partenaires étant de 8.5 sur 10.

En observant les retours d'information reçus des participants à la formation, nous pouvons conclure que le programme de renforcement des capacités ENABLE s'est révélé bénéfique pour eux à bien des égards.

### *Nouveaux enseignements*

78,8 % des participants ont beaucoup appris (26 participants sur un total de 31)

Les participants ont également partagé de nombreuses informations sur leur évaluation. Les retours d'information suivants ont été recueillis:

- OZARA (Slovénie)

*Je suis fier de moi-même d'avoir participé à ce projet pilote...*

*J'ai beaucoup appris sur la sécurité de l'internet, l'utilisation pratique, l'utilisation de différentes applications, la partie technique de l'utilisation et l'utilisation pour les contacts sociaux...*

*J'ai appris quelque chose de nouveau; c'était un nouveau défi...*

*Il est toujours bon d'apprendre quelque chose de nouveau...*

- INDIGO: (Belgique)

*J'ai appris quelques nouvelles techniques dans le module 1; cela m'a aidé à adopter une nouvelle approche en matière de dessin.*

*Le module de créativité m'a vraiment été utile.*

*Je suis fier de moi-même d'avoir participé à ce projet pilote...*

*J'ai également beaucoup appris sur les autres participants; cela m'a permis de me sentir mieux sur moi.*

*Les enseignements sur les TIC sont intéressants et amusants.*

- Liga ROMANA (Roumanie)

*J'ai tant aimé participer à ce projet pilote*

*J'ai appris de nouvelles choses et j'ai aimé cela*

*J'ai appris beaucoup de choses sur l'internet et la manière de l'utiliser, l'utilisation de différentes applications et l'attention portée à la sécurité.*

*Il est toujours bon d'être avec d'autres personnes comme vous et avec les nouveaux formateurs.*

- BES (Italie)

*Le cours était vraiment important pour moi et je suis si heureux d'y participer.*

*Il s'agissait d'un cours très intéressant.*

*Ce voyage avec mes amis a été vraiment agréable, j'ai rencontré de nouveaux beaux gens et je suis heureux d'y participer.*

*J'espère pouvoir faire bon usage de ce que j'ai appris dans ce cours.*

*Je l'ai vraiment aidée.*

*Je remercie tous les enseignants pour le travail remarquable qu'ils ont accompli.*

- INTRAS (Espagne)

*J'ai beaucoup apprécié avec le module de créativité, il s'est détendu*

*J'ai appris quelques conseils pour gérer des situations stressantes, ainsi que pour utiliser les ordinateurs et Facebook.*

*Oui, j'apprends de nouvelles choses telles que l'utilisation d'internet et la manière de se détendre et de peindre...*

*L'utilité des activités*

La majorité des participants (29 sur 33) ont déclaré avoir trouvé les activités très utiles, un seul participant n'ayant pas estimé que les activités étaient globalement utiles.

Les participants ont également partagé de nombreux points de vue sur leur évaluation:

*J'ai appris la créativité et des conversations constructives...*

*Il est utile pour une meilleure intégration dans la société, le marché du travail et un fonctionnement facilité dans différentes situations de vie, de se sentir connecté...*

*J'ai aimé l'utilisation de PC...*

*Je pense que la recherche d'emploi sera plus facile maintenant...*

*Être capable d'acquérir de nouvelles connaissances spécifiques; ... parce que j'ai appris quelque chose d'utile/utile, nouveau...*

*Je veux faire preuve de sérieux en ce qui concerne l'art*

*J'ai beaucoup appris sur moi.*

*Je me réjouis à la perspective de faire un CV vidéo pour montrer ce que je fait.*

*Oui, je pense que toutes les activités peuvent être utiles à ma vie: utiliser l'internet, se détendre, et les autres.*

*Le module de créativité a été vraiment amusant et stimulant.*

*Partie la plus importante de la formation*

Les participants ont répondu comme suit:

*J'ai aimé l'application TikTok...*

*J'ai bénéficié de l'ensemble des 3 modules...*

*J'ai aimé l'internet et sa sécurité d'utilisation était très importante...*

*Introductions à des fins de recherche d'emploi...*

*Des médias sociaux tels que FB et TikTok, pour pouvoir se présenter sur les réseaux sociaux...*

*Pour se décrire...*

*J'ai aimé les activités d'autoreprésentation ainsi que la production de vidéos...*

*Le module de créativité était super amusant; bien que je le fais tous les jours, j'ai encore appris quelque chose de nouveau.*

*En parlant de mes objectifs, je me suis rendu compte que j'apparaisse ailleurs.*

*J'ai appris à être plus organisé tout en travaillant sur mes objectifs.*

*J'ai appris à parler de mon art et de la manière de le vendre aux gens.*

*Je veux poster davantage en ligne; les cours Instagram ont été utiles.*

*L'entretien d'embauche parce que j'ai appris à le gérer correctement.*

*Le programme vidéo parce que je pense que cela est vraiment utile pour trouver un emploi.*

