

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

**Garantire il percorso professionale
verso l'inclusione nel mercato del lavoro
aperto**Una guida europea che include pratiche promettenti
per professionisti sull'**occupazione assistita e la
transizione verso il mercato del lavoro
aperto per giovani con disabilità**

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

L'occupazione di persone con disabilità in Europa: Le sfide

L'Unione europea ha firmato e ratificato la Convenzione delle Nazioni Unite relativa ai Diritti delle Persone con Disabilità (ONU CRPD) dal 23 dicembre 2010. La maggioranza dei suoi Stati Membri sono anche firmatari, ma hanno opinioni diverse di come trasporre i principi della CRPD nei quadri giuridici nazionali e politici, soprattutto l'attuazione dell'articolo 27 (il diritto al lavoro e l'occupazione). Politiche nazionali sono sviluppate secondo le tradizioni culturali, politiche e giuridiche di ogni stato membro. Possono assumere la forma di una legge antidiscriminazione (Regno Unito), inclusione senza obbligo giuridico (nell'Europa settentrionale) o un sistema di quote¹ (Francia, Belgio, Germania, Italia e Spagna).

Secondo la definizione più restrittiva di "disabilità" di Eurostat "Persone che hanno difficoltà con un'attività di base, come vista, udienza, deambulazione,

comunicazione"², il tasso di occupazione nell'Unione europea nel 2011 era il 47,3%; quasi 20 punti percentuali meno di persone senza tali difficoltà. A livello nazionale, i differenziali maggiori nei tassi di occupazione sono stati osservati nei Paesi Bassi (il 43% e l'80% rispettivamente) e l'Ungheria (il 24% ed il 61%), con differenziali di più di 37 punti percentuali tra i gruppi, che contrasta fortemente con la situazione nel Lussemburgo dove la più piccola variazione era stata osservata (2 punti percentuali).

Oltre alla suddetta definizione di disabilità, una seconda definizione "persone limitate al lavoro a causa di un problema di salute di lunga durata e/o difficoltà con un'attività di base - PSLDA" deve essere stata considerata. Il tasso di occupazione registrato a livello Ue-28 per questa categoria è più basso (il 38,1%), quasi 30 punti percentuali meno di persone che non hanno dichiarato una limitazione al lavoro.

Un'immagine abbastanza simile è stata osservata in tutti i paesi siccome tutti di loro rappresentano un divario tra persone con limitazioni al lavoro e quelle senza limitazioni. Tuttavia, questo divario è differente da paese a paese dato che va da più di 40 punti percentuali (Regno Unito, Irlanda,

¹ Un sistema delle quote: "[...] Quota legislation requires private and/or public sector employers, to employ a certain minimum number of workers to ensure that a given proportion of employees consist of designating persons with disabilities [...]". Patricia Thornton. *Quote per il lavoro, imposte e fondi nazionale di riabilitazione per le persone con disabilità: consigli per la strategia e pratica*. Rapporto dal Gladnet all'Organizzazione Internazionale di Lavoro (ILO). P. 5 (1998).

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Romania, Paesi Bassi, Ungheria e Bulgaria) a 8 punti percentuali (Francia). Guardando oltre le frontiere dell'Unione europea, e indipendentemente dalla definizione considerata, i più alti tassi di occupazione segnalati erano per la Svizzera e l'Islanda.

Oltre all'ONU CRPD, Stati Membri si sono anche impegnati ai quadri giuridici e politici europei, come la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea (2000) e la Strategia europea sulla disabilità (2010-2020). L'obiettivo è di creare un'Europa più inclusiva senza discriminazione.

Anche se Stati Membri hanno piena responsabilità; l'azione dell'Ue è anche necessaria per integrare sforzi nazionali. La Strategia europea sulla disabilità (2010-2020) affronta obiettivi strategici come:

- 1- Accessibilità: per garantire che persone con disabilità hanno accesso ai beni e servizi, nonché servizi di assistenza
- 2- Partecipazione: per assicurare la partecipazione piena, completa e giusta alla società per persone con disabilità, si offrono dei servizi di elevata qualità nella comunità, incluso l'accesso ad assistenza personalizzata. Per creare condizioni adeguate cosicché persone con disabilità possono esercitare pienamente la loro cittadinanza.
- 3- Uguaglianza: per eliminare qualsiasi forma di discriminazione

basata sulla disabilità nell'Ue ed in tutti gli Stati Membri.

- 4- Occupazione: per implementare misure ed azioni che autorizzano l'accesso libero al mercato del lavoro aperto, nonché la possibilità di mantenere l'occupazione.
- 5- Educazione e formazione: per promuovere l'educazione inclusiva e programmi di apprendimento permanente accessibili a persone con disabilità.
- 6- Protezione sociale: per promuovere decenti condizioni di vita, per combattere la povertà e l'esclusione sociale.
- 7- Sanità: per promuovere l'accesso uguale a servizi sanitari ed impianti correlati.
- 8- Azioni esterne: per promuovere i diritti di persone con disabilità in tutto l'allargamento dell'Ue e programmi di sviluppo internazionali.

La Strategia europea sulla disabilità applica anche le tre principali linee di azione:

1. Sensibilizzazione: per sensibilizzare la società per questioni relative alla disabilità. Assicurando che persone con disabilità hanno una migliore comprensione dei loro diritti e che sono capaci di esercitarli.
2. Sostegno finanziario: per ottimizzare l'uso di strumenti di finanziamento dell'Ue in favore

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

dell'accessibilità e la non discriminazione. Per mettere a disposizione il finanziamento per misure e programmi che mirano ad una migliore comprensione delle questioni legate alla disabilità.

3. Raccolta di statistiche (dati di monitoraggio e valutazione): Per sviluppare statistiche complete sulla disabilità raccolte al fine di monitorare lo sviluppo della situazione di persone con disabilità.

Giovane e disabile: una doppia onere?

Nel 2013, il tasso di disoccupazione per persone minori di 25 anni ha cresciuto esponenzialmente in molti paesi europei raggiungendo una media del 23.9% nell'area Euro. La crisi di disoccupazione è particolarmente evidente per persone con disabilità visto che hanno una probabilità due volte superiore di essere disoccupate. Se si prende in considerazione la situazione di un giovane con una disabilità, che cumula i due fattori di esclusione, ha più probabilità di essere stato escluso dall'educazione, dalla formazione e, di conseguenza, dall'occupazione. Per questo, per affrontare questa situazione per persone di età compresa tra 16 e 35 anni devono diventare una priorità.

Per affrontare questa crisi, delle iniziative sono state introdotte dalle organizzazioni sia a livello locale che

nazionale. Queste organizzazioni hanno raccolto la sfida di divenire più coinvolti in programmi innovativi per promuovere e supportare l'occupazione di giovani con disabilità. I partner di DESC (Disabilità Eguaglianza Sicurezza Carriere), un progetto finanziato dall'Ue, hanno notato che tutte queste iniziative condividono una preoccupazione comune: per assicurare il percorso professionale di giovani e per assisterli verso l'inclusione a lungo termine nel mercato del lavoro aperto.

Quale è la definizione per garantire il percorso professionale?

Che significa "garantire il percorso professionale" nel contesto europeo e per i partner del progetto? Nel 2007 l'Europa ha sviluppato "il concetto di flessicurezza" per incoraggiare Stati Membri ad istituire politiche attive a favore dell'occupazione, strategie di apprendistato permanente e sistemi moderni per la protezione sociale, fornendo assistenza adeguata nei periodi di disoccupazione. Se affrontiamo il concetto dal punto di vista della persona, tutti questi elementi sono essenziali per assicurare il percorso professionale (formazione, sussidi, la disponibilità di servizi di assistenza, ecc...)

Garantire il percorso professionale di giovani con disabilità implica assisterli nelle transizioni tra le varie fasi della loro vita, in cui l'accesso al lavoro è una delle sfide maggiori. Per avere un'efficace

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

inclusione per giovani con disabilità, le seguenti misure sono necessarie:

- ✓ l'accettazione della disabilità da parte del giovane,
- ✓ la valutazione dei limiti relativi alla disabilità da parte dei professionisti,
- ✓ lo sviluppo di un progetto su misura e personalizzato,
- ✓ raggiungimento del progetto mediante educazione e formazione professionale, anche prevista nell'ambiente di lavoro.
- ✓ Cercando lavoro
- ✓ e integrando un'impresa che prevede condizioni di lavoro adeguate per assicurare una carriera.

Ci sono quattro elementi essenziali per questo:

1. mezzi tecnici ed umani (soluzioni ragionevoli nell'ambiente di lavoro),
2. Un più ampio accesso all'informazione per professionisti e giovani
3. facilitare e migliorare la coordinazione delle varie parti interessate intorno alla persona.
4. Sensibilizzazione ed azioni a livello di comunità

Tutti i suddetti misure ed elementi solo hanno senso se vanno insieme all'accrescimento di potere della persona, quindi rendendo possibile il godimento di tutti i diritto dell'uomo.

Perciò un approccio globale e "olistico" è necessario.

L'occupazione assistita, un metodo adeguato per assicurare una carriera

In Europa, il concetto dell'occupazione assistita è emerso negli anni 80. Più tardi, nel 1993, European Union for Supported Employment (EUSE) era stabilito per promuovere questo metodo e funzionava come una piattaforma per lo scambio delle migliori pratiche in tutta l'Europa.

Secondo la definizione prevista dall'EUSE, l'occupazione assistita prova *ad fornire assistenza a persone con disabilità ed altri gruppi svantaggiati per aiutarli a trovare e mantenere occupazione salariata sul mercato aperto del lavoro.* ³ La definizione è fondata sull'Articolo 27 della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità e su testi dell'Ue, che ovviamente esprimono, in Articoli differenti, che l'inclusione di persone con disabilità occupate dovrebbe avvenire in un mercato del lavoro aperto, inclusivo ed accessibile e che al fine di evitare ogni forma di discriminazione, persone con una disabilità dovrebbero ricevere l'assistenza adeguata.

Originariamente creata negli Stati Uniti per persone con difficoltà di

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

apprendimento, questa innovativa forma di assistenza è ampliata ad una vasta gamma di disabilità ed a gruppi svantaggiati. Questo metodo cambia dal concetto tradizionale "forma ed assume" ad "assume, forma e mantiene".

Secondo l'archetipo del concetto, la persona è impiegata ed allo stesso tempo riceve l'assistenza e/o la formazione prevista da un job coach. Il personale dell'ambiente di lavoro agirà come un'assistenza naturale per la persona. Il job coach rimane disponibile in qualsiasi momento, per un periodo illimitato. Questo concetto prevede tutto l'ambiente di lavoro, sia il datore di lavoro sia l'impiegato, introducendo la nozione del "cliente doppio". Assistenza è duratura e prevede dei problemi professionali (integrazione, apprendimento e sviluppo, relazioni con l'ambiente professionale), nonché quei problemi complementari come la vita indipendente, lo sviluppo delle competenze sociali, trasporto, coordinazione con attori sociali eccetera.

Implementazione dell'occupazione assistita in Europa

Sebbene la nozione dell'occupazione assistita sia stata promossa per tutta l'Europa, il suo sviluppo ed implementazione varia da paese a paese. Mentre alcuni Stati Membri hanno dei programmi di occupazione assistita e strutture nazionali che promuovono i programmi (con finanziamenti), altri hanno la base

giuridica, ma gli manca una politica nazionale. Nel Regno Unito, per esempio, l'occupazione assistita è un'alternativa che causa la graduale scomparsa di laboratori protetti tradizionali. In Germania, comunque, è più un complemento. Uno dei fattori che ostacola l'implementazione è il finanziamento.

La Guida europea "Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto": obiettivi e caratteristiche

Retroterra

Questa guida era sviluppata nell'ambito del progetto DESC (Disabilità Eguaglianza Sicurezza Carriere), avviato nel 2014 e durerebbe fino al 2017. Questa guida prova a promuovere pari opportunità nell'occupazione ed a garantire dei percorsi professionali per giovani con disabilità in Europa, in linea con l'Articolo 27 dell'ONU CRPD.

Obiettivi

L'obiettivo primario di questa guida è di unire le migliori pratiche di tutta l'Europa in termini di garantire il percorso professionale, mentre prevedere commenti, consigli ed osservazioni. L'obiettivo secondario è di capitalizzare le pratiche individuate, quindi facilitando la loro diffusione per professionisti e fornitori di servizi per persone con disabilità a livello europeo.

