Equipes de soins inclusives

Des personnes ayant des difficultés d'apprentissage deviennent des collègues

IBB2

Numéro 4

Chers lecteurs,

Bienvenue dans notre quatrième et dernière E-letter du projet IBB2. Ce numéro se concentrera sur les temps forts du séminaire IBB2 – un évènement qui a clôturé avec succès notre projet de deux ans. En outre, nous aimerions partager avec vous nos dernières réflexions sur les avancées générales du projet, les expériences recueillies ainsi que les défis à relever à l'avenir.

N'hésitez pas à nous contacter si vous souhaitez davantage d'informations sur le projet. Pour des renseignements complémentaires sur le projet, rendez-vous sur www.lebenshilfe-guv.at/ibb2.

Bonne lecture !

Temps forts du dernier séminaire IBB2 : « Equipes de soins inclusives – nouvelles voies vers un emploi dans le secteur social pour les personnes souffrant de handicaps d'apprentissage »

Après deux ans de dur labeur et d'engagement, nous sommes fiers d'annoncer que le projet IBB2 est parvenu à atteindre son principal objectif, à savoir créer et mettre en œuvre de nouvelles voies d'inclusion des personnes souffrant de handicaps d'apprentissage sur le marché du travail. La voie avait déjà été ouverte il y a dix ans avec le développement du premier modèle de formation professionnelle inclusive dans le secteur des services sociaux en Europe à travers le projet IBB précédent. Afin de faciliter et de consolider la transition entre formation professionnelle et entrée dans la vie active, IBB2 représentait tout naturellement l'étape suivante vers l'accession à une société basée sur l'égalité des chances. La mise en œuvre des cours de formation à la gestion de la diversité et au tutorat dans les pays partenaires a démontré que les préjugés peuvent être dépassés et qu'il existe des moyens pratiques de garantir une intégration réussie des personnes souffrant de handicaps d'apprentissage sur le marché du travail.

Le séminaire de clôture organisé le 19 juin 2012 à Bruxelles était l'occasion idéale de présenter les résultats du projet et d'encourager un débat entre les différentes parties prenantes dans le secteur du handicap sur le thème de l'intégration des personnes ayant des difficultés d'apprentissage sur le marché du travail. Dans le prolongement, nous aimerions partager avec vous les principales conclusions de cet évènement de clôture.

« Nouvelles voies vers un emploi » – bref aperçu d'IBB2

Le secteur social a enregistré une hausse constante de la demande tant de personnel hautement qualifié que de travailleurs moins qualifiés. Dans le même temps, les résultats du travail préparatoire de base des partenaires du projet ont montré que le secteur social représente un champ d'activité attractif pour de nombreuses personnes souffrant de handicaps d'apprentissage dans diverses organisations. Mme Gudrun Stubenrauch de l'organisation de coordination Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg a identifié ces deux prémisses comme l'élément déclencheur des projets IBB/IBB2. Tandis que le projet précédent visait à créer une formation professionnelle inclusive pour les personnes ayant des difficultés d'apprentissage dans le domaine social, le projet IBB2 s'est concentré sur le développement d'un modèle de soutien destiné à leur garantir une entrée réussie dans la vie active. Ceci a débouché sur le développement du modèle de soutien IBB2, qui prend en considération tous les besoins, à tous les niveaux, de tous les systèmes participants (employeurs potentiels, collègues de travail et personnes souffrant de handicaps d'apprentissage, également appelées travailleurs sociaux inclusifs).

L'essentiel du message de Mme Stubenrauch - Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg, l'organisation de coordination :

- *« Avec la création d'équipes inclusives, on obtient une situation win-win basée sur des perspectives d'équité. La diversité devient une ressource positive pour toutes les personnes concernées, avec des effets positifs sur le développement des ressources humaines ainsi que sur la qualité du service proprement dit. »*
- *« Le but de notre travail des prochaines années est de rendre encore d'autres voies accessibles – petit à petit. »*

Stratégie européenne en faveur des personnes handicapées et emploi

Le cadre stratégique de l'UE dans le domaine du handicap a été résumé par M. Mangiat, représentant la DG Justice – Unité 3 Droits des personnes handicapées. L'accent a été mis sur l'action de l'UE dans le domaine de l'emploi, en particulier les instruments d'accompagnement de l'emploi assisté. Plusieurs recommandations visant à l'amélioration de l'emploi assisté et des niveaux d'accessibilité du marché libre du travail aux personnes handicapées ont également été présentées.