*La motivation parce que j'ai compris ce qui m'amène à atteindre mes objectifs.*

*Le premier module (créativité) parce que j'ai pu exprimer mes avis et mes réflexions.*

*Le premier module (créativité), parce qu'il m'a fait ressentir bien.*

*Le premier module (la créativité), parce qu'il m'a fait découvrir des parties de moi-même que je ne pensais pas avoir.*

*Les canaux de recherche d'emploi.*

*J'ai aimé 2 choses, en particulier le volet «Réseaux sociaux» et le volet «créativité» parce que je voudrais les utiliser un peu mieux de manière autonome.*

*Cours sur la création de CV et les entretiens d'emploi, j'ai acquis de nouvelles compétences et des astuces pratiques à utiliser.*

### *Défis à relever*

Selon les stagiaires, les exercices les plus difficiles ont été ceux du module 2, qui ont nécessité une introspection et une discussion sur eux-mêmes. Ils ont dû apprendre à faire confiance à leurs collègues et se rendre compte que nous sommes tous dans un espace sûr dans lequel nous pouvons partager leurs expériences, et certains utilisateurs l'ont émotionnellement difficile, en particulier en période de pandémie. Malgré les difficultés rencontrées, certains utilisateurs (par exemple en Espagne) ont trouvé ces exercices comme un soulagement et les ont aidés dans l'expérience en matière de liens. Pour les références futures, il convient de souligner que le contenu des activités peut être adapté en fonction des besoins de chaque groupe.

Les réponses sont différentes et sont présentées brièvement sous la forme d'un résumé:

#### *Parler de soi-même*

*Il était difficile de savoir comment utiliser un smartphone pour l'enregistrement/la caméra, pour l'autoprésentation, la représentation numérique est différente de la représentation classique...*

*Aucun défi majeur ne se pose peut-être un peu lorsqu'il s'agit de se présenter seul...*

*J'ai eu du mal à dire quelques choses sur moi-même, mais en fin de compte, je me sentais mieux*

*S'exprimer au sein d'un groupe*

*Reprise des crayons et des brosses.*

### *Préparation au marché du travail*

Les participants attendent tous une plus grande visibilité; ils veulent que leur art soit vu et s'efforceront de mieux vendre leurs produits

*Je veux rester inclus dans ces activités...*

*Je me sens mieux préparé à une éventuelle autoreprésentation auprès d'un employeur potentiel et à l'utilisation de pc à de telles fins...*

*Je me sens plus prêt à trouver un emploi potentiel après avoir participé à ce programme...*

*Je ressens plus de force/capacité personnelle...*

### *Effets du programme de formation*

Dans cette section, 20 éléments/déclarations ont été observés selon les questionnaires de retour d'information.

	Pas du tout	Un peu	OUI!
Je me sens plus confiant dans moi-même		12	27
Je pense que je peux faire face à des situations problématiques	3	23	13
J'ai découvert de nouvelles possibilités		22	17
J'accepte maintenant les échecs et en tire les enseignements	1	24	14
Je peux transformer un négatif en un positif		19	19
J'avais de nouvelles idées	1	10	33
Je sais comment exprimer ma pensée		20	19
Je connais mes propres atouts		19	20
Je peux faire face aux échecs et résister à la frustration.		28	11
Je peux raconter mon histoire de manière positive		12	27
J'ai des objectifs personnels		15	24
J'ai appris des moyens de gérer des situations de stress		15	16
Je me sens motivé pour faire de nouvelles choses (c'est-à-dire apprendre de nouvelles choses, commencer à travailler...)	1	18	19
Je sais comment communiquer efficacement sur les canaux sociaux		19	20
Je suis en mesure de construire ma propre marque personnelle	1	24	14
Je peux gérer des profils professionnels en ligne	3	23	13
J'ai appris à créer un programme vidéo		19	20
J'ai appris à traiter les entretiens d'embauche en ligne	3	22	14

D'après les réponses reçues aux déclarations susmentionnées, nous pouvons conclure que la majorité des participants ont reçu cette formation et une expérience globale de l'acquisition de



nouvelles connaissances et compétences dans le cadre du programme de renforcement des capacités ENABLE, ce qui constitue un atout et une bonne expérience en matière de croissance.

Les seules questions qui avaient reçu les réponses «pas du tout» concernaient l'autogestion et la marque professionnelle, mais le nombre de réponses est très faible, passant de 1 à 3 personnes sur 39 (2,5 % à 7,9 % des participants).

Nous pouvons en conclure que la majorité des participants ont pleinement apprécié les activités du projet, même si certains d'entre eux leur semblaient tout d'abord un peu abstraits. Pour certains participants, l'objectif de ce module ne sera pleinement visible qu'au moment où nous projetons les CV vidéo et passons à une phase plus concrète de visibilité.

### *Observations complémentaires*

En outre, la plupart des participants de tous les pays partenaires ont exprimé leur volonté de participer à de nouvelles formations de ce type.