Il terzo obiettivo è di identificare apprendimenti utili e di formulare raccomandazioni per creare una casella degli strumenti. Questa casella degli

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

strumenti servirà a formare 120 professionisti, membri del personale e volontari lavorando in alcune organizzazioni in tutta l'Europa.

Perché una nuova guida?

Questa guida originale presenta 16 pratiche promettenti identificate al livello europeo, senza limitarsi ai sistemi di occupazione assistita in senso stretto. Comunque, questo non significa che le innovazioni sviluppate nell'occupazione assistita non saranno incluse, dato che anche essi appariranno. La guida anche include quei servizi di assistenza che promuovono e lavorano sulla transizione dagli laboratori protetti all'inclusione e l'occupazione regolare.

I partner di DESC hanno selezionato le pratiche promettenti provenienti dalle loro rispettive reti con particolare attenzione per quelle pratiche che affrontano:

- transizioni come il passaggio dalla scuola al lavoro e dal laboratorio protetto al mercato del lavoro aperto, ecc...
- assistenza per sia il giovane sia il datore di lavoro

Partner del progetto DESC hanno raggiunto un accordo che le pratiche promettenti agiscono su tre livelli:

1. Assistenza per giovani con disabilità.
2. Assistenza per datori di lavoro.
3. Lavorare in partenariato/reti con altri fornitori di servizi, organizzazioni o altri attori nel settore, con un approccio multidisciplinare e trasversale su settori.

Questa guida è suddivisa in 4 parti

- Iniziative provando ad incoraggiare e garantire le transizioni di giovani dalla scuola all'occupazione o dai laboratori protetti al mercato del lavoro aperto
- Iniziative sostenibili nel mercato del lavoro aperto
- Programmi pilota di transizione
- Raccomandazioni dei partner di DESC

N.B.: Questo documento è tradotto nelle quattro lingue dei partner del progetto (francese, inglese, italiano e spagnolo) e 500 copie vengono stampate in ogni lingua. Ci sarà anche disponibile una versione elettronica .

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Iniziative promettenti

Iniziative che provano ad incoraggiare e garantire le transizioni di giovani dalla scuola all'occupazione o dai laboratori protetti al mercato del lavoro aperto

- Sezione Jeunes ESAT [laboratorio protetto] Hors-les-murs - L'ADAPT/Essonne (Francia)
- Initiative 500 - Idea del gruppo Danone (Francia)
- Préprofessionalisation Jeunes Mondeville - L'ADAPT/Basse Normandie (Francia)
- Perspectives Jeunes Peyrieu - L'ADAPT/Ain (Francia)
- Latteate una sonrisa - Fondazione per la sindrome di Down ed altre disabilità intellettuali del Paese Basco (Spagna)

Iniziative sostenibili nel mercato del lavoro aperto

- Il sistema di consulenza del datore di lavoro EMCO - Università di scienze applicate di Satakunta (Finlandia) sistema EMCO (Finlandia)
- Reali opportunità / Transizione all'occupazione - Elite (Galles)
- Grafica - L'ADAPT/Bretagna (Francia)
- Programma del settore alberghiero - Associazione italiana per persone con la sindrome di Down (Italia)
- Occupazione assistita e salute mentale - Salute mentale Galizia (Spagna)
- CAFAU (Centro di assistenza e formazione per attività utili) - Un autre regard (Francia)

Programmi pilota di transizione

- DAC - L'ADAPT/Aube (Francia)
- Centro di consulenza sociale e psicoterapeutica - Tenenet (Slovacchia)
- L'arte in progresso - ASVO (Italia)
- Il mio giardino - ASVO (Italia)
- Phares - FEDEEH (Francia)

Raccomandazioni

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

PARTE 1 / Iniziative che provano ad incoraggiare ed a garantire le transizioni per giovani dalla scuola all'occupazione o dai laboratori protetti al mercato del lavoro aperto

Titre pratique: ESAT Hors-les-Murs sezione giovanile (Francia)

Ambito dell'iniziativa

Paese	Francia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L 323-10 del Codice del lavoro francese.
Tasso di occupazione di lavoratori con disabilità	il 60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Tasso di disoccupazione di lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso all'occupazione per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: lavoro diretto, un tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Etablissements et services d'aide par le travail</i> (ESAT: laboratori protetti), che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
L'occupazione tutelata?	Sì

Sintesi

ESAT (*Etablissements et services d'aide par le travail*, laboratorio protetto) Hors-les-Murs ("Non residenziale") prova a dare assistenza in un ambiente ordinario mediante un accordo per il prestito dei lavoratori. E' l'impegno di L'ADAPT/Essonne, situato a Evry, presso Parigi, che, con la sua piattaforma di

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

valutazione, orientazione ed assistenza per l'inserimento sociale e professionale di persone con disabilità, ha sviluppato un progetto per la sezione giovanile diretto alle persone di 16 anni o più, che hanno una disabilità cognitiva di origine neurologico, psicologico o di sviluppo, e che non hanno mai o appena lavorato. L'obiettivo era il diretto inserimento professionale in un'impresa. L'assistenza di un team multidisciplinare significa che i candidati possono apprendere gesti lavorativi molto pratici e routinari, rafforzando attitudini e competenze sociali, compensando per disabilità all'ambiente di lavoro e sviluppando indipendenza sociale e personale, che fa parte di un'iniziativa verso la riabilitazione neuropsicologica.

1/ Documento di identità

Nome: Sezione giovanile (età 16-25) di ESAT Hors-les-murs (HRM) di L'ADAPT/Essonne Associazione: L'ADAPT

Pubblico di destinatari: Giovani con disabilità di età compresa tra 16 e 25 anni verso un ambiente di lavoro tutelato

Obiettivi: raggiungere un inserimento duraturo di una persona con disabilità in un ambiente di lavoro ordinario.

2/ Descrizione

Team	5 membri del personale
Metodi	L'iniziativa è organizzata in quattro fasi: 1° Fase di esame preliminare. 2° Fase di valutazione ed applicazione. 3° Preparazione per integrare nel mercato del lavoro aperto (orientamento individuale e collettivo). 4° Un'esplorazione più approfondita dell'attività professionale mediante un'analisi cognitiva della posizione di lavoro effettuata via l'assistenza professionale personalizzata.
Problemi incontrati	Ogni job coach viene da un team multidisciplinare e deve occuparsi di tutte le fasi durante il processo, che ha portato alla perdita di competenze per i job coach. Non potevano più seguire così efficientemente il datore di lavoro perché ci voleva molto tempo per esaminare e valutare.
Soluzioni	Questi problemi erano superati per far concentrarsi ogni professionista sulle sue professioni essenziali (esame, inserimento, ecc.). Attualmente l'orientamento è previsto da un team multidisciplinare, che porta a dei interventi che si completano.
Partner	Partenariati erano creati con professionisti in campo sanitario e sociale-medico (SESSAD: <i>services d'éducation spéciale et de soins à domicile</i> : speciali sistemi per istruzione domiciliare ed assistenza sanitaria; SAMSAH: <i>service d'accompagnement médico-social pour adulte handicapé</i> : servizio per assistenza medica-sociale per adulti con disabilità; SAVS: <i>service d'accompagnement à la vie sociale</i> : servizio di assistenza per la vita sociale, ecc.). Il Rotary Club anche sponsorizza ESAT HLM, mediante reti di scambio di conoscenza (giardini comunitari).

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Numeri e risultati	25 posti sono previsti per giovani di età compresa tra 16 e 25 anni dai 50 posti nel laboratorio protetto di ESAT. Il 40% delle persone arriva al mercato del lavoro aperto con un tasso di durata vicino al 80%. All'interno di L'ADAPT l'iniziativa sta diffondendo, visto che il 71% dei suoi laboratori protetti di ESAT sono Hors-les-Murs (<i>non residenziale</i>) adesso (16 servizi).
--------------------	--

3/ Monografia

K.V., che partecipava alla sezione giovanile e ha una qualificazione CAP (*Certificat d'aptitude professionnelle*: certificato di competenze professionali), ha aderito a ESAT HLM dopo è stato orientato dal SESSAD APF (*Association Paralysés de France*: associazione per paralizzati in Francia). K. ha difficoltà cognitive del genere "dis" (dislessia, ecc.) e ha avuto una serie di lavori di breve durata, che spesso erano finiti "un po' bruscamente". Era scoraggiato ed in un stato passivo. Moduli e valutazioni per la mobilitazione collettiva erano organizzati da ottobre a dicembre 2011. K. era mandato per fare un tirocinio in un'impresa da dicembre 2011 (preparando gli ordini + riempiendo le mensole + etichettando), con assistenza concentrata sulle difficoltà in relazione con la sua dislessia e disortografia: codici cromatici, dimensioni dei caratteri, ecc. Questa acquisizione di processi lavorativi e dimestichezza con l'impresa continuava per quattro mesi. Il suo tirocinio era rinnovato per altri sei mesi, con delle acquisizioni nuove: consigli esortativi sulle competenze sociali, comunicazione ed attenzione per l'idea collettiva di lavoro (esprimere il bisogno di aiuto, punti di forza e debolezza, desiderio di fare una carriera, ecc.), lo sviluppo di autostima e partecipare mediante seminari per risolvere dei problemi al lavoro e, finalmente, corsi per la "gestione di stress e conflitti". K. era assunto in ottobre 2012, dopo aver firmato un contratto di assistenza per due anni. Vuol far carriera nell'impresa, incoraggiato dal direttore del suo dipartimento.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista e raccomandazioni dei partner

Consiglio degli organizzatori del progetto

Per essere capace di adattare il nostro lavoro alle cose che stanno succedendo all'ambiente di lavoro, dobbiamo riservare tempo per studiare delle iniziative simili e per beneficiare di buone prassi e innovazioni. Leggere delle **esperienze**, dei studi e dei risultati non potrebbe essere stato trascurato (orientamento professionale/occupazione assistita, accrescimento di potere, ergonomia ed ergologia, ecc.). Dobbiamo anche riservare tempo per **scambiare con** strutture differenti e autorizzarci regolarmente a mettere in **dubbio l'iniziativa come sta funzionando attualmente. Finalmente, dobbiamo fidarci delle persone, i nostri colleghi, in breve, dobbiamo fidarci della vita per** essere aperta a tutte le possibilità.

Il punto di vista dei partner

In Francia, solo il 1% degli individui orientati ai laboratori protetti di ESAT arriva finalmente al mercato del lavoro. Il Hors-les-murs di ESAT, dall'altro, ha tassi di uscita del 40% di cui l'80% è di durata invece dell'1% a livello nazionale. Quello che appare interessante qui è l'uso dell'ambiente tutelato come un passo ad occupazione in un ambiente ordinario. Questo è una soluzione per persone che vorrebbero entrare nell'ambiente ordinario senza immediatamente avere le capacità consentendole di esercitare un'attività professionale in condizioni favorevoli allo sviluppo. E' una buona maniere per garantire la

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

transizione e per assicurare che la persona interessata rimane al lavoro più a lungo con sorveglianza contrattuale fino a due anni dopo era stata assunta.

Inoltre, questo approccio è particolarmente adattato a giovani, a cui piace questa maniera di affrontare il loro progetto e la loro carriera, sulla base di metodi di assistenza su misura.

L'uso dell'orientamento professionale, l'accrescimento di potere di individui, il lavoro sulle transizioni, il servizio previsto all'impresa (il cliente vero dell'iniziativa), il lavoro in un team multidisciplinare, nonché il lavoro sulla segmentazione di lavoro sono gli altri vantaggi dell'iniziativa.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique: Initiative 500 (Francia)

Ambito dell'iniziativa

Paese	Francia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L 323-10 del Codice del lavoro francese.
Tasso di occupazione di lavoratori con disabilità	il 60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Tasso di disoccupazione di lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso all'occupazione per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: lavoro diretto, il tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Etablissements et services d'aide par le travail</i> (ESAT: lavoratori protetti), che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
Laboratorio protetto?	Sì

Sintesi

Initiative 500 è un programma per inserimento professionale di lunga durata per giovani creato da Danone. E' rivolto a giovani, con disabilità o qualcosa simile, che hanno perso il contatto con il mercato del lavoro, e che sono stati individuati dal centro locale, e che possono seguire corsi accademici ed il ritmo di una formazione giovanile. Da settembre a marzo, con l'aiuto del centro di L'ADAPT/Alta Savoia, frequentano un corso per riattivare le conoscenze (accademiche) e beneficiare dell'assistenza individuale, permettendogli di lavorare sulle attitudini personali, la loro idoneità al lavoro e le loro competenze sociali. Nella primavera fanno un'esperienza lavorativa mediante una delle imprese partner del programma. Qui lavorano sulle loro competenze tecniche e professionali. Finalmente, una volta che

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

sono collaudati, cominciano un tirocinio. L'obiettivo finale del programma è di avere 500 giovani in tutte le unità del gruppo.