L'essentiel du message de M. Mangiat :

- *« Un cadre stratégique de soutien doit être créé afin de garantir l'accès pour tous. Ceci implique, entre autres choses, le soutien et la formation de coaches emploi professionnels, des incitants pour les employeurs et le soutien de la formation tout au long de la vie, ainsi qu'un contrôle périodique et l'établissement de statistiques. »*

Gestion de la diversité dans le contexte de l'entrée de personnes handicapées sur le marché du travail

Mme Achaleke de Diversity in Leadership & Consulting e.U. a examiné le concept de « gestion de la diversité ». Par définition, la gestion de la diversité renvoie à toutes les stratégies et tous les concepts qui doivent promouvoir la diversité en tant que valeur positive dans les entreprises, les organisations et les associations et aux mesures connexes qui soutiennent cette reconnaissance des différences. Bref, la « diversité » doit être considérée comme un potentiel, non comme un problème, tandis que la « gestion de la diversité » doit simplement se comprendre comme une « manière responsable de traiter les différences ».

L'essentiel du message de Mme Achaleke :

- *« Personne n'est aussi différent que vous l'êtes. La diversité commence avec la différence entre vous et moi et est rendue possible à travers l'interaction. Dès le départ, nous devrions voir cette différence comme un potentiel et non comme un problème. »*
- *« Les étapes indispensables de la promotion de la gestion de la diversité dans le secteur social sont : la sensibilisation afin de nous écarter de notre « zone de confort » et le changement de mentalité de la société et des pouvoirs publics ; l'identification des groupes cibles ; les ressources (ressources humaines, aspects financiers, infrastructure et environnements), la communication (avec les parties prenantes) et l'évaluation (des cibles, réflexions) ».*

Liens entre la Convention des Nations unies et l'accès limité au travail/ à l'emploi pour les personnes handicapées

Mme Giarratano, responsable de la politique sociale au Forum européen des personnes handicapées, a mis l'accent sur les liens entre la Convention des Nations unies et l'accès limité au travail/à l'emploi pour les personnes handicapées. Une attention toute particulière a été accordée à la Stratégie européenne 2010-2020 en faveur des personnes handicapées et à la Convention des Nations unies relative aux droits des personnes handicapées, en particulier à l'article 27 sur le travail et l'emploi et à l'article 24 sur l'enseignement.

L'essentiel du message de Mme Giarratano :

- *« La mise en œuvre d'un enseignement inclusif est nécessaire pour que les personnes handicapées aient les meilleures chances possibles de poursuivre une carrière. »*

Une success story : le vécu d'un usager en tant que travailleur social inclusif

Mme Nebel est une des deux personnes souffrant de handicaps d'apprentissage à avoir suivi la formation professionnelle développée à travers le précédent projet IBB et qui travaille aujourd'hui chez Lebenshilfe Graz und Umgebung – Voitsberg en qualité de travailleuse sociale inclusive, où elle effectue des tâches auxiliaires d'assistance et de soin de personnes handicapées. Au cours du séminaire, elle a partagé son expérience à travers une vidéo.

L'essentiel du message de Mme Nebel :

- *« Ma participation à la formation et le fait d'avoir décroché ce job m'ont donné davantage confiance dans mes propres capacités. Je crois qu'il faut donner aux personnes handicapées l'occasion de travailler dans le secteur social, car c'est un domaine très gratifiant. J'encourage vivement les autres à suivre la formation. »*

Le modèle de soutien IBB2

Enfin, les partenaires du projet ont présenté le modèle de soutien conçu par IBB2 comme modèle de bonne pratique. Le modèle identifie certaines exigences pour toutes les parties impliquées dans le processus, à savoir les employeurs, les collègues de travail et les travailleurs sociaux inclusifs. Il a été développé afin de permettre une entrée réussie des travailleurs sociaux inclusifs dans la vie active dans le domaine social et de les aider à garder leur travail à long terme. Le modèle est viable et peut être subdivisé en trois modules :

Le premier module souligne l'importance de déterminer des conditions de base telles que connaître le profil de tâches et de compétences des travailleurs sociaux inclusifs. Ceci aide toutes les parties concernées à déterminer le champ d'activité et les rôles respectifs. Le cadre légal doit également être analysé.