## **Résultats de l'évaluation 4.3 — formateurs**

### *Module de créativité*

En ce qui concerne le module de créativité, les formateurs ont généralement reconnu que les participants avaient renforcé leurs capacités de créativité et que le module avait aidé les participants à voir les choses sous de nouvelles perspectives, à être plus ouverts aux nouvelles choses et à utiliser leur imagination. Un formateur de BES souligne en particulier que la créativité des stagiaires a augmenté d'au moins 50 %, compte tenu des excellents résultats et de la qualité des produits qu'ils ont réalisés dans le module. Un autre formateur a déclaré qu'en général, la créativité a été renforcée, mais subitement et différemment pour chaque participant, compte tenu également des différences et des caractéristiques de chaque individu. Le module de créativité a été utile pour améliorer la capacité de pensée latérale des participants, ce qui est essentiel pour tout parcours d'apprentissage. Le module a également été utile pour permettre aux participants d'exprimer des émotions et des sentiments liés à différents types de compétences et d'aptitudes (émotionnelles, sociales, relationnelles, etc.).

Au cours du module de créativité, en utilisant un large éventail de matériaux, les participants ont reçu différentes expériences ou options d'expression (dessin, modélisation, collage, conception, etc.). Les produits fabriqués au cours des ateliers témoignent de l'option d'une manière très directe d'exprimer des sentiments et des pensées qui ne sont généralement pas accessibles aux participants. Il a été démontré combien il est important d'adapter la dynamique de l'œuvre à chaque participant individuellement, à ses préférences (utilisation de matériaux et de moyens expressifs) et à l'objectif ou au produit final.

OZARA souligne que les stagiaires ont remarqué une grande capacité à penser de manière abstraite au sein de certains participants au cours et l'utilisation de matériaux inconnus

auparavant (pour les participants) lors de la création de nouvelles choses avec de la «mousse de polyuréthane», et en particulier de la grande interaction entre pairs, qui ont le sentiment d'appartenir au groupe lorsqu'ils étaient presque «inactifs» et composés intuitivement du conteneur de fleur suspendu.

Transcender/dépasser les limites ou limiter les schémas de pensée/la perception de la manière dont le dessin et la création artistique sont censés se limiter à un certain nombre de techniques et de formes, a inspiré les participants. Le module leur a donné une volonté créative, parfois oubliée et dépassant leurs propres attentes et opinions quant à ce qu'ils peuvent créer et exprimer.

Dans le module de créativité, les formateurs du RLMH ont constaté une grande capacité des participants à s'adapter aux demandes de nos formateurs et à s'exprimer dans le choix du matériel lors de la création de leurs œuvres. Les formateurs et les participants ont réussi à créer une grande ambiance avec beaucoup d'interaction entre pairs.

Il est extrêmement instructif pour les participants de comprendre dans quelle mesure ils sont capables de surmonter les limites ou les modèles de pensée limités grâce au dessin et à la création artistique; Ils ont compris comment des choses très simples mais créatives peuvent dépasser leurs propres attentes et peuvent se créer et s'exprimer d'une manière beaucoup plus large qu'auparavant.

Les formateurs des pays partenaires ont présenté les conclusions suivantes concernant les activités de ce module:

- L'importance d'adapter les activités à chaque participant individuellement, ses préférences (utilisation de matériaux et de moyens expressifs), ses besoins et l'objectif ou le produit final.
- Il donne une idée fondamentale de ce que peut être l'art.
- Ces mêmes enseignements les ont aidés à se laisser plonger dans de nouvelles pratiques.
- Ils partagent tous le même sentiment qu'ils se sentent assurés de leur propre potentiel créatif.
- Il a permis aux formateurs d'apprendre à connaître les nouveaux participants et de les encourager à rester libres et à croire leur instinct.
- Il crée un environnement sûr pour l'expérimentation.
- Il favorise l'interaction entre pairs et le sentiment d'appartenance au groupe.
- Le module a révélé aux formateurs la capacité de penser de manière abstraite au sein de certains participants.
- Le module a inspiré les participants; il leur a donné une volonté créative, pendant un certain temps qu'ils ont oublié leurs propres obstacles et dépassé leurs propres attentes et opinions quant à ce qu'ils peuvent créer et exprimer.

### *Module Estime de soi*

Bien qu'il s'agisse d'un module difficile, en particulier d'un point de vue émotionnel, les activités ont été utiles pour l'autonomisation des participants.

Toutes les leçons du module ont été utiles pour l'autonomisation. Les participants ont abordé des sujets importants de la vie et le domaine de l'adaptation personnelle; ont appris leurs propres sources de force, appris à les utiliser dans des situations réelles, ont appris de nouvelles stratégies de gestion du stress, ont été activées, ont renforcé leur image de soi, ont réalisé leurs faiblesses, en ont appris qu'elles se connaissaient mutuellement, ont pu mieux communiquer au sein du groupe, fixer des objectifs pour l'avenir, prendre en considération leur vie privée et professionnelle et commencé à travailler activement pour changer leur propre vie. En conclusion de toutes les leçons, nous pouvons donc résumer que les participants se connaissent désormais et que les autres connaissent mieux, savent ce qu'ils veulent et ont réalisé beaucoup pour renforcer leur confiance en soi.

