Mettre en œuvre une politique innovante d'ouverture pour faciliter l'inclusion des travailleurs en milieu ordinaire

Fiche technique

Secteur
Médico-social

Public
Directeurs et directeurs adjoints d'ESAT, chargés d'insertion, moniteurs principaux

Durée
6 jours

Lieux & dates

Interlocuteur Opco Santé

Pour l'INTRA : Contactez votre conseiller emploi-formation
Dates sur demande

Contexte

Depuis 3 ans, HANDIWORK met en œuvre des partenariats entre des structures médico-sociales et des entreprises de grande distribution et de logistique pour y fomer « in situ » des travailleurs issus d'ESAT, d'IME et d'ITEP.
Fort des observations faites sur le terrain et des nombreux échanges avec les différentes parties prenantes (directions d'ESAT et d'entreprise, CIP et moniteurs, chefs de rayon ou de secteurs, partenaires financiers et institutionnels…), ce programme de formation a été conçu pour accompagner les équipes de direction et d'encadrement des ESAT à faire leur propre diagnostic de pratiques, d'engager une réflexion sur leur politique d'ouverture sur le milieu ordinaire, de construire un plan d'action et de faciliter la mise en œuvre d'actions simples et efficaces pour favoriser l'inclusion de travailleurs ESAT en milieu ordinaire de travail.

Objectifs

Mettre en œuvre une politique innovante d'ouverture pour faciliter l'inclusion des travailleurs en milieu ordinaire.

Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

Contenu

La formation se déroulera en trois regroupement de deux jours dans l'année pour un total de 42 heures en présentiel. **Chaque journée sera co-animée par deux intervenants.**

Jour 1 :
- Présentation des participants, échanges sur leurs attentes sur la base du diagnostic préformation
- Présentation des intervenants et des objectifs du programme de formation
- Présentation du concept HANDIWORK
- Echange d'expériences et de pratiques sur la thématique de l'inclusion

Jour 2 :
- Le handicap vu du monde de l'entreprise, l'entreprise vu du monde médico-social. Les passerelles existantes, des objectifs et des besoins communs, forces et faiblesses de chacun…
- Le poids des institutions et des habitudes sectorielles : cadre règlementaire, activités de production, orientations budgétaires, attentes des travailleurs, objectifs et

fonctionnement interne des ESAT
- Visite d'un dispositif HANDIWORK DECOUVERTE : Formation et inclusion de travailleurs ESAT dans le secteur de la grande distribution. Rencontre avec les directeurs de l'ESAT et du magasin. Echanges avec les travailleurs concernés.

➔ ***Jour 3 :***

- Mettre en œuvre des partenariats efficaces et durables : sensibilisation à la gestion de projet, à la prise de RDV à l'argumentaire.
- Autodiagnostic des participants et échanges d'expériences : actions mises en œuvre dans chaque établissement, organigramme fonctionnel de l'établissement, réussites et échecs, objectifs à atteindre…

➔ ***Jour 4 :***

- Construire l'ESAT de demain : comment s'adapter au cadre règlementaire et aux objectifs d'inclusion (ESAT hors-les murs, mise à disposition à temps partiel, à temps plein, individuelle, collective, formation métier, stage en entreprise…).
- Construction d'un plan d'action : travail dirigé en petits groupes débouchant sur un plan d'action individualisé synthétisé sous la forme d'une note de cadrage à présenter aux équipes de l'ESAT avant le jour 5

➔ ***Jour 5 :***

- Mettre en œuvre des partenariats efficaces et durables : sensibilisation à la négociation et à la démarche qualité.
- Retour sur la présentation en équipe pluridisciplinaire du plan d'action construit en jour 4. Mise en place d'actions correctrices, modification et adaptation si nécessaire.
- Echanges sur l'accompagnement « métier » lors de la prise de poste en milieu ordinaire de travail (qui ? comment ? moyens mobilisés ? formations des éducateurs, des moniteurs ou des CIP…)

➔ ***Jour 6 :***

- Visite d'un dispositif HANDIWORK RECRUTEMENT. Rencontre avec un DRH dans le secteur de la grande distribution et de la logistique (2500 salariés), échanges sur une expérience réussie de formation technique de travailleurs handicapés.
- Retour avec les stagiaires sur l'ensemble des points abordés dans le parcours de formation.
- Bilan final à chaud de la formation (questionnaire anonyme + échange collectif)