1/ Documento di identità

Nome: Initiative 500 (nome registrato da Danone)

Associazione: L'ADAPT/Alta Savoia

Pubblico di destinatari: giovani che hanno perso il contatto con il mercato del lavoro

Obiettivi: Aiutare 10 a 20 giovani ogni anno a preparare e cominciare un programma di rilascio per un giorno lavorativo in imprese nella regione di occupazione ed ad ottenere un baccalaureato o delle qualificazioni professionali soddisfacendo i bisogni delle imprese.

2/ Descrizione

Team	3 persone di L'ADAPT (insegnanti e consulenti) con un incarico di preparargli per 4 mesi ed un job coach per controllare la formazione giovanile (12 a 24 mesi)
Metodo	Un'attività di inserimento e qualificazione nel programma di rilascio per un giorno lavorativo in due fasi: Un tirocinio preparatorio per 4 mesi seguito da un programma di rilascio per un giorno lavorativo che dura 1 o 2 anni, dipendente dalla qualificazione richiesta. • Ottobre: impresa, partner decisionali e il comitato direttivo di L'ADAPT per cominciare l'iniziativa per anno 1. • Gennaio: gli studenti visitano le imprese. Identificazione precisa dei lavori desiderati. Richiesta di finanziamento da parte della regione. • Febbraio-marzo: interviste individuali con l'impresa ed il centro locale, poi l'approvazione dei documenti dei candidati accettati. • Agosto o settembre: inizio del programma di rilascio per un giorno lavorativo per 1 o 2 anni.
Problemi incontrati	L'ADAPT non ha finanziamento per la seconda

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	fase, cioè la fase di assistenza al lavoro. Quindi il nostro proprio finanziamento era usato, che è condizionato a causa della situazione economica.
Soluzioni	Il comitato direttivo affronta le situazioni difficili dei giovani che fanno parte dell'iniziativa e che hanno un contratto o sono alla fine del loro contratto, e chiede i partner attuali di prevedere una risposta o una possibile soluzione.
Partner	Centro locale, CAP Emploi (rete di occupazione per persone con disabilità), Direccte, CTEF (<i>Contrats territoriaux emploi formation</i> : lavori territoriali & contratto di formazione), regione di Rodani-Alpi ed imprese: Danone, Evian Resort, Hilton, Papeteries du Léman.
Numeri e risultati	L'iniziativa è stata lanciata dalle imprese grazie ad un accordo fatto a livello nazionale da Danone per fornire 500 risultati positivi per giovani con poche qualificazioni o nessuna qualificazione. Nel 2015 il prefetto di Alta Savoia domandava che questa iniziativa dovrebbe essere stata riprodotta a livello dipartimentale. La metà di giovani con disabilità trovano un lavoro.

3/ Monografia

MR, da insuccessi accademici ad una qualificazione professionale in 28 mesi

MR non ha delle qualificazioni ed è rimasto indietro a scuola. Con pochi mezzi per spostarsi in una regione con trasporto pubblico di scadente qualità, fa l'autostop o si sposta in bicicletta. Era contattato dal centro locale per prendere parte a questa iniziativa. Dopo una visita al impianto di imbottigliamento dell'acqua di Evian (SAEME), esprimeva un interesse per lavorare nel settore dell'imballaggio. Era scelto da una dozzina di altri giovani per il suo livello di debolezza e le poche opportunità che avrebbe di trovare un lavoro senza assistenza adattata. Partecipazione al programma di CARED (*Contrat d'aide et de retour à l'emploi: contratto di assistenza e ritorno al lavoro*) ha portato all'identificazione di difficoltà nascoste (problemi di concentrazione ed una situazione familiare molto difficile) e ha evidenziato il potenziale che deve aiutarlo di ottenere la qualificazione di supervisore di installazioni e macchine automatiche (CIMA). Mentre partecipava al programma di CARED, sosteneva la prova per la licenza 1.3.5 di operatore di carrello elevatore, ma è stato bocciato. Abbiamo riorganizzato una sessione per il livello

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

1 e l'ha ottenuta. Il suo tutor lavorava con molta energia, permettendo MR di essere accettato come è nel dipartimento, e di mantenere la sua fiducia in se stesso. Dopo CARED era assunto da SAEME per preparare una CIMA da L'ADAPT Evian. Cominciava un programma di formazione giovanile di due anni, superava l'esame di guida, comprava una macchina e ha iniziato a viaggiare indipendentemente. Grazie a questa mobilitazione di 28 mesi, ha trovato un lavoro in un'altra impresa ad una distanza di 20 chilometri. Questo è un successo individuale e collettivo (professionisti e tirocinanti), sostenuto da un comitato direttivo ed adeguamenti periodici e con una trasparenza totale delle cose che ogni partner ha intrapreso o provato e quando sono state fallite o riuscite.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista e raccomandazioni dei partner

Consiglio degli organizzatori del progetto

- Anticipare la ricerca di fornitori: impegno dalle imprese del primo anno ai giovani che otterranno qualificazioni mediante programmi di rilascio professionale (tirocini o programmi di formazione giovanile) cominciando nel secondo anno (identificare dei lavori nelle imprese, reclutare tutor, trovare candidati ed impegno)
- Lo sviluppo del lavoro di partenariati con imprese, il centro locale, CAP emploi (nell'ambito di un comitato direttivo più ampio), comincia in ottobre o novembre cosicché la procedura può essere avviata in marzo.
- Coinvolgere enti locali: forte impegno della regione di Rodani-Alpi con fino al 80% del finanziamento di un CARED collettivo per quattro mesi e preparazione dei candidati per iniziare un programma di rilascio per un giorno lavorativo per uno o due anni.

Il punto di vista dei partner

Cos'è interessante qui è l'origine dell'iniziativa (un'impresa) e tutto il lavoro dei partenariati che si è sviluppato intorno a questa iniziativa, concluso con un vero impegno dalla regione per il finanziamento. Un autentico partenariato privato-pubblico in cui tutti sono vincitori! Gli impiegati dell'impresa sono anche formati per incoraggiarli a diventare dei tutor, rafforzando il coinvolgimento degli impiegati dell'impresa.

Giovani che hanno perso il contatto con il mondo del lavoro sembrano di essere d'accordo con l'idea di non discriminazione. Se hanno delle disabilità o no, sono tutti monitorati da un team multidisciplinare per creare un futuro per se stessi! Per questi giovani, avere un progetto che dura 12 o 24 mesi è una nuova e completamente inaspettata situazione.

Questa iniziativa civica è un risultato della responsabilità sociale dell'impresa e dell'approccio non discriminatorio, la mobilitazione di tutte le parti interessate in modo originale, finanziato con fondi pubblici e privati per mobilitare il metodo dell'assistenza professionale. Sarebbe interessante di fissare la seconda fase dell'iniziativa che potrebbe portare ad un lavoro (e non solo a delle qualificazioni per il rilascio per un giorno lavorativo).

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Préprofessionnalisation Jeunes Mondeville (Francia)

Ambito dell'iniziativa

Paese	Francia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L 323-10 del Codice del lavoro francese.
Tasso di occupazione di lavoratori con disabilità	il 60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Tasso di disoccupazione di lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso all'occupazione per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: lavoro diretto, il tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Établissements et services d'aide par le travail</i> (ESAT: lavoratori protetti), che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
Laboratorio protetto?	Sì

Sintesi :

L'iniziativa "Préprofessionnalisation jeunes" (Pre-professionalizzazione per giovani) sostenuta da L'ADAPT Bassa Normandia è rivolta a persone con disabilità di età compresa tra 18 e 25 anni che hanno difficoltà di realizzare un progetto professionale di inserimento in un ambiente di lavoro o formazione ordinario perché sono rimaste indietro a scuola. Questa iniziativa prova ad assicurare la transizione tra istituti educativi specializzati ed il lavoro in un ambiente ordinario. Il processo può durare 12 fino a 48 settimane. E' innovativa perché prepara i giovani direttamente per la qualificazione della formazione o il lavoro.

1/ Documento di identità

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Nome: Préprofessionnalisation Jeunes

Associazione: L'ADAPT Basse-Normandie (Mondeville)

Pubblico di destinatari: Giovani con disabilità di età compresa tra 18 e 25 anni: con disabilità intellettuale; di IME (istituti medici-educativi) e IMPRO (istituti medici-professionali), scuole secondarie statali o IEM (istituti educativi per persone con disabilità motorie), che hanno disabilità fisiche e difficoltà di apprendimento a scuola. Questi giovani sono sostenuti dai centri locali e non hanno ancora ricevuto il statuto di lavoratore con disabilità (RQTH: *Reconnaissance qualité travailleur handicapé*).

Obiettivi: Sostenere la transizione dai centri per l'educazione di alunni con bisogni speciali al mercato del lavoro aperto. Sviluppano delle competenze sociali, valutano o evidenziano le capacità e le competenze del giovane quando di fronte alle esigenze del lavoro in un ambiente ordinario, li sostengono nell'elaborazione di una prospettiva adattata al mondo lavorativo e le sue esigenze, preparano il giovane a ottenere le qualificazioni della formazione, ove possibile, mentre offrono il monitoraggio medico-psicosociale insieme a delle iniziative esistenti. Ma anche sensibilizzano in centri di formazione non specializzati e imprese per i problemi di giovani con disabilità.

2/ Descrizione

Team	1 job coach (part-time), 1 educatore specializzato, 2 formatori, 1 psicologo, 1 allenatore sportivo, 1 ergoterapista, 1 medico, 1 infermiera
Metodo	Sostenere individui in riguadagnare fiducia in se stessi ed il loro sviluppo personale. Sviluppare consapevolezza sulle iniziative e servizi disponibili a livello nazionale per aiutarli prendere cura di se stessi. Aiutare individui a capire cosa sta ostacolando il loro inserimento. Sostenere individui in sviluppare una prospettiva adattata al mondo del lavoro. Partecipare in valutazioni dei giochi di ruolo dell'impresa per capire suggerimenti volti a migliorare ed accettarli. Acquisire indipendenza nei compiti della vita quotidiana. Incoraggiare individui a rivolgersi ai servizi sociali e sanitari.
Problemi incontrati	Sviluppo di nuove patologie (assistenza per giovani con difficoltà "dis", per esempio dislessia) Individui che hanno perso il contatto con il mondo del lavoro: l'iniziativa è vista come un'iniziativa di ultima possibilità Questo

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Soluzioni	significa che lavoriamo con i giovani sui prerequisiti per l'occupazione a scapito di elaborare il loro progetto professionale (mancanza di tempo). Dopo il lavoro è stato completato, i centri locali hanno difficoltà rinnovare il monitoraggio dei giovani perché grandi progressi sono stati compiuti nella pre-professionalizzazione. Rifocalizzarsi sul compito originale dato che solo il 10% dei giovani trovano lavoro in un ambiente ordinario. Presentare raccomandazioni di orientamento: - Accesso diretto all'occupazione in un ambiente ordinario, alle qualificazioni per la formazione al fine di trovare lavoro dopo la formazione. - Inserimento intermedio ed iniziative per servizi educativi. - Servizi medici per giovani di cui la disabilità non gli permetta ancora di cominciare a lavorare.
Partner	Nei settori di sanità, formazione, alloggio, servizi sociali, assistenza emergenziale, inserimento sociale mediante attività lavorative o volontarie e professionali, mobilità, il settore protetto, tempo libero.
Numeri e risultati	10 giovani all'anno. Oggi, la misura è adattata al 40% dei giovani che sono indirizzati a noi. Orientamento verso un lavoro in un ambiente ordinario riguarda in media il 10% dei giovani. Il 25% si ritira (a causa di comportamento inadeguato, comportamenti di dipendenza, per scelta o a causa di difficoltà che non sono state superate: necessità di assistenza medica, formazione che non risponde alle aspettative del giovane, ricerca di lavoro, persone che non sono psicologicamente pronte a lavorare)

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

M. ha 22 anni. E' single e vive con sua madre. Sta seguendo un programma IME (istituto sociale, medico, educativo 2005-2011) Nel 2013 M. ha superato il CAP (Certificato di Attitudine Professionale) nell'assistenza comunitaria e di ambiente familiare. Dopo ha conseguito un corso pre-professionale per aiutarla a perfezionare le sue competenze culinarie, pulitori ed assistenziali. Inoltre, intende a trovare un lavoro, ottenere la patente, trovare il suo proprio alloggio ed essere più autonoma nelle procedure amministrative.