Tous les formateurs sont généralement d'accord sur le fait que le module d'estime de soi a réussi à soutenir le développement personnel et professionnel des participants. Les formateurs du BES ont déclaré que l'échange et le dialogue continu entre eux et avec le formateur ont aidé les participants à mieux connaître leurs capacités d'apprentissage et leurs compétences. Le cours a incité les participants à «sortir des sentiers battus» et à trouver des solutions innovantes aux problèmes, en les aidant à relever les défis de manière positive. Le cours a été utile pour aider les participants à construire leur «marque personnelle» et à reconnaître leur singularité. La partie sur la manière de choisir et de réaliser ses objectifs personnels et professionnels était particulièrement importante parce qu'il est généralement difficile d'aborder ce sujet en termes pratiques et qu'elle a aidé les participants à réaliser leur propre valeur et les différents choix qu'ils peuvent faire pour réaliser leur potentiel.

Les formateurs OZARA, par exemple, souhaitent attirer l'attention sur la leçon 5, qui représente un tournant fondamental de la pensée à l'action; les participants ont fourni des informations importantes, tant dans le domaine des objectifs personnels que professionnels, et ont présenté des projets pour l'avenir. Tous les objectifs qu'ils ont fixés étaient conformes au régime SMART. Dans cette partie de la mise en œuvre du module, il a également été très clair où ils se trouvent, ce qu'ils veulent, ils ont également gagné confiance, ont gagné la volonté et la volonté de sortir d'une situation où ils se trouvent aujourd'hui et de faire la différence.

Certaines tâches/leçons ont été légèrement adaptées au groupe cible, toutes les activités menées ont été bien accueillies par les utilisateurs et ne devraient pas être modifiées. OZARA souligne que l'atmosphère au sein du groupe est positive et encourageante, qu'ils ne partagent que ce qu'ils souhaitent et, dans une zone où ils se sentent en sécurité. La surprise a été l'exposition de personnes ayant des problèmes personnels plus difficiles, y compris la détérioration de l'état mental/MHP. Dans un tel cas, l'ensemble du groupe a été encouragé et assisté, mais nous avons pris des précautions/une supervision supplémentaires pour conseiller/aider les personnes individuellement de manière plus détaillée.

Au cours du module d'autonomisation, les formateurs du RLMH ont constaté que certains participants avaient des difficultés à exprimer leurs sentiments, leurs objectifs, leurs souhaits, leurs préoccupations et leurs limites en raison du fait qu'ils n'étaient pas habitués à penser de cette manière. Ils n'avaient qu'une manière limitée de s'exprimer et ils ont demandé beaucoup d'efforts de la part des formateurs pour les encourager, les motiver et les aider à exprimer des émotions douces.

D'une manière générale, ce module, même s'il présente certains défis, s'est révélé être une expérience très positive, avec un contenu, des tâches et des enseignements bien préparés, une amélioration constante du travail personnel/de la croissance personnelle, jusqu'au dernier atelier, au cours duquel les participants ont connu un réel changement notable.

Telles sont les conclusions communes de la mise en œuvre du module dans les pays partenaires.

- Les participants ont éprouvé des difficultés à exprimer leurs sentiments, leurs objectifs, leurs souhaits, leurs préoccupations et leurs limites en raison du fait qu'ils n'étaient pas habitués à réfléchir à ces paramètres et qu'ils avaient une manière limitée de s'exprimer.
- Il a fallu beaucoup d'encouragement, de motivation et de soutien de la part des formateurs pour qu'ils expriment leur contenu interne.
- Les participants ont progressé dans l'expression de leurs émotions.
- Ce module a été une bonne occasion pour les participants de mieux se connaître et de mieux se connaître.
- Il est utile de les faire découvrir leur potentiel, leurs forces et leurs faiblesses.
- Les participants ont appris de nouvelles stratégies de gestion du stress, activé, motivé, renforcé leur image de soi, communiqué plus facilement avec le groupe, fixé des objectifs pour l'avenir, pris en considération leur vie privée et professionnelle, et commencé à travailler activement à changer leur propre vie.
- Leçon 5 représente un tournant fondamental de la pensée à l'action; les participants ont fourni des informations importantes, tant dans le domaine des objectifs personnels que professionnels, et ont présenté des activités pour l'avenir.
- Certaines tâches/activités doivent être légèrement adaptés à différents groupes cibles.
- Il y a eu un réel changement notable au sein des participants.