Le deuxième module est consacré à l'intégration des personnes ayant des difficultés d'apprentissage sur le marché du travail, dans le secteur social. Ceci nécessite un processus de conscientisation au sein de l'équipe. C'est la raison pour laquelle un atelier d'équipe sur la diversité a été mis sur pied. L'atelier se concentre sur deux aspects principaux : le développement de compétences en matière de diversité au sein de l'équipe et l'instauration du processus de tutorat. L'atelier d'équipe est dirigé par un coach de la diversité préalablement formé. L'atelier contribue à la définition des rôles et facilite les processus de communication au sein de l'équipe.

Dans le troisième et dernier module, le modèle de soutien se concentre sur le processus de tutorat entre le travailleur social inclusif et son/sa collègue de confiance. Le processus de tutorat aide le travailleur social inclusif à se familiariser plus rapidement avec son nouvel environnement de travail et les processus internes de l'institution sociale.

De plus, le concept de soutien IBB2 a été testé et évalué en Autriche, en Allemagne, en Espagne et en Pologne. Il a principalement été testé dans différentes branches du domaine social, telles que les institutions s'occupant des personnes handicapées, les maisons de retraite, les jardins d'enfants et les écoles. Les résultats de l'évaluation ont été extrêmement positifs et le modèle s'est avéré être un processus utile permettant une intégration réussie de personnes ayant des difficultés d'apprentissage dans le domaine social. Dans ce cadre, l'identification des conditions de base et l'atelier d'équipe ont été particulièrement féconds. Le modèle a été conçu pour être mis en œuvre tout particulièrement dans le domaine social. Moyennant quelques adaptations, il pourrait toutefois aussi être appliqué dans d'autres secteurs. Pour plus d'informations concernant le transfert du modèle vers d'autres secteurs ainsi que des recommandations pour la mise en œuvre du modèle, veuillez consulter notre site internet : www.lebenshilfe-guv.at/ibb2.

Dernières réflexions sur le projet

Au terme de deux années de travail dans le cadre du projet, le partenariat IBB2 a relevé la qualité et l'utilité des résultats du projet. La plupart des partenaires ont manifesté le souhait de continuer à œuvrer à la diffusion des résultats du projet à l'échelle nationale dans leurs pays. Ils prévoient d'organiser des évènements de clôture supplémentaires dans leurs pays afin de continuer à promouvoir les résultats du projet.

Les résultats du projet peuvent être vus comme une étape importante sur la voie de l'inclusion des personnes ayant des difficultés d'apprentissage sur le marché du travail. Pour la première fois, on a donné à des personnes ayant des difficultés d'apprentissage l'occasion de suivre une formation inclusive en vue de devenir des travailleurs sociaux dans le secteur du handicap. Une fois diplômées, elles reçoivent aussi un soutien pour réussir leur entrée dans la vie active dans le domaine social. Ceci aide le nouvel environnement de travail et les travailleurs sociaux inclusifs à mieux affronter la transformation exemplaire que représente le passage de l'état de client à celui d'assistant.

Enfin, les partenaires du projet IBB2 voudraient remercier tous les experts qui ont apporté leur concours à ce projet ainsi que les personnes intéressées par le projet. Nous tenons également à remercier l'Agence nationale autrichienne d'éducation et formation tout au long de la vie et nos sponsors nationaux qui ont fourni les moyens financiers nécessaires à la réalisation de ce projet.

Bien cordialement,

L'équipe du projet IBB2

Ce projet a été réalisé avec l'aide de la Commission Européenne. La présente publication ne reflète que le point de vue de son auteur. La Commission ne peut être tenue responsable de tout usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.