# Inclusion : externalisation, hors les murs … : enjeux et limites

## Fiche technique

**Secteurs**
Social et Médico-social

**Public**
Cette formation s'adresse à tout professionnel des établissements et services sociaux et médico-sociaux. Elle devra mobiliser un binôme par structure, comprenant autant que faire se peut un cadre, pour une déclinaison optimale à l'issue de la formation.

**Durée**
3 jours - 2 jours consécutifs

**Organisme de formation**
➲ CREAI BOURGOGNE FRANCHE-COMTE

**Date limite d'inscription**
24/02/2021

## Lieux & dates

➲ **Groupe 1**
**Côte d'Or**
Les 26 & 27 mai 2021
+ Le 17 septembre 2021

➲ **Groupe 2**
**Nièvre**
Les 9 & 10 juin 2021
+ Le 24 septembre 2021

➲ **Groupe 3**
**Doubs**
Les 13 & 14 sep. 2021
+ Le 16 novembre 2021

➲ **Groupe 4**
**Jura**
Les 13 & 14 sep. 2021
+ Le 3 décembre 2021

➲ **Groupe 5**
**Saône-et-Loire**
Les 28 & 29 sep. 2021
+ Le 30 novembre 2021

➲ **Groupe 6**
**Territoire de Belfort**
Les 5 & 6 oct. 2021
+ Le 16 décembre 2021

## Contexte

Voulue par les institutions européennes et nationales, l'inclusion transforme profondément les pratiques des professionnels plus habitués aux pratiques dans les murs et dont les formations initiales ne sont plus tout à fait adaptées à cette nouvelle donne.

Ainsi, l'inclusion dans le secteur social et médico-social a pour corollaire le développement de l'ambulatoire et l'aller-vers, à l'instar des pratiques déjà mises en œuvre pour une part dans le secteur sanitaire. La logique institutionnelle d'établissements traditionnels est dépassée par la notion de parcours qui s'impose et remet au cœur du développement local la question de l'accompagnement au sein d'un territoire.

Pour autant, est-ce la fin du secteur médico-social et social ?

Allons-nous inéluctablement vers une diminution du nombre d'établissements voire vers la fermeture de l'ensemble des établissements du secteur ? Comment les associations gestionnaires devront elles se réorganiser face à ce nouveau modèle ? Le pourront-elles ? Est-ce une opportunité pour les usagers ? Est ce un risque pour les professionnels ?

## Objectifs

Cette formation doit permettre aux professionnels de :

- Connaître les principes, textes fondateurs et concepts de l'inclusion
- Avoir une analyse critique objective de l'inclusion ;
- Mesurer les impacts organisationnels de l'inclusion ;
- Mesurer les impacts en terme de pratiques professionnelles ;
- Repenser la place de chaque professionnel et les modalités de travail en équipe selon les principes d'inclusion ;
- Mettre en place des projets en réseau favorisant l'inclusion.

## Prérequis

Aucun prérequis n'est demandé

## Contenu

Le dispositif de formation s'articule en 3 séquences d'une journée chacune.
2 jours consécutifs et 1 dernière journée à environ 8 semaines d'intervalle.

Les deux premières séquences seront consacrées à des apports théoriques et à des illustrations permettant aux stagiaires de disposer d'un socle commun de connaissances sur les évolutions en cours en matière d'inclusion et de mener une réflexion sur les façons dont elles peuvent se concrétiser sur le terrain, dans les

➲ **Groupe 7**
**Haute-Saône**
Les 18 & 19 oct. 2021
+ Le 13 janvier 2022
➲ **Groupe 8**
**Yonne**
Les 23 & 24 nov. 2021
+ Le 3 février 2022

**Interlocuteur Opco Santé**
**Hélène NARSES-VARESCON**
Helene.NARSES-VARESCON@opco-sante.fr
03 80 30 47 71

structures des participants.

La troisième séquence, volontairement éloignée des deux premières, vise à permettre aux stagiaires, après un temps réflexif sur leur pratique, de revenir en formation en ayant construit une idée de ce qui pourrait être mis en place au sein de leur(s) structure(s) en terme de processus inclusif. Il s'agira alors d'en échanger avec les autres participants et les formateurs.

**Séquence 1 : Connaître les principes, textes fondateurs et concept de l'inclusion**

**Pourquoi transformer le secteur SMS ?**

➲ L'évolution des attentes des personnes accompagnées (revendication de droits, empowerment, alternative au domicile/ESMS et18.) et de leur entourage
➲ L'exemple du secteur du handicap : le virage inclusif

**Qu'est-ce qu'une société inclusive ?**

➲ Exclusion, intégration, inclusion : précisions terminologiques, cadre conceptuel et exemples
➲ Les représentations et les craintes (« 100% milieu ordinaire » ? La fin du secteur social et médico-social ?)
➲ Réflexions constructives sur des exemples internationaux d'actions permettant de déployer une dynamique d'inclusion (Suède, Canada, Italie etc.)

**Séquence 2 : Quel rôle pour les ESSMS dans une société inclusive ?**

**Les ESSMS de demain : une ressource pour l'inclusion**

➲ S'approprier les nomenclatures SERAFIN-PH pour décliner son offre en prestations pour l'inclusion pour tout type de structure du champ SMS
➲ Le triptyque d'un processus inclusif : milieu ouvert– accessibilité – autodétermination

**Coordinations et partenariats**

➲ Penser le rôle de coordonnateur, de coordination et les partenariats : appui sur la recommandation de bonne pratique professionnelle « coordination et partenariats »
➲ Comment devenir une ressource pour le milieu ordinaire ?

*Entre la séquence 2 et la séquence 3, un temps de travail et de réflexion est proposé aux stagiaires. Il s'agit de les inviter à identifier, chacun dans leurs structures, les accompagnements et actions proposées qui permettent d'amorcer une logique inclusive et à les traduire en prestations avec l'aide de la nomenclature SERAFIN-PH.*

**Séquence 3 : Perspectives pour participer au processus inclusif**

**Retours d'expériences pour se projeter dans l'inclusion : expérimentations, plateformes et dispositifs pour l'inclusion**

➲ Echange sur les cas concrets de prestations pour l'inclusion sur la base des retours des stagiaires
➲ Enrichissement par l'apport d'exemples (dispositif pour l'inclusion scolaire, plateforme pour l'habitat inclusif, TZCL, ESAT de transition, CHRS hors les murs etc.)

**Etat des lieux et pistes de travail**

➲ Identifier les leviers et les freins aux changements de pratiques professionnelles :
- participation active des personnes et évaluation des besoins/attentes/compétences
- développement de nouvelles fonctions (assistant de projet de vie, coordonnateurs)

➲ Identifier les leviers et les freins aux nouvelles organisations nécessaires :

- coopération/mutualisation entre structures du secteur et hors secteur
- financement et gestion de ces organisations
- transformation du bâti, système d'information, transports