### *Module «Compétences numériques»*

En ce qui concerne le module sur les compétences numériques, selon les formateurs, il s'agissait peut-être du module le plus complexe de tous, et les réponses variaient d'un

participant à l'autre. Ils conviennent que la sensibilisation et l'habileté numériques sont aujourd'hui cruciales. D'une manière générale, ils ont déclaré que la méthodologie en ligne était utile pour renforcer les compétences numériques des participants et, en particulier, que le module les a aidés à naviguer dans le domaine des médias sociaux et des canaux de (re) recherche, même si ces derniers ont pu être les 2 sujets les plus difficiles. Les formateurs du BES ont spécifiquement souligné que les CV vidéo étaient utiles pour aider les participants à passer de la communication écrite à la communication orale et à se sentir à l'aise devant une caméra.

Les formateurs de RLMH ont déclaré que les participants ont acquis un large éventail de connaissances qu'ils peuvent désormais utiliser et se sentir plus sûrs en ligne. La discussion sur la possibilité pour chacun des membres du groupe de créer une vidéo de sa marque montrant tous leurs atouts était très attrayante pour les participants. Ils ont commencé à poser de nombreuses questions montrant leurs croyances de valeur personnelle à la suite des deux modules précédents.

Voici les principales conclusions de l'évaluation du formateur:

- Il existe de nombreuses différences entre les participants en ce qui concerne l'utilisation des médias sociaux, certains d'entre eux étant des utilisateurs habituels des réseaux sociaux (nombre d'entre eux disposaient de comptes Facebook ou Instagram), tandis que pour d'autres, c'est la première fois qu'ils les utilisent.
- Les participants ont acquis un large éventail de connaissances qu'ils peuvent désormais utiliser et se sentir plus sûrs en ligne.
- La formation a amélioré leurs compétences numériques. Ils peuvent créer de nouveaux profils, les mettre à niveau en conséquence et insérer les données nécessaires et adaptées à un réseau social particulier.
- Pour la création de CV vidéo, ainsi que pour la création de comptes sur les réseaux sociaux, il a été très utile que les participants aient déjà conclu deux modules précédents et se soient sentis plus confiants.

## 5. Les Voix ENABLE

Cette section recueille de brèves histoires et impressions auprès des participants au programme de renforcement des capacités ENABLE et des formateurs et facilitateurs qui ont mené l'activité. Il met en évidence les difficultés rencontrées par les participants, mais aussi la manière dont ils ont réussi à les surmonter et le changement que leur a apporté la participation au programme.

### 5.1 Belgique

#### Formateurs:

- La conception du module de créativité a constitué un défi intéressant pour notre personnel enseignant, car le module correspond dans une certaine mesure à ce que nous faisons quotidiennement lors de notre atelier. Par conséquent, nous avons dû trouver un moyen de créer des activités qui cheminent le travail d'un artiste en quelques étapes, tout en veillant à ce que nos activités restent intéressantes pour les participants avec lesquels nous travaillons chaque jour.

D'une certaine manière, ce processus de conception nous a permis de mieux faire entendre la mission de notre association: former les jeunes artistes et leur donner les moyens d'oser une carrière artistique.

Bon nombre des activités initiales ont été utiles même pour nos artistes plus expérimentés, qui étaient plus susceptibles d'être bloqués de leurs anciennes manières; ces exercices nous ont tous aidés à revoir notre travail. Le module de créativité servira de cours de crash Indigo pour les nouveaux participants.

Les autres modules étaient plus difficiles pour notre personnel enseignant; toutefois, l'interrogation qui sous-tend le module TIC et la préparation à la rencontre avec les employeurs nous ont également aidés à redéfinir notre travail: comment pouvons-nous aider nos participants non seulement à se tourner au cours de la journée, mais aussi à aller de l'avant et à leur donner une vision à plus long terme de leur parcours professionnel?

D'une certaine manière, cette formation nous a permis de passer enfin et résolument de l'activité professionnelle à la réalisation effective des possibilités d'emploi.

#### Stagiaires:

— Le projet ENABLE m'a permis de découvrir ce que je veux dans la vie. Je veux travailler dans le secteur des soins. À présent, je dois simplement savoir comment y parvenir.

— Les activités étaient amusantes. J'ai beaucoup appris moi-même et je me sens très confiant dans mes compétences. Je suis plus conscient de mes points forts et plus honnête à propos de mes faiblesses; cela me permet d'avoir des objectifs plus réalistes pour moi. Il est apparu plus clairement ce que je fais réellement ici; Je veux travailler comme artiste, ce qui signifie que je

dois apprendre à présenter mon travail et moi-même. Cela signifie que je dois m'engager et travailler de manière constante et cohérente. Dans cette formation, j'ai également appris à abandonner quelque peu le contrôle; nous avons essayé certaines techniques amusantes et j'ai tiré les yeux fermés, même avec mes pieds. C'était nouveau pour moi.