Comunque, ha difficoltà apprendere e ha bisogno di tempo per adattarsi a nuove situazioni. M. è stata messa in un ambiente professionale, che le ha permesso di mostrare la sua buona volontà, la sua efficienza e la sua abilità di integrarsi in un team nel mercato del lavoro aperto. Ha ancora bisogno di aiuto per trovare alloggi e nella vita quotidiana. Dopo vivere pre-pro, ha ricevuto un contratto con un'associazione che ha uno statuto speciale e aiuta persone nella sua situazione. Questa associazione appartiene al mercato del lavoro aperto.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista e raccomandazioni dei partner

Consiglio degli organizzatori del progetto

Si lavora sul processo di elaborazione del progetto in fasi. I giovani devono essere stati sostenuti in capire queste fasi ed ognuno deve lavorare al loro ritmo. Dunque, prima di partecipare al progetto, devono:

- Costruire un'immagine positiva di se stessi
- Progresso nel sviluppo personale
- Lavorare su tutti i problemi di autonomia sociale
- Scoprire il mondo del lavoro al fine di essere capace di proiettarsi

Idealmente, queste fasi dovrebbe state ulteriormente sviluppate prima di avviare l'iniziativa, permettendo i giovani di avere abbastanza tempo per il periodo di pre-professionalizzazione e di sviluppare il loro progetto di carriera. Purtroppo, non è così. Molto spesso, l'iniziativa di pre-professionalizzazione giovanile è vista come un'ultima possibilità e non come un'opportunità per sviluppare un progetto di carriera. Questa fase avviene ben prima della professionalizzazione, ma l'obiettivo è di provare ad entrare in un ambiente di lavoro ordinario.

Il punto di vista dei partner

L'interesse di questa iniziativa è ovviamente di provvedere una raccomandazione per orientamento, ma anche di interessarsi ai individui che sono ben lontani dalle realtà di un ambiente ordinario e aiutarli a proiettarsi in un progetto di carriera. Anche se solo il 10% è orientato verso un ambiente ordinario, l'iniziativa gli ha comunque offerto una possibilità.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Perspectives Jeunes Peyrieu (Francia)

Ambito dell'iniziativa

Paese	Francia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L 323-10 del Codice del lavoro francese.
Tasso di occupazione di lavoratori con disabilità	il 60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Tasso di disoccupazione di lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso all'occupazione per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: lavoro diretto, il tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Establislements et services d'aide par le travail</i> (ESAT: laboratori protetti), che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
Laboratorio protetto?	Sì

Sintesi

Nel 2002, a Peyrieu, L'ADAPT/Ain ha aperto la sezione "Perspective Jeunes" ("Prospettiva Giovanile"). Come centro di rieducazione professionale (*Centre de rééducation professionnelle*: CRP), si rivolge a giovani con disabilità di istituti specializzati o scuole che lavorano su un progetto di orientamento professionale e sviluppano la loro autonomia sociale. La sfida per un anno: costruire un progetto di carriera per questi giovani che sono rimasti indietro a scuola e ripristinare un'etica del lavoro. Dopo la valutazione, il team CRP produce un rapporto che evidenzia i punti di forza e di debolezza e che offre suggerimenti per l'orientamento professionale, ma che anche sostiene i tirocinanti nella loro autonomia quotidiana. I tirocinanti vivono sul posto e apprendono le regole di vivere insieme ad altre persone. Il consulente per l'inserimento organizza tirocini nelle imprese partner in un ambiente ordinario. Uno su

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

due tirocinanti trova un lavoro, gli altri sono orientati verso altre misure (laboratori protetti o trattamento medico). L'iniziativa è unica al momento, ma ha attratto l'interesse da regioni confinanti.

1/ Documento di identità

Nome: Perspectives Jeunes

Associazione: L'ADAPT/Ain

Pubblico di destinatari: Giovani di età compresa tra 16 e 20 anni

Obiettivi: *Perspectives Jeunes* prova ad definire un piano di carriera, preparare la sua applicazione (accesso diretto alla formazione o al lavoro) e rispondere ai freni identificati all'inserimento.

2/ Descrizione

Team	Mobilizzazione di un team multidisciplinare: un istruttore di contatto per l'iniziativa, un consulente per l'inserimento, un medico, un'infermiera, uno psicologo, un lavoratore sociale, insegnanti e team leader.
Metodo	<u>Prima valutazione</u> Usando vari strumento, valutiamo le capacità di apprendimento dei tirocinanti, i loro interessi professionali e potenziali ambienti di lavoro per provare a determinare i loro gusti ed interessi, le loro capacità e limitazioni. <u>Costruzione del progetto</u> L'elaborazione del piano di lavoro inizia. E' creato mediante interviste con professionisti, un'esplorazione di carriere usando risorse interne e tirocini in imprese. Poi un programma di obiettivi personalizzati è elaborato secondo i bisogni identificati. Le varie misure sono applicate, con particolare attenzione ai tirocini in imprese. Mentre le linee generali del progetto diventano più chiare, i tirocini sono più lunghi al fine di convalidare le scelte del progetto. L'impresa è regolarmente contattata con un doppio obiettivo: fare uso della sua perizia e sostenerla nell'integrazione di una persona con disabilità. <u>Sviluppo personale</u> Per i progetti di raggiungere i loro obiettivi, è anche necessario lavorare con il tirocinante

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	sui punti di debolezza identificati durante la prima valutazione o durante il progetto. Questo lavoro può succedere in forme molto diverse: - Teatro, riguadagnare fiducia in se stesso, rispetto per gli altri, lavoro di gruppo. - Workshop manuali per lavorare sull'organizzazione, capacità di riprodurre un compito nel corso di tempo, spirito d'iniziativa, rispetto per le istruzioni. - Lezioni di matematica, francese e tecnologie dell'informazione per stabilire le basi necessarie per iniziare la formazione o per soddisfare i bisogni della vita quotidiana.
Problemi incontrati	Le situazioni molto complicate di alcuni tirocinanti, miscelatura di disabilità, basso livello accademico, gravi problemi sociali o problemi con la polizia... L'assenza di motivazione da parte del giovane perché non vede l'importanza dell'iniziativa di Perspectives Jeunes e non vuol cambiare la sua situazione. Assenze di tirocinanti che a volte fissano un primo appuntamento, ma non si presentano. Durante il progetto, alcuni erano assenti per periodi lunghi o ripetuti, per cui i mezzi di intervento sono limitati. Coabitazione molto limitata con gli altri adulti della formazione. Rapporti con i genitori che sono in alcuni casi inesistenti o, al contrario, molto forti, ma di cui le aspettative sono differenti di quelle del team del progetto. Alcuni genitori rifiutano di accettare certe realtà e hanno un'influenza sul giovane che lo rende più difficile.
Soluzioni	Prendere molto tempo in anticipo per spiegare l'iniziativa ai tirocinanti e le loro famiglie: visite, un giorno prima della ricezione Avere un gruppo solido che si impiega per lo

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Partner	stesso obiettivo e che è ben informato dell'ambiente del tirocinante e che condivide l'informazione tra di loro. Istituire un piano d'azione quando una difficoltà è identificata e seguirla attentamente. Variare le attività per trovare modi di mantenere l'impegno del tirocinante. L'autorità didattica nazionale, istituti specializzati, CMP (centri medici-psicologici), centro locale o imprese.
Numeri e risultati	Ogni progetto è unico. Tempo è importante. Costruire un progetto significa attraversare un periodo d'accettazione di una situazione e abbandonare illusioni che hanno a volte radici profondi. Un giovane con disabilità è in primo luogo giovane, con tutto che questa fase di vita implica. Nonostante tutte le difficoltà che sperimentano, gli chiediamo di determinare la vita nel futuro e di adottare una posizione sul futuro, il cui che molte persone che non hanno delle disabilità sono incapaci da fare.

3/ Monografia

K, dopo la formazione di cuoco, era dato un contratto temporaneo in un ristorante

Dopo partecipare a SEGPA (*section d'enseignement général et professionnel adapté*: sezione adattata di apprendimento generale e professionale) dall'età di 11 a 14 anni, Kevin ha fatto il suo primo anno degli studi professionali di CAP come apprendista del fornaio/mastro pasticciere. Non gli è piaciuto il corso, a scuola e nell'impresa, e non era pronto ad accettare l'orario di lavoro collegato ad un tale lavoro. Il suo gestore del panificio anche aveva segnalato che era piuttosto lento e che aveva difficoltà calcolare, soppesare e ricordare le istruzioni.

Di fronte a queste difficoltà, Kevin ha ottenuto uno statuto di lavoratore con disabilità riconosciuto (RQTH). Poi è stato orientato verso l'iniziativa di Perspectives Jeunes per lavorare su un piano di carriera adattato alla sua situazione. Al suo arrivo esprimeva un interesse in lavorare come cioccolatoio, guardia del corpo a Paris, lavoratore agricolo e guardia particolare. Più tardi ha abbandonato alcune di queste idee ed è stato inviato ad un tirocinio come cioccolatoio e lavoratore agricolo. Il feedback dei professionisti era positivo, ma era notato che tendeva verso indolenza. Poi Kevin ha optato per una carriera come cuoco, in un ambiente dove si trovava bene. Nonostante di fissare i standard assai elevati nella sua ricerca di lavoro, ha fatto alcuni lunghi tirocini (14 settimane in totale) in un ristorante. Dopo

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

un inizio lento, il comportamento ed il lavoro di Kevin avevano finalmente convinto il suo capo. Poi l'accesso alla formazione mediante un programma di formazione giovanile era scelto, visto che i corsi sono organizzati in piccoli gruppi con poca teoria e molto lavoro pratico. Ha optato per una qualificazione CQP di sguattero (*Certificat de qualification professionnel: Certificato di qualificazione professionale*) mediante un'AFPA (*Association pour la Formation Professionnelle des Adultes: Associazione per la formazione professionale di adulti*), più tardi per una qualificazione CQP di cuoco, con l'accordo dello chef al ristorante ospitante. Con l'aiuto di un consulente per le disabilità dell'AFPA ed il sostegno di un numero di organizzazioni, ha cominciato la sua formazione allo stesso tempo della sua ricerca di alloggio. Ha superato 3 dei 5 moduli (deve rifare gli altri due). Alla fine della formazione era assunto dal ristorante con un contratto temporaneo.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista e raccomandazioni dei partner

Consiglio degli organizzatori del progetto

Adottare un approccio globale al tirocinante ed avere il sostegno di un team multidisciplinare che può aiutare il tirocinio in un modo veramente personalizzato secondo la sua personalità e situazione. Si deve mantenere una certa flessibilità nel suo sostegno e si deve differenziarla secondo i bisogni.

Si deve sempre ambire il suo obiettivo e far emergere il nesso tra cosa stiamo facendo ed il lavoro. A Peyrieu, siamo abbastanza fortunati di avere un corso residenziale, che significa che il tirocinante può uscire dal suo contesto sociale e familiare normale e che può diventare più indipendente (o pure uscire da un ambiente ad alto rischio).

Il punto di vista dei partner

Questa iniziativa aiuta a mantenere legami sociali dopo un ambiente scolastico caotico. Molti giovani si trovano all'età di 16 anni senza alcuna vera conoscenza e senza un piano di carriera. Perspectives Jeunes è un modo di farli lavorare su questo piano, permettendoli di proiettarsi nel futuro ed assicurando che questa transizione delicata si svolge senza ostacoli. Il progetto è elaborato insieme al tirocinante ed in stretta collaborazione con il datore di lavoro.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : LATTEATE UNA SONRISA (Espagne)

Ambito dell'iniziativa

Paese	Spagna
Definizione di un lavoratore con disabilità	In forza di Ordine Reale 1971/1999 1856/2009, un lavoratore con disabilità è una persona di età compresa tra 16 e 64 anni, di cui la disabilità è stata riconosciuta dallo Stato ed è stimata al 33% o più. Rappresentavano il 4.76% della popolazione attiva nel 2013.
Tasso di occupazione di lavoratori con disabilità	Il 36.64% (2013)
Tasso di disoccupazione di lavoratori con disabilità	Il 33.1% (2013)
Legislazione	Legge 13/1982 di 7 aprile sull'inclusione sociale delle persone con disabilità stabilisce che in imprese con più di 50 impiegati il 2% dei lavoratori deve essere persone con disabilità.
Laboratorio protetto?	Sì

Sintesi

L'obiettivo del progetto è di permettere l'inclusione professionale di persone con una disabilità intellettuale nei bar. Questo profilo professionale ha generato un numero significativo di offerte di lavoro a seguito della diffusione di bar, contrariamente al locale dove il caffè non è uno dei prodotti più importanti.