## 5.2 Italie:

### Formateurs:

- La formation a été utile pour aider les participants à développer de nouvelles compétences. Je pense que le cours a été structuré de manière à permettre un échange constant entre les participants et les formateurs et les exercices pratiques les ont réellement aidés dans le parcours d'auto-découverte de leurs capacités et à expérimenter de manière pratique des sujets concernant leur développement personnel et professionnel. En particulier, les 2 premiers modules (créativité et autonomisation) revêtaient une importance particulière, car ils permettaient aux participants de renforcer les compétences transversales, tandis que le dernier module (compétences numériques), à mon avis, était le plus complexe. Il était agréable de constater que les participants étaient très collaboratifs et essayaient vraiment de s'aider et de s'encourager mutuellement en cas de difficultés.

Parmi les commentaires qui m'ont conduit le plus, j'aimerais relever : «Est-ce que je t'ai ému?» «Je suis ici pour être contesté (e)!»

— Je pense que le programme de formation a été utile en particulier pour développer les compétences de créativité, en général, et pas forcément les compétences «artistiques». Certes, l'utilisation de matériel artistique (inhabituel pour certains) a permis aux participants de faire face à de petits problèmes, parfois réels, ce qui a nécessité l'expérimentation de processus créatifs et de pensée latérale pour trouver des solutions innovantes. En outre, le module a permis de faire ressortir tout l'éventail des émotions et des sentiments liés à l'amélioration des différents types de compétences et d'intelligence (émotionnelle, sociale, relationnelle, etc.).

Commentaires qui m'ont particulièrement ému: «J'ai eu une expérience de créativité collective», «À partir d'une idée, une pensée naît et la pensée crée une réalité», «j'ai rappelé mon père, sculpteur en bronze et peint des images sur jute», «Nous sommes tous les mêmes, mais en même temps différents!».

### Stagiaires:

— L'expérience a été utile pour la motivation, car je comprends désormais mieux ce qui m'aide à atteindre mes objectifs. Bien que cela ait parfois été difficile, et pour moi, il était particulièrement difficile de passer tant de temps devant l'ordinateur parce que mes yeux sont désastreux, je suis heureux d'y avoir participé parce que je me sens plus sûr de moi-même et j'ai découvert davantage de possibilités.

— J'ai aimé les activités artistiques parce que je me sentais à l'aise et rassuré. Parfois, c'était difficile parce qu'il m'était quelque peu difficile de garder mon attention tout le temps, car je

ne suis pas très habitué à y parvenir, mais je me sens désormais plus prêt à chercher un emploi, car je connais mieux mes forces.

— Même s’il m’était parfois difficile de me concentrer au cours de la classe des compétences numériques parce que c’était le moins pratique, j’aimerais vraiment créer mon propre CV vidéo et je suis heureux que j’ai participé à ce voyage parce que non seulement je me sens plus prêt à travailler, mais cela m’a permis de connaître de nouveaux amis et de nombreuses personnes de qualité!

### 5.3 Slovénie

#### Formateurs:

- Parmi tout ce que nous avons vécu et découvert au cours de l’activité de création, je peux citer le peintre allemand, le surréaliste Paul Klee, en disant: *«Notre cœur battu nous ramène aux fondements mêmes. Ce qui sort de cette dynamique doit être pris au sérieux s’il se connecte sans les vestiges aux moyens artistiques appropriés. Ensuite, ces choses étranges deviennent la réalisation de l’art, qui élargit la vie plus que nous ne le voyons habituellement, parce qu’elles ne montrent pas plus ou moins modérément ce que nous avons vu, mais elles font aussi ce que nous faisons secrètement ».*

Tous les enseignements du module ont été utiles à l’autonomisation. Nous avons abordé des sujets importants de la vie et le domaine de l’adaptation personnelle; les participants ont appris leurs propres sources de force, appris à les utiliser en situation réelle, ont appris de nouvelles stratégies de gestion du stress, ont pris connaissance de nouvelles stratégies de gestion du stress, activé, motivé, renforcé leur image de soi, réalisé leurs faiblesses, appris d’en tirer les leçons au fur et à mesure de leur apparition, ont pu mieux se connaître, communiquer plus facilement avec le groupe, fixer des objectifs pour l’avenir, prendre en considération leur vie privée et professionnelle et commencé à travailler activement à changer leur propre vie. Après les leçons, nous pouvons donc résumer que les participants se connaissent aujourd’hui mieux, mais aussi les autres, savent ce qu’ils veulent et ont accompli beaucoup pour renforcer leur propre pouvoir.

#### Stagiaires:

- Il était difficile de savoir comment utiliser un smartphone pour l’enregistrement/la caméra et pour l’auto-présentation, car la représentation numérique est différente de la représentation classique, mais je me sens désormais mieux préparée à une éventuelle autoreprésentation auprès d’un employeur potentiel et à l’utilisation d’un pc à ces fins.
- Je ne savais pas que d’autres personnes avaient une si belle vision de moi.
- Je suis surpris que le groupe m’accepte de cette manière.
- Vous en apprendrez beaucoup sur le monde grâce aux contes de fées.
- Si vous souhaitez changer quelque chose avec vous, vous devez sortir de la chaise et commencer à agir dès maintenant.