L'aspetto più innovativo di questo progetto è la combinazione di una formazione specifica (al fuori dei siti della fondazione) ed un tirocinio sostenuto (nei locali), sostenuto da una campagna sensibilizzando, "Fa un sorriso di latte nel tuo caffè" condotta sui reti sociali (facebook, youtube, instagram, twitter) e nella stampa locale. Questo concorso assegnava un premio per il sorriso più bello disegnato nella loro tazza di caffè in vari bar nella città. Questa campagna è stata resa possibile grazie all'impegno di un distributore di caffè (che lo diffondeva mediante zuccherini) e personalità locali - come il cuoco Martin Berasategui, che ha ricevuto una stella Michelin 7 volte.

1/ Documento di identità

- Nome: Lateate una sonrisa ("Fa un sorriso di latte nel tuo caffè")
- Organizzazione: Fondazione per la sindrome di Down ed altre disabilità intellettuali del Paese Basco.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

- Pubblico di destinatari: Persone con disabilità intellettuali
- Obiettivi: Promuovere una prima esperienza lavorativa in un ambiente aperto e sensibilizzare i datori di lavoro ed il pubblico.

2/ Descrizione

Personale	Un formatore (un professionista di buona volontà nel settore della ristorazione) Dei job coach Persone dedicate alla campagna di comunicazione e sensibilizzazione
Metodi	Questa carriera è offerta ai partecipanti durante il programma di formazione della fondazione per la sindrome di Down ed altre disabilità intellettuali del Paese Basco. Persone che scelgono questa opzione hanno accesso alla formazione specifica al fuori dei siti dell'associazione ad una scuola di barman gestita da un locale e conosciuto barman e sommelier che opera su base volontaria. La formazione include i diversi tipi di caffè e la loro origine, l'uso dei diversi tipi di caffettiere, tipi di bar, sicurezza sul lavoro, ecc. Il formatore (il barman/sommelier) è stato formato per l'occupazione assistita dall'associazione e per mantenere rapporti con il team in modo di assicurare il buon funzionamento della formazione ed affrontare i bisogni individuali. Dopo la formazione, si svolge un tirocinio in ristoranti e bar locali. Il formatore fornisce assistenza ai professionisti ed i tirocinanti per facilitare l'integrazione.
Problemi incontrati	Reticenza di certi datori di lavoro per considerare le applicazioni delle persone con una disabilità intellettuale per funzioni con contatto pubblico, particolarmente per profili

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Soluzione	innovativi come quei proposti. Il coinvolgimento di una scuola di barman riconosciuta e prestigiosa nel processo di assistenza e formazione, nonché la partecipazione di un distributore di caffè al lancio di una campagna di sensibilizzazione coinvolgendo personaggi celebri (un calciatore per esempio) hanno ridotto questa reticenza.
Partenariati	400 locali, ristoranti e bar hanno partecipato a questa campagna. Il progetto era condotto con una scuola di ristorazione (per formazione e assistenza durante tirocini) ed un distributore di caffè (che ha incoraggiato la partecipazione di caffetterie alla campagna di sensibilizzazione).
Numeri e risultati	Questo è un progetto pilota, per cui non possiamo stimare il numero di posti generati. 10 persone con una disabilità intellettuale hanno seguito il programma.

3/ Monografia

A. non avrebbe mai potuto immaginarsi lavorando come specialista di caffè. Non solo non le piace il caffè, ma, soprattutto, ha sempre avuto paura del calore. Aveva paura di ustionarsi. Ci è voluto molta pazienza da parte del formatore e lei stessa, ma infine ha appreso come operare la caffettiera e come bollire acqua. Adesso è abituata ad lavorare con il calore e non è più un problema per lei. Ha anche realizzato che fare il caffè è per niente semplice: ci sono molti tipi differenti ed ogni tipo ha bisogno di un diverso modo di preparazione. A. è una lavoratrice con una disabilità intellettuale in un ristorante a Bilbao e tutto sta andando bene. Lavorerà di là seguendo tutte le sue pratiche di lavoro.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista e raccomandazioni dei partner

Consiglio degli organizzatori del progetto

Dato che il progetto sta nella sua fase pilota, i risultati sono provvisori. Comunque, dimostrano che la combinazione formazione-tirocinio in questo nuovo ruolo (non incluso nei programmi di formazioni ordinarie) accoppiata con una campagna di sensibilizzazione coinvolgendo datori di lavoro, da risultati molto positivi, aumentando il livello di accettazione dei nuovi impiegati, non solo da se stessi, ma anche dal pubblico.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

I costi di condurre un progetto erano significativamente ridotti a causa del coinvolgimento volontario della scuola di barman nella formazione e partecipazione del distributore di caffè.

Il punto di vista dei partner

Il più interessante punto qui è il coinvolgimento dei datori di lavoro mediante una rete per lavorare su un settore (caffè). Questa iniziativa è legata ad una vasta campagna di comunicazione ed un concorso online che promuovono l'inclusione di persone con disabilità e aumentano il numero di datori di lavoro interessati. Dovremo controllare se l'iniziativa porta ad una creazione a lunga termine di effettive possibilità di occupazione nel settore e se i gestori delle caffetterie si impiegheranno anche se non ci sia una campagna di comunicazione. Certamente dipenderà dai feedback dei clienti.

PARTE 2 INIZIATIVE SOSTENIBILI NEL MERCATO DEL LAVORO APERTO

Titre pratique: Il sistema di consulenza del datore di lavoro EMCO

Ambito dell'iniziativa

Paese	Finlandia
Definizione di un "lavoratore con una disabilità nel paese"	Nessuno statuto che includerebbe tutti
Tasso di occupazione di PwD	Il 60.8% (persone di età compresa 15-64 nel 2011. Fonte Eurostat) ⁴
Tasso di disoccupazione di PwD	Ci sono 42.671 persone alla ricerca di impiego con una diagnosi in Finlandia

⁴ Consulta queste fonti per ulteriore informazione su Finlandia :

<http://www.disability-europe.net/content/aned/media/FI%20Employment%20report.pdf>

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/6181592/3-02122014-BP-EN.pdf/aefdf716-f420-448f-8cba-893e90e6b460>

[http://www.disability-europe.net/content/aned/media/Finlandia 20ANED%20country%20profile.pdf](http://www.disability-europe.net/content/aned/media/Finlandia%20ANED%20country%20profile.pdf)

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	Nel 2011, il tasso di disoccupazione per persone limitate al lavoro a causa di un problema di salute di lunga durata e/o difficoltà di attività principali era il 10.9% rispetto al 7.4% delle persone senza problemi di salute o difficoltà. ⁵
Legislazione	Nessuna quota
Laboratorio protetto?	Sì, ma c'è più azione per promuovere l'accesso al mercato del lavoro aperto

Sintesi

Rendilo facile per datori di lavoro! Dopo la parte regionale e nazionale del progetto, c'è stato un'attiva diffusione internazionale. Persone che hanno sentito di EMCO ci credono.

Il sistema di consulenza dei datori di lavoro EMCO era sviluppato per renderlo più facile per i lavoratori di lavoro di assumere manovali d'opera di gruppi particolari e di ridurre l'esclusione sociale dei gruppi svantaggiati. La consulenza di datori di lavoro può essere applicata con molti tipi di gruppi svantaggiati. Per poter riuscire a costruire una società più inclusiva, i datori di lavoro hanno bisogno di nuovi tipi di servizi a domicilio. Il modello è stato pilotato con un gruppo di imprenditori e persone che sono in riabilitazione per la salute mentale in Finlandia. I risultati della valutazione erano buoni; gli imprenditori avevano più apprezzato la coordinazione completa del processo di assunzione ed i servizi a lungo termine che sono a misura dell'impresa.

1/ Documento di identità

Nome: Il sistema di consulenza del datore di lavoro EMCO / Tyomieli.

Organizzazione: Università di scienze applicate di Satakunta

⁵ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Disability_statistics_-_labour_market_access

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Pubblico di destinatari: Tutti che sono coinvolti nell'assunzione (nel collaudo delle persone che sono in riabilitazione per la salute mentale)

Obiettivi: Motivare datori di lavoro di assumere persone svantaggiate

1. Descrizione della pratica

Personale	Durante il progetto, 2-4 persone (+ il modello è condotto da professionisti in organizzazioni).
Metodologia per lavorare con i clienti	Il modello della consulenza di datori di lavoro consiste da: 1. La consulenza individuale di imprenditori, datori di lavoro e reclutatore (gestione dei casi); 2. La cooperazione trasversale su settori rende più flessibile il processo di assunzione per i datori di lavoro e le persone in riabilitazione (coordinamento di servizi). Servizio olistico chiavi in mano per datori di lavoro è l'obiettivo principale. La consulenza ha luogo nelle imprese ed anche include un pacchetto di informazioni basato su un sondaggio di 120 datori di lavoro. Secondo le valutazioni, gli imprenditori hanno più apprezzato i servizi a lungo termine che sono a misura dell'impresa. cooperazione è: Rendilo facile per datori di lavoro!
Problemi incontrati	All'inizio della cooperazione e la coordinazione completa di processi
Modo in cui questi problemi erano risolti	I datori di lavoro hanno rapportato come vedono i processi e quanto importante è di facilitare

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	l'assunzione da gruppi particolari.
Partenariato (rete)	Nel team nucleo c'erano 43 imprenditori (34 di loro Piccole e Medie Imprese - le PMI) che creavano il modello. 15 di loro partecipavano nel pilotaggio.
Informazione quantitativa e qualitativa sui risultati	In tre mesi la metà ha trovato i nuovi lavoratori di che avevano bisogno dal gruppo speciale, in questo caso persone in riabilitazione per la salute mentale. Il resto ha trovato persone per fare le prove ma ulteriore allenamento era necessario. Anche contratti fissi e full time erano stabilizzati. Anche i datori di lavoro hanno dichiarato che questo è il servizio di che avevano bisogno. Dopo di che l'applicazione del modello è divenuto parte delle attività normale delle organizzazioni. Ci sono stati 9 pubblicazioni e 58 articoli nel media. Siti web e pacchetti d'informazione sono basati su un indagine in cui sono intervistati 120 datori di lavori e su valutazioni. Tutti insieme c'erano 513 persone (professionisti di differente organizzazioni e esperti da esperienza) che erano coinvolti nelle attività e nello sviluppo.

3/ Monografia

La giovane Niina Laitinen, autore della grande indagine sui datori di lavoro (120 datori di lavoro), è lei stessa in riabilitazione per la salute mentale. Ha trovato il lavoro con EMCO. È anche uno dei principali sviluppatori del modello. Pagina 10

http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/64965/2013_D_3_Pieces_of_Big_Picture_web.pdf?sequence=1

Un'intervista eccellente con l'imprenditore Jarmo Matsämäki e il suo nuovo lavoratore sulle pagine 8-9.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Consiglio degli organizzatori del progetto

L'impegno degli operatori chiavi locali per il lavoro di sviluppo trasversali è una necessità di base per eventuale successo. A Satakunta, l'organi decisionali e esperti di esperienza insieme con le organizzazioni di occupazione e riabilitazione sono stati attivi e coinvolti. Anche i direttori e i top manager come Markku Lethtonen dell'ufficio di occupazione a Satakunta e Pekka Niemelä del settore imprenditoriale.