## 5.4 Espagne

### Formateurs

- Le programme de formation est très complet et je trouve qu'il est innovant. En commençant par briser les idées de préconception par la formation de pensées divergentes, puis en soutenant le renforcement de la confiance en soi et en se terminant par des outils pratiques pour trouver un emploi... Je pense que la méthodologie est utile, nouvelle et très appropriée pour nos utilisateurs, ils ne font que «fuir» d'une session à l'autre.
- J'ai trouvé le programme très adapté à notre groupe cible, qui est souvent envieux, perd de l'intérêt ou de la motivation pour suivre une formation. Ce type d'activités, y compris des activités de ce type, était vraiment stimulant pour eux.

### Stagiaires

- Je l'ai beaucoup apprécié, j'aimerais participer à une autre formation similaire.
- J'ai beaucoup appris sur moi-même et sur la manière de présenter mes points forts
- Je me sentais embarrassé lors de certaines sessions, au début où nous avons dû parler de nous-mêmes et de motivations... mais je me sentais très confortable à la fin, et je suis beaucoup plus confiant dans moi aujourd'hui.
- Nous avons mené de nombreuses activités différentes au cours de cette formation, de la peinture, des élèves, du travail avec l'ordinateur, de la réflexion sur nos objectifs... C'est pourquoi je l'ai aimé.

## 5.5 Roumanie

### Formateurs:

- L'atmosphère au sein du groupe était positive et encourageante, ils ne partageaient que ce qu'ils souhaitent et, dans une zone où ils se sentaient en sécurité. Les interactions étaient donc encourageantes, positives et amicales. L'exposition des personnes présentant un état de santé plus difficile, y compris la détérioration/limitation de l'état mental/MHP, a constitué un défi, mais l'ensemble du groupe a été encouragé et assisté par l'équipe des formateurs, ainsi que par leurs pairs, qui étaient fortement soutenus et comprenaient beaucoup dans la bonne gestion de la situation.

- Il s'agissait d'une bonne expérience grâce à un contenu, des tâches et des enseignements bien préparés, et d'une expérience très bonne et innovante pour tous les participants.

### Stagiaires:

Les retours d'information des participants ont montré qu'ils appréciaient de participer à cette occasion et ont exprimé la volonté de la réitérer à l'avenir:

- Je souhaite avoir davantage d'ateliers comme celui-ci, quand pouvons-nous faire un suivi?
- Il est important pour moi d'organiser davantage d'ateliers de ce type, car cela était intéressant, et j'en souhaite davantage cette année.
- C'est une expérience nouvelle qui a été positive, et nous souhaiterions la répéter.

## 6. Méthodologie du CV vidéo

### 6.1 pourquoi le CV vidéo?

Les CV vidéo sont des outils qui sont particulièrement utilisés dans le secteur du travail informatique/web, où les technologies jouent un rôle important. Ils sont également assez courants dans les domaines artistiques/d'exécution, où l'expression et la créativité peuvent réellement faire la différence pour être embauché. Les CV vidéo peuvent faire la différence et peuvent influencer positivement le jugement du recruteur. Le CV vidéo est utilisé pour susciter l'intérêt, la curiosité, le souhait d'être revu ou d'être contacté en personne.

Les principaux avantages découlant de la création d'un CV vidéo sont la possibilité de sortir de l'anonymat d'un CV écrit plus traditionnel. Les vidéos, en revanche, permettent à la personnalité d'émerger et de mettre en valeur son attitude, ses capacités d'auto-conscience et de communication, ainsi que ses capacités plus techniques ou linguistiques, en fonction des besoins spécifiques du poste.

Le CV vidéo peut également constituer un outil d'autoanalyse et d'auto-évaluation: le fait de se voir à l'avance aide à vérifier les défauts de sa présentation à l'extérieur afin d'être mieux préparé à un véritable entretien en personne, ce qui est d'une importance cruciale pour notre groupe cible spécifique.

Dans notre cas, nous avons choisi ce format (également intégré par un modèle de CV traditionnel), comme outil permettant à nos participants de s'exprimer, de mettre en pratique les compétences numériques acquises au cours de la formation de pilotage et de renforcer leurs compétences sociales et de communication. Par conséquent, dans le cadre du projet ENABLE, le CV vidéo était non seulement un outil d'autopromotion et de recherche d'emploi, mais aussi un outil d'auto-évaluation et un résultat concret de la formation à laquelle ils ont participé.

## 6.2 Outils & Préparation

Compte tenu de la pandémie, dans certains cas, les CV vidéo ont été enregistrés au moyen d'un appel en ligne.

Pour la réalisation des CV vidéo, les opérateurs ont d'abord créé un moment de préparation avec les participants, au cours duquel ils ont organisé les informations à exprimer dans la vidéo et la prévision.