Il punto di vista delle partner

Anche se il sistema è dedicato ai datori di lavoro, la maniera in cui è stato condotto è molto significativa. Infatti, tutti i stakeholder hanno lavorato insieme sotto la guida di una università di scienze applicate. Questo approccio rigoroso, questa vigilanza costante da utenti e una forte campagna di pubbliche relazioni (non menzionata sopra) sulle storie di successi sembra di essere esemplare. La partecipazione di piccole e medie imprese, che sono in generale difficile di raggiungere, deve essere notata.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Reali Opportunità / La Transizione verso il lavoro (Galles)

Contesto dell'iniziativa

Paese	Regno Unito (Galles)
Definizione del lavoratore con disabilità	La disabilità è definito come segue sotto l'Equality Act del 2010: <i>Ogni persona con "una disabilità fisica o mentale che ha un sostanziale effetto negativo a lungo termine sulla sua capacità di compiere attività quotidiane".</i>
Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità	Nel 2012, 43.6% delle persone con disabilità in età lavorativa aveva un lavoro (contro 76.4% della popolazione generale), cioè 2 milioni di persone. Per quanto riguarda le persone con una disabilità intellettiva, soltanto 6.6% avevano un lavoro in qualche modo (cifre di 2010/11).
Il tasso di disoccupazione dei lavoratori con disabilità	Un adulto su 4 con una disabilità nella loro capacità professionale non lavora, ma vorrebbe volentieri lavorare (contro un disoccupato su 15 senza disabilità).
Legislazione	Non c'è una quota
Officina protetta?	Non c'è un ambiente protetto

Riassunto

Fondato nel 1994, ELITE è un ente caritativo autorizzato che fornisce l'occupazione assistita per le persone con disabilità o le persone con problemi di salute. Attraverso il suo programma "Reali opportunità - La Transizione verso l'Occupazione", lanciato nel 2011, lo scopo è di consentire agli utenti di acquisire esperienza professionale e/o accesso all'occupazione pagata con supporto individuale. ELITE mira a "un vero lavoro in un vero ambiente lavorativo per uno stipendio reale". È operativo in 9 contee nel sud ed ovest del Galles ed attualmente offre i suoi servizi a 500 giovani e adulti.

1/ Carta d'identità

Nome: "Reali Opportunità - La Transizione verso l'Occupazione"

Associazione: ELITE agenzia per l'inserimento lavorativo assistito Ltd. (www.elitesea.co.uk)

Target: Persone con disabilità di qualsiasi forma dall'età di 14 anni.

Obiettivi: Consentire alle persone fragili, distanziate dall'occupazione di acquisire esperienza professionale e/o accesso all'occupazione pagata.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

2/ Descrizione

Team	Un team di 50 persone (tutori legale, direttori, consulenti, coordinatori per la formazione di occupazione, job coach, tutori aziendali, volontari e amministratori) offre differenti tipi e livelli di servizio alle persone con disabilità di qualsiasi forma.
Metodi	ELITE inizia con stabilire un profilo professionale dettagliato del disoccupato, poi lo assiste nella sua ricerca di impiego, negozia con il datore di lavoro, garantisce che il posto è formato nelle termini di adattamento e creazione, fornisce consiglio per gli utenti sui benefici per cui potrebbe applicare e mantiene la comunicazione con i genitori e assistenti. I job coach sono coinvolti fin dall'inizio nel posto di lavoro, applicando il "assumere, allenare, mantenere" sistema, con attenzione specifica per la manutenzione del lavoro per la sua sostenibilità. Tutti i team ELITE sono qualificato in un "nucleo comune" di conoscenza approfondita, che gli aiuta di compiere loro missione: redigere un profilo professionale, condurre un'analisi delle attività e una valutazione dei rischi, salute e sicurezza, negoziazioni con i datori di lavoro, capire il diritto di lavoro e misure per la protezione dei vulnerabili, ecc.
Problemi incontrati	Il finanziamento rimane di tempo limitato, il quale potrebbe portare a un'interruzione del sostegno, mentre le attività sono prescritte con un limite di tempo rigido, che potrebbe compromettere la possibilità di compiere tutte le attività adeguatamente. C'è poco spazio per flessibilità.
Soluzioni	ELITE sta sempre cercando per ampliare o trovare nuovi fonti di finanziamento per sostenere le sue attività. Sta anche provando di consolidare la sua posizione con il governo locale e centrale attraverso advocacy e l'uso di riserve finanziate dall'amministrazione centrale. I prescrizioni generali per l'operazione non permettono sempre attenzione per i bisogni specifici dei partecipanti; per tale ragione ELITE sta provando di sviluppare un approccio più individuale.
I partner	Non ci sono partenariati
Cifre e risultati	ELITE ha lavorato con i giovani con oltre 14 anni dal 2000. È stato sviluppato e diffuso per quanto il finanziamento lo permette. Il progetto "Reali opportunità - la Transizione verso l'Occupazione" è cominciato nel 2011 con finanziamento europeo. 600 giovani con disabilità hanno ricevuto assistenza in 9 contee. 40 di loro hanno trovato un lavoro pagato a tempo parziale. L'esperienza di ELITE in questo settore aiuta con il suo successo; per questo motivo l'agenzia ha una reputazione eccellente in confronto agli altri fornitori di servizi. Ha raggiunto un livello di prestazione nel dare di lavoro alle persone con abilità così alto che sono nel top del mercato. Così, ELITE poteva negli ultimi anni ampliare il suo campo di azione fino a la Polonia, il nord Galles e il sud Irlanda.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

--	--

3/ Monografia

TC, che aveva un posto di lavoro in un negozio organizzato da ELITE, aveva allora un lavoro a tempo parziale.

TC era mandato a ELITE nel settembre 2013. È un giovanotto molto riservato con una buona comprensione del lavoro e mostrava un desiderio di incominciare una prima esperienza professionale. ELITE ha ottenuto un lavoro a tempo parziale per lui, ogni venerdì per cinque settimane presso Spar a Risca. TC ha lavorato duramente, compiuto i suoi compiti velocemente, costantemente migliorato la velocità del suo lavoro, con un'assistenza minima. La sua fiducia in sé stesso è cresciuto e, incoraggiato dal suo coach, ha cominciato a interagire con i suoi colleghi e clienti. TC può essere contento con il suo feedback eccellente dal suo datore di lavoro che non ha esitato a offrirgli un lavoro il più presto possibile: a tempo parziale, 8 ore alla settimana, giovedì sera e venerdì mattina.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Consiglio degli organizzatori del progetto.

ELITE promuove un approccio concentrato sull'individuo, analizzando che cosa sono in grado di fare e che cosa non possono fare. Offre un accertamento approfondito, specialistico e professionale, face to face assistenza nel posto di lavoro attraverso peer mentoring, miglioramento nella fiducia e autostima, la creazione di opportunità, la costruzione di un progetto di carriera ambizioso, la promozione di inclusione e lo sviluppo di capacità. Svolge iniziative di sensibilizzazione del pubblico e, naturalmente, opera a stretto contatto con datori di lavoro, per rimuovere pregiudizi e trovare soluzioni per superare ostacoli. ELITE è creativo e immaginativo con soluzioni provate e approvate; convincere datori di lavoro che questo sistema funziona attraverso prove tangibili sul sito web di ELITE, come video, foto, storie di successo e testimonianze di datori di lavoro. Offre anche allenamento di sensibilizzazione gratuito per i datori di lavoro sulle disabilità specifiche come autismo, su poste ragionevoli nel posto di lavoro, sulla legge e la nozione di mentoring.

Il punto di vista delle partner

Questo progetto cade nel quadro della strategia per la disabilità dell'Unione Europea, nonché la Convenzione Internazionale CIDPH in materia dei diritti di persone con disabilità). Promuove: inclusione attiva dei giovani con disabilità, la loro partecipazione sociale totale, accessibilità alla legge comune, uguaglianza, sensibilizzazione sulle questioni relative al lavoro, la promozione dell'educazione inclusiva e l'allenamento professionale.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Grafic (la Francia)

Contesto dell'iniziativa

Paese	la Francia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L 323-10 del Codice del Lavoro francese.
Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità	60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Il tasso di disoccupazione dei lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso al lavoro per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: il lavoro diretto, il tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Etablissements et services d'aide par le travail</i> (ESAT: officine protette), che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
Officina protetta?	Sì

Riassunto

Grafic è un "apprendistato adattato" dedicato ai giovani con disabilità di apprendimento che diventano apprendista, fondato da Grafic Bretagne nei quattro dipartimenti in Bretagna in 1994. Dà assistenza ai giovani attraverso un contratto d'apprendistato (da 1 a 3 anni), gli consentendo di acquisire qualifiche professionali in un ambiente lavorativo normale. Grafic ha tre attività diverse: assistenza nell'azienda, assistenza per la formazione data nel *Centre de Formation des Apprentis*, (Centro per la Formazione di Apprendisti) o nei 15 centri di servizi di Grafic (un giorno alla settimana per il tempo passato nelle aziende) e aiuta a sviluppare l'autonomia sociale e professionale in un contratto d'apprendistato normale. I giovani devono avere lo statuto di lavoratore con disabilità dal MDPH (*maison départementale des personess handicapées*: casa dipartimentale per le persone con disabilità) per poter beneficiare di questa iniziativa.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

1/ Carta d'identità

Nome: Grafic Apprentissage Adapté

Associazione: L'ADAPT/Bretagne Service Grafic

Gruppo target: Giovani apprendisti con disabilità di apprendimento con statuto riconosciuto di lavoratore con disabilità (RQTH) che hanno firmato un contratto d'apprendistato.

Obiettivi: Aiutare giovani intelligenti con disabilità per acquisire qualifiche di formazione professionale attraverso un apprendistato.

2/ Descrizione

Team	20 consulenti d'inserimento professionale (<i>Conseillers d'insertion professionnelle</i> , CIP) nei quattro dipartimenti.
Metodo	Assistenza in tre direzioni: 1) Finanziamento per il progetto dell'inserimento sociale e professionale: - Sviluppo dell'autonomia, compensazione / adattamento ad ambienti diversi. - Assistenza per l'apprendista e la coordinazione degli interventi delle reti generali: mediche, sociali e educative. - Costruzione o consolidazione di un ambiente che promuove apprendistato in un'azienda 2) Assistenza nell'azienda, un minimo di 6 o 7 visite all'anno.: - Promuovere l'integrazione: diagnosticare, valutare e adattare i bisogni dell'apprendista e l'azienda. - Prevenire alcun rotta potenziale in continuità: mediare tra il CFA, l'azienda e la famiglia. 3) Assistenza per il progetto educativo: - Promuovere le qualifiche professionale relative ai bisogni espressi dalle aziende e i corsi dati al CFA. - Adattare i corsi di formazione di CFA.
Problemi incontrati	La principale difficoltà è stato di convincere certi partner della solidità di questa iniziativa, cioè della capacità di questi giovani per entrare nel mondo "normale" di formazione e lavoro.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	Cambiamenti nel tipi di giovani che partecipano durante gli anni ha reso domande, visto che Grafic prende cura di più e più giovani con problemi cognitivi) e/o comportamentali (senza disabilità intellettuali reali), che può essere un problema per i team (formazione necessaria per i professionisti su questioni di "dys", PDD, questioni relative a metodi didattici durante il tutoraggio, ecc.
Soluzioni	Per questo si doveva sviluppare ragioni per superare le obiezioni dei partecipanti più riluttanti (paura di sbagliare per i giovani). Questa difficoltà è ancora presente, per questo è così importanza il lavoro di sensibilizzare e diffondere informazione da nostri professionisti sul terreno (la iniziativa deve essere presentata regolarmente, in particolare quando nuovi partecipanti arrivano). L'apertura ufficiale dall'iniziativa per le "disabilità" oltre le disabilità intellettuali sembra inevitabile ma è attualmente non approvato da uno dei nostri finanziatori (Agefiph).
Partenariati	Il partenariato era originariamente fatto con il IME (istituti medici-educativi) e il CFA. Dopo una fase sperimentale, la necessità di un partenariato con attori che sono coinvolti più presto nel sistema educativo (l'autorità educativa nazionale, e più specificamente, Segpa (la sezione di formazione professionale adattata e generale, gli servizi educativi), poi con quelli che sono coinvolti più tardi (Cap emploi, centri locali) è diventato chiaro per evitare rotte nella continuità. Questi partenariati sono stati rinforzati dopo la legge di 2005 (fondando ULIS: <i>Unités localisées pour l'inclusion scolaire</i>: enti localizzati per l'inclusione a scuola).
Cifre e risultati	Ogni anno tra 350 e 400 persone beneficiano

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	dall'iniziativa nella regione di Bretagna. 400 apprendistati in aziende in 2015.
--	---

3/ Monografia

K, un giovanotto con difficoltà intellettuali, un contratto d'apprendistato presso un campo da golf ed assistenza di Grafic.