Après le premier moment de préparation avec les fabricants de vidéos, un premier essai avec les caméras désactivées a été enregistré, suivi d'un test réel «en direct». Chaque participant était libre de décider de la manière de «construire» son CV vidéo et de la créativité qu'il voulait impliquer. Compte tenu de ce qui précède, tous les CV vidéo partagent une structure commune: on commence par la présentation personnelle des participants, en indiquant leur nom et leur nom, puis met en évidence les éléments les plus importants de leurs histoires personnelles et professionnelles, y compris les expériences professionnelles, les qualifications, les connaissances, les compétences et les intérêts les plus importants pour le type de candidature proposé.

L'interaction avec les participants s'est concentrée sur la nécessité d'élaborer des lignes directrices claires et de procéder à des répétitions, afin d'éviter les malentendus et de créer un produit de qualité sans heurts. Comme lors d'un entretien, lors de l'enregistrement du CV vidéo, il faut garder à l'esprit ce qu'ils veulent communiquer avec leur présence, en prêtant attention au langage corporel et au ton de la voix: un grand défi pour nos participants. Compte tenu de leur handicap spécifique, ils devaient donc être bien préparés à l'avance pour pouvoir s'exprimer devant une caméra et, par conséquent, le processus de préparation ne s'est pas uniquement concentré sur la reconnaissance de leurs atouts, de leurs expériences passées et de leurs souhaits, mais aussi sur le renforcement de leurs compétences d'expression et de leurs aptitudes sociales nécessaires pour enregistrer la vidéo.

Une caméra (ou webcam) accompagnée d'un ordinateur doté d'un programme d'édition suffit pour une vidéo de bonne qualité. Les outils utilisés étaient ceux disponibles en ligne pour un appel vidéo. Les partenaires ont utilisé divers outils pour l'édition vidéo proprement dite, tels que Webex, DaVinci réveve et CyberLink PowerDirector®. Il est conseillé d'enregistrer dans une salle sans bruit de fond, avec un arrière-fond neutre qui ne gêne pas le recruteur.

L'exigence fondamentale est que le CV vidéo soit aussi court et concis que possible, tout en présentant toutes les informations et qualités importantes du candidat. Un bon CV vidéo a normalement une durée de quelques minutes.

### 6.3 Lien vers les CV vidéo

Tous les CV vidéo sont visibles sur le canal Youtube dédié d'ENABLE.

[https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U\\_1yWNSMPw/listes\\_dejeux](https://www.youtube.com/channel/UCZYB2iCzK6pD9U_1yWNSMPw/listes_dejeux)

### 6.4 Feedbacks

Certains participants ont eu du mal à s'exprimer naturellement devant une caméra. Le processus d'enregistrement a représenté un défi tant pour les participants que pour les formateurs, car il peut prendre du temps et une préparation. Toutefois, les formateurs ont souligné que l'exercice permettait de créer des synergies qui donnaient de bons résultats. Les formateurs ont également souligné que l'enregistrement vidéo du CV représentait avant tout un moyen d'émancipation et de responsabilisation des participants: il est nécessaire de s'y présenter et de s'y exposer, ce qui peut être une tâche exigeante pour tous, et pas seulement pour les personnes en situation de handicap.

## 7. Enseignements tirés et recommandations

Le projet ENABLE a été un défi tant pour ses partenaires que pour ses participants. Grâce à la mise en œuvre des différentes activités, présentées dans les sections ci-dessus, il est possible de dégager des enseignements et des recommandations qui pourraient être utiles aux organisations désireuses d'utiliser les méthodes et pratiques de formation ENABLE pour travailler avec des personnes en situation d'handicap. Les plus importantes sont détaillées ci-dessous:

- Favoriser la communication de groupe: afin de disposer d'une formation plus efficace et de favoriser la participation, les partenaires ENABLE recommandent d'inclure une action de sensibilisation afin de renforcer le sentiment de groupe et la communication, et de faciliter la participation aux activités de groupe.
- Responsabiliser et préparer les formateurs: afin de disposer de formateurs qui connaissent le groupe cible, il est recommandé d'engager des professionnels ayant déjà travaillé avec une expérience ou des connaissances dans le domaine de la santé mentale, ou de fournir des connaissances solides aux formateurs qui n'ont jamais eu d'expérience avant de travailler avec le groupe cible.
- Discuter et débattre du sujet de l'unité Apprentissage avant et après chaque cours avec les participants, afin de leur permettre de refléter leurs points de vue.
- Gagner du temps dans la préparation du module numérique pour organiser des exercices pratiques.
- Ne pas considérer le calendrier proposé comme une durée fixe. Il se peut que vous ayez besoin de plus de temps pour certains modules spécifiques, en fonction de l'expérience des formateurs et du groupe cible.

Enfin, un formateur a proposé de mettre en œuvre des sections spécifiques afin de mesurer davantage ce que les participants sont en mesure de mettre en pratique, compte tenu de ce qu'ils ont appris, et d'autres formateurs ont suggéré de reproduire la formation, mais cette fois de cibler également les employés des entreprises qui accueillent des personnes en situation de handicap dans leur espace de travail.