Educato in un CLIS (*classe pour l'inclusion scolaire*: classe scolare d'inclusione) poi in un ULIS dovuto alle difficoltà cognitive, Kevin ha espresso un desiderio di fare un CAPA (*certificat d'aptitude professionnelle agricole*) un'apprendistato di qualificazione agricola. Riceva assistenza di Sessad Pro (servizi speciali per l'istruzione domiciliare e assistenza sanitaria) per sviluppare e validare un piano di carriera che prende in considerazione i suoi desideri, capacità e limiti. Nel primo periodo scolastico, aveva lezioni introduttive nell'agricoltura meccanica, nonché lezioni generali, mentre faceva tre tirocini presso diverse aziende. Durante il suo apprendistato di due anni, Kevin ha seguito l'orario dell'apprendistato: una settimana nel CFA (centro per la formazione di apprendisti) e tre settimane al lavoro. La sola differenza era che tre venerdì al mese ha ripassato le sue lezioni nel servizio di Grafic e poteva condividere le sue difficoltà con gli altri apprendisti. Il suo consulente di inserimento professionale (CIP) ha incontrato il suo tutor d'apprendistato ad intervalli regolari, ma anche il personale insegnante, mentre la sua famiglia è stata invitata per interviste.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Consiglio degli organizzatori del progetto

È importante di non trascurare un'attuazione solida in ogni regione, il quale presuppone una grande familiarità con il rete e le strutture. Sarebbe anche una buona idea di ampliare questa iniziativa per oltre categorie nonché persone intelligenti con disabilità (autisti, "dys", ecc.). Questa iniziativa può essere comparata con un team mobile; i professionisti (quasi 20 CIP per 4 *départements* lavorano in 15 posti diversi (CFA e posti secondari) e regolarmente svolgono lavoro di seguito nelle aziende (quasi 400 aziende private e pubbliche nel 2015). Dunque, in anticipo, la gestione di un team sparso in tutta la regione deve essere pianificato e fornito con mezzi di comunicazione adattati e operazionali.

Il punto di vista delle partner

Una grande iniziativa (da 300 a 400 giovani all'anno) solidamente fissato nella regione, Grafic fa un uso esaustivo della risorsa estremamente interessante della formazione professionale in alternanza. La rete territoriale densa e lo sviluppo di partenariati locali cambierà la situazione a lungo termine. Il nostro solo rammarico è che l'iniziativa mira un solo tipo di disabilità (un problema che viene risolto) e il fatto che l'assistenza finisce dopo il contratto d'apprendistato.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Programma alberghiero (Italia)

Contesto dell'iniziativa

Paese	Italia
Definizione di un lavoratore con disabilità	"Persone in età lavorativa che sono colpito da disabilità fisiche, mentali e sensoriali e quelli con disabilità intellettiva, del quale la capacità lavorativa è ridotto con più di 45%, riconosciuto dalle commissioni competenti, secondo la classificazione internazionale su disabilità formulata dal WHO".
Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità Il tasso di disoccupazione dei lavoratori con disabilità Legislazione	In Italia ci sono 2 600000 PWD Il tasso delle persone con disabilità occupate nel paese è 3,5%. Donne con disabilità al lavoro= 1,82% Quasi 66% dei PWD stanno fuori del mercato di lavoro (43,9% in pensione e 21,8% inabile per il lavoro), la maggioranza di questi sono donne. Legge n. 381/1991 sui cooperativi.
Occupazione protetta?	Il termine "officina protetta" non esiste in Italia nello stesso significato della maggioranza degli altri paesi. Ci esistono i cosiddetti cooperativi fondati nel 1991 con la loro propria legislazione (Legge 381/1991). Nei cooperativi PWD potrebbe essere assunto e/o avere lo statuto di membri.

Riassunto

Questo programma è fondato dal Servizio per l'Inserimento Lavorativo (SIL) dell'Associazione Italiana Persone Down (AIPD) nella provincia di Roma. Essa mira ad assistere l'inclusione nelle scuole formative per le carriere nell'industria alberghiera, con l'obiettivo di fornire l'occupazione convenzionale e sostenibile.

1/ Carta d'identità

Nome: Programma alberghiero

Associazione: AIPD (Associazione Italiana Persone Down) (in inglese: Italian Association for Persons with Down syndrome)

Gruppo target: Persone Down

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Obiettivi: La formazione delle persone down in un albergo e ristorante a Roma, portando alle possibilità di lavoro nell'industria alberghiera.

2/ Descrizione

Team	Assistenza dato dal personale dell'albergo (non c'è assistenza speciale)
Metodi	Il SIL (servizio per l'inserimento lavorativo) del AIPD Roma fornisce assistenza con professionisti qualificati, in accordo con il tempo che la persona ha passato nelle due ambiente lavorative.
Problemi incontrati	Nell'inizio della formazione una assistenza significativa dai professionisti è preferibile, talvolta perfino necessaria.
Soluzioni	Con assistenza, la mobilitazione professionale può essere ridotta (15 giorni al mese) Il ruolo del tutor dell'azienda, consapevole della situazione della persona con disabilità che viene assistita, è essenziale. Dall'altro lato, assistenza fornita fuori del lavoro permette che la confidenzialità relativa all'informazione sulla situazione del lavoratore viene mantenuta. È fondamentale di assistere utenti con coach e professionisti ben addestrati, almeno durante il primo periodo di lavoro.
I partner	AIPD
Cifre e risultati	Nel 2013/2014, 60 persone hanno trovato un lavoro al fine di questa programma. Era il soggetto di un campagna di sensibilizzazione sull'inserimento professionale di persone con disabilità. Le esperienze di 6 giovani sono stato registrate e poi emisse su una canale nazionale nella forma di un documentario di 6 puntate con il titolo "Hotel 6 Stelle". Questi sforzi hanno contribuito ad un cambiamento di percezioni e numerosi datori di lavori italiani hanno iniziato a offrire tirocini o posti di lavoro alle persone Down.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

3/ Monografia

M., con il syndrome di Down, era addestrato in una tavola calda ed un albergo, seguito da un tirocinio come un cameriere.

M., un giovanotto con il syndrome di Down, ha seguito un corso in una scuola di formazione professionale nell'industria alberghiera, mentre lavorava nella tavola calda di un albergo come un assistente nella cucina. Ha continuato nel ristorante del stesso albergo con la responsabilità per pulire i legumi, frutti di mare, cucinare e lavare i piatti. Dopo i suoi studi, ha continuato la sua formazione in un grande albergo di 4 stelle a Roma, sempre nella cucina. Oggi, tre volte alla settimana, dalle 5 am alle 11 am, lavora come un cameriere in un tirocinio pagato.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Consiglio degli organizzatori del progetto.

Questa programma permette alle persone Down di lavorare nell'industria alberghiera o di ristorazione, talvolta con contatto pubblico, e mira a creare un modello riproducibile per altri paesi. Offre un reale potenziale per formazione e lavoro nel settore. Per quanto riguarda ogni attività professionali, promuove la responsabilità individuale da sottolineare l'abilità personali e promuove l'autostima delle persone Down. Inoltre, li espone alle esigenze del lavoro collettivo.

Il punto di vista delle partner

Fuori della promozione del lavoro convenzionale per le persone con una disabilità visibile in contatto con il pubblico nel lavoro di servizio ed alta qualità, questa programma è interessante perché è stato fortemente presente nel media e è divenuto, in sé, una campagna di sensibilizzazione. Basata sulle storie di successo dei giovani, questa programma ha promosso certe aziende a diventare coinvolte nell'occupazione delle persone con disabilità, il quale ha moltiplicato i suoi effetti positivi.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Occupazione assistita e salute mentale (Spagna)

Contesto dell'iniziativa

Paese	Spagna
Definizione di un lavoratore con disabilità	Sotto l'Ordine Reale 1971/1999 1856/2009, un lavoratore con disabilità è una persona tra l'età di 16 e 64 anni, la cui disabilità è riconosciuta dallo Stato ed è stato stimato a 33% o più. Rappresentavano 76% della popolazione attiva nel 2013.
Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità	36.64% (2013)
Il tasso di disoccupazione dei lavoratori con disabilità	33.1% (2013)
Legislazione	Legge 13/1982 di 7 aprile sull'inclusione sociale delle persone con disabilità stipula che aziende con più di 50 persone devono assumere 2% di lavoratori con disabilità.
Officina protetta?	Sì

Riassunto

Il programma "Lavoro assistito e salute mentale" iniziato in Galizia (Spagna), risponde alla sfida di piena inclusione professionale delle persone con problemi di salute mentale nel lavoro convenzionale. Per essere fortunato, ci sono due sfide che devono essere superate. Prima, gli stereotipi su queste persone in lavoro devono essere combattuto; divulgazione di informazione e rispettare la confidenzialità, è una grande questione. Poi, un approccio olistico è necessario, incluso non soltanto assistenza al lavoro ma anche tenere conto della salute, problemi ambientali e sociali o legali, dipendente dalle esigenze; assistenza individuale e costante è, per questo, una priorità. Questa "Programma di Lavoro Assistito per Persone con problemi di salute mentale" affronta queste due sfide e ha ottenuto risultati molto positivo.

1/ Carta d'identità

Nome: Occupazione assistita e salute mentale

Associazione: Salud Mental FEAFES Galicia

Gruppo target: Persone con problemi di salute mentale

Obiettivi: Promuovere la piena inclusione professionale nel lavoro convenzionale.

2/ Descrizione

Team	I job coach
Metodi	Inclusione attraverso il lavoro assistito viene preceduto da attività di orientazione

Garantire il percorso professionale

verso l'inclusione nel mercato del lavoro

aperto

	professionale e formazione specifica: Competenze per la vita, laboratori sull'autostima, seminari sul lavoro indipendente, sedute di gruppo, ecc. Tutte queste attività sono incluse in un percorso costruito dai beneficiari e il professionista di lavoro assistito. Un tutor è designato nell'azienda, addestrato in metodi di lavoro assistito dal professionista di lavoro assistito e è la unica persona (a parte del manager) che sa della disabilità del lavoratore con disabilità. Il tutor ed il professionista di lavoro assistito si incontrano fuori il posto di lavoro per controllare lo sviluppo nel lavoro. Assistenza fuori ore di lavoro è fornito dal professionista di lavoro assistito, faccia a faccia, (fuori del posto di lavoro), attraverso il telefono e Whatsapp. Presto, il controllo sarà effettuato via tablet.
Problemi incontrati	Accesso all'informazione è state un grande problema. In erte circostanze, sembra inopportuno di fornire assistenza nella azienda, visto che una tale situazione può creare una differenza in confronto ai colleghi. Per questo il sistema ha funzionato con mezzi che permettono la comunicazione a distanza, per facilitare il controllo e il compimento della assistenza. Controllare le persone fuori del posto di lavoro può anche essere complicato per i professionisti di lavoro assistito, visto che si svolge fuori degli orari lavorativi regolari.
Soluzioni	Il ruolo del tutor della azienda, che conosce la situazione dell'utente, è cruciale. Assistenza fornita fuori del posto di lavoro permette che la confidenzialità della situazione del lavoratore viene mantenuta.
I partner	The programme is developed in Partenariati

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

	with companies and mental health services.
Cifre e risultati	Nel 2013/2014, 60 persone hanno trovato un lavoro al fine della programma.

3/ Monografia

MAPF, una venditrice, perfettamente integrato nella sua azienda e finanziariamente indipendente.

MAPF è una venditrice in un grande negozio di articoli sportivi. Dichiaro che questa programma ha alzato la sua fiducia in se stesso e la ha permesso di raggiungere l'indipendenza finanziaria. Ora è ancora nella fase d'integrazione e continua di imparare. Apprezza in particolare i buoni rapporti che ha con i suoi colleghi e superiori, grazie al teamwork che promuovo tale rapporti. È enfatica sui vantaggi di un tale progetto che ha avuto un grande impatto sulla sua integrazione nella azienda attraverso i strumenti che ha sviluppato. Il fatto che Salud Mental Galicia facilita l'introduzione nelle aziende è estremamente positivo; un problema nel processo di selezione. *"Quando riesci per la prima volta ad un colloquio di lavoro, è un momento decisivo"*, secondo MAPF.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Consiglio degli organizzatori del progetto.

È importante di concentrare l'attenzione su:

- la gestione della informazione,
- il servizio di assistenza fuori del posto di lavoro, senza la flessibilità dei professionisti di servizio riguardo alle loro ore, non saremmo in grado di fornire un servizio individuale,
- la coordinazione con altri attori intorno all'utente (come i servizi per la salute mentale e la famiglia) è importantissimo per la prevenzione delle crisi che potrebbe minacciare l'inclusione.

Questa programma è finanziata dal governo regionale di Galicia (Xunta de Galicia) e la programma lavorativa finanziata dalla Fondazione Emplea; però c'è bisogno di altri fondi.

Il punto di vista delle partner

La flessibilità che è chiesto dal professionista in mantenere la confidenzialità e di fornire l'assistenza individuale alle persone è estremamente interessante. Ha portato all'uso e la mobilitazione di mezzi di comunicazione diversi per affrontare questa sfida.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : CAFAU (la Francia)

Contesto dell'iniziativa

Paese	la Francia
Definizione del lavoratore con disabilità	"Un individuo è considerato un lavoratore con disabilità se la loro capacità di ottenere o mantenere un lavoro è effettivamente ridotta a causa del deterioramento di una o più funzioni fisiche, sensoriali, mentali, psicologiche." Articolo L323-10 del Codice del Lavoro francese.
Il tasso di occupazione dei lavoratori con disabilità	60% rispetto al 68% della popolazione totale (Eurofound 2014).
Il tasso di disoccupazione dei lavoratori con disabilità	Il doppio della media nazionale.
Legislazione	La legge relativa alla parità di diritti, opportunità, partecipazione e cittadinanza per persone con disabilità del 11 febbraio 2005 ha come obiettivo l'accesso al lavoro per ogni lavoratore con disabilità, secondo le loro attitudini ed ambizioni, in una struttura del lavoro che è adattata alla loro disabilità. In tale ottica, la legge richiede ai datori di lavoro privati e pubblici con 20 impiegati o più che almeno il 6% del loro personale sono lavoratori con disabilità. Possono soddisfare questo obbligo in diversi modi: il lavoro diretto, il tirocinio nell'ambito della formazione professionale, subappalti con <i>Etablissements et services d'aide par le travail</i> (ESAT) Assistenza attraverso Imprese di Lavoro e Servizi, che sono classificati come ambienti protetti, o, dal 2015, con lavoratori indipendenti con disabilità.
Officina protetta?	Sì

Riassunto

Il CAFAU (Centro di Assistenza e Formazione per le Attività Utili) è un servizio per l'occupazione assistita che offre un programma a due fasi a datori di lavoro e i loro lavoratori con disabilità psichiatrica o mentale: preparazione per il lavoro e assistenza nel lavoro in un ambiente convenzionale. Opera nel distretto di Compiègne (Oise). Dopo la formazione in un centro dedito, assistenza individuale e a gruppo viene data da un consulente specifico nella azienda via regolari incontri settimanali e contatto con il lavoratore e incontri mensili e contatto con il datore di lavoro. Il CAFAU sviluppa una strategia educativa e strumenti (adattamenti nel lavoro, servizi di consiglio delle risorse umane, assistenza amministrativa,

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

ecc.), che assicura la durevolezza del lavoro di queste persone nelle aziende. Assiste il datore di lavoro in tutte le fasi dell'inclusione del lavoratore (il tirocinio e poi il lavoro a tempo determinato) con l'obiettivo di sviluppare verso un lavoro permanente, uno scopo che viene fissato con l'azienda all'inizio.

1/ Carta d'identità

Nome: CAFAU (Centro di Assistenza e Formazione per le Attività Utili)

Associazione: "Un autre regard" (Un prospettiva diverso)

Gruppo target: Datori di lavoro e persone con disabilità psicologiche e intellettuali

Obiettivi: Offrire l'assistenza individuale per il lavoratore e l'azienda, permettendo di scegliere ed eseguire l'attività desiderata e di assicurare condizioni di lunga durata per il successo.

2/ Descrizione

Team Metodi	4 job coach e 1 manager La programma di CAFAU consiste di due parti: - Preparazione per il lavoro in un centro di formazione: il centro offre 12 posti per un programma a tempo pieno basato su come comportarsi in un ambiente professionale: conoscenza della azienda e conoscenza da se stesso. Gli studenti seguono un programma individuale da 3 a 12 mesi. - Assistenza nel posto di lavoro: una volta occupato, le persone con disabilità firmano un contratto di assistenza tripartiti fra il datore di lavoro/lavoratore/CAFAU allegato al contratto di lavoro. Il lavoratore viene assistito un mezzo giorno a settimana attraverso il supporto individuale o di gruppo nel CAFAU, ed un incontro mensile al suo posto di lavoro con il team nel quale lavora. L'assistenza viene adatta alle esigenze della persona e del datore di lavoro. Il ritmo può essere più veloce, se necessario, dipende dal feedback che viene dato regolarmente. CAFAU affronta il problema della divisione e competizione con altri operatori esistenti, nonché difficoltà nel trovare di datore di lavoro che vogliono intraprendere questo processo. CAFAU è una struttura medico-sociale in una fase sperimentale di 5 anni.
Problemi incontrati	

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Soluzioni	Era necessario di costruire e sviluppare un rete di partner a monte del processo e di installare strumenti condivisi per analizzare i progetti individuali e controllare durante il tirocinio e il lavoro.
I partner	CAFAU opera in partenariato con strutture per l'assistenza nel trovare di lavoro (servizi specializzati o non-specializzati per persone in cerca di lavoro), per il lavoro protetto, salute e la formazione specializzata e non-specializzata. Un comitato direttivo (datori di lavoro, finanziatori e osservatori indipendenti) lo accompagna nell'esecuzione della programma. Il CAFAU fa parte di un gruppo nazionale di strutture dello stesso tipo, sviluppando il concetto e buone pratiche del "lavoro assistito", il gruppo di lavoro con protezione sociale diretto dal FEGAPEI (Federazione Nazionale di Associazioni che Gestiscono Servizi per Persone con Disabilità e Persone Fragili). È anche un membro fondatore del Collettivo Nazionale per il Lavoro Assistito.
Cifre e risultati	Il numero di posti autorizzati per l'assistenza dal CAFAU è 35.

3/ Monografia

M., un lavoratore con disabilità mentale riconosciuto, assunto in un posto permanente in un'impresa di ingegneria civile.

M è un giovanotto nato nel 1991. È stato educato in una scuola primaria fino al CM1 (l'età di 10 anni) poi è entrato in un IME (Istituzione Medico-Educative), poi un IMPro (Istituzione Medico-Educative Professionale) dove ha ricevuto una formazione professionale nella pittura e edilizia. Difficoltà relative alla velocità del lavoro e la forza fisica di M., nonché con leggere e scrivere apparivano durante il tirocinio nel posto di lavoro. Era anche psicologicamente fragile. Nel febbraio del 2010, aveva un accertamento RQTH (Riconoscimento di Qualità del Lavoratore con Disabilità) ed una orientazione ESAT (Istituzione e Servizio per l'Assistenza mediante il Lavoro) per disabilità mentale ma, tuttavia, voleva lavorare in un ambiente convenzionale, e, con questo scopo, e in cooperazione con il suo IMPro, ha cominciato il servizio di CAFAU. Durante il suo tirocinio (nella sezione amministrativa di azienda Z, un'impresa edile di ingegneria civile con 105 lavoratori) ha dimostrato una preferenza per lavorare nel settore amministrativo. I compiti sono assegnati a lui gradualmente in termini di quantità e difficoltà. Durante il suo primo tirocinio, M. ha beneficiato dall'assistenza del suo consulente di lavoro, che lo ha assistito ogni

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

settimana fuori del suo posto di lavoro e ore lavorative, mentre l'azienda è anche stato in contatto ogni mese. Nel 2011, M. era assunto per un contratto ad un tempo determinato di 6 mesi, poi è stato rinnovato per 12 mesi, inclusi dei nuovi compiti per arricchire il suo lavoro. Un anno dopo, ha firmato un contratto permanente per assistente amministrativo. Nel gennaio del 2015, M. ha lasciato la casa paterna per vivere autosufficiente nella sua propria casa.

4/ Un esempio da seguire? Punti di vista delle partner e raccomandazioni

Consiglio degli organizzatori del progetto.

CAFAU ha, per un periodo rinnovabile di cinque anni, il statuto di una struttura medico-sociale sperimentale, finanziata dall'Agenzia di Salute Regionale, il Conseil Général ed i datori di lavoro coinvolti. Il suo base è un'operazione solida che coinvolge diversi punti. Prima di tutto, una mediazione a due parti che permette sia il lavoratore sia il datore di lavoro di essere assistito e assicurato. Poi, il supporto in un pool geograficamente limitato offre una prossimità che permette incontri regolari. Tutti partito possono contare su le attività del team di assistenti che lavorano in maniera totalmente indipendente e possono diventare disponibile su richiesta. Questo supporto può essere mantenuto indefinitamente, perfino su un base ad hoc.

Il punto di vista delle partner

Nel contesto francese, questa sistema permette le persone in un ambiente protetta che vengono da un ambiente convenzionale, di lavorare di nuovo in un ambiente convenzionale con assistenza che assicura il loro percorso di carriera.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Parte 3 PROGRAMMI PILOTA DI TRANSIZIONE

Titre pratique : Dispositif d'Accompagnement Coopératif (Sistema di Assistenza Cooperativa) (la Francia)

Le persone mirate per il progetto DAC (Sistema di Supporto Cooperativo) per la sua prima fase sperimentale sono sei giovani tra i 16 e 25 anni con problemi cognitivi, psicologici e/o comportamentali, assistiti da operatori di inserimento, preparando di lasciare istituzioni medico-sociali e classi ULIS nelle scuole medie e secondarie.

L'obiettivo del progetto DAC, svolto in Aube (Francia), è di aiutare questi giovani nell'accettazione della loro disabilità, di determinare un progetto professionale solido, ottenere accesso all'informazione e qualifiche e, in fondo, di favorire il loro inserimento sociale e professionale in un ambiente convenzionale o protetto, con una gestione ottimizzata di transizioni nel loro percorso. Mentre il Piano Regionale di Formazione del Conseil Régional offre un serie ampio di attività preparative e qualifiche, sistemi di legge comune concepiti per i giovani non possono tenere conto delle caratteristiche del gruppo target. Questi programmi sono troppo breve, standardizzate e collettive; i giovani con disabilità lo trovano difficile di seguire il ritmo e mancano autonomia. Per questa ragione, il DAC organizza centri che raggruppa le abilità dei partner, gestito dal ADAPT, i quali saranno mobilitabili se necessario durante il percorso del giovane. È il rappresentante di carriera che suggerirà rinvio al percorso e accertamento dei diversi passi svolti dal ADAPT (gestione e rinvio) in cooperazione con il gruppo multidisciplinare di partner mobilitati (Comitato di Controllo). Il referente ha una missione di interfaccia e aumentare le abilità dei membri della rete. Aumenta anche la consapevolezza, informa e forma i vari professionisti che saranno coinvolto nella carriera del giovane.

Il punto di vista delle partner

Oltre gli obiettivi operazionali descritti sopra, esperimenti dovrebbero dare la conferma che la cooperazione per assicurare carriere per persone con disabilità dipende da: la formalizzazione dei metodi di cooperazione fra gli attori, formalizzazione dei ruoli (gestione, ingegneria di carriera, supporto, controllo, accertamento, ecc.), una conoscenza condivisa di risorse che possono essere attivate e la costruzione di una rete di attori. Deve permettere di fare il controllo dei mezzi che formalizzano la cooperazione, la costruzione di una condivisione organizzata di informazione sulle numerose risorse che sono disponibili per giovani e aiutare ad assicurare il lavoro attraverso il rinforzamento della cooperazione fra gli attori in tutte le fasi di transizione.

Titre pratique : TENENETservizi di assistenza (Centro di Consiglio Sociale e Psicoterapeutico)

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

TENENT offre servizi di supporto per giovani con disabilità per trovare un lavoro. L'obiettivo è di integrare le persone con disabilità nella società da supportarli a trovare il lavoro. I loro servizi sono focalizzati sul cliente (un approccio centrato sulle persone) nel campo di trovare e risolvere barriere pratiche per l'occupazione, le barriere psicologiche per l'occupazione (nel caso del lavoro a lungo termine), barriere sociali, nonché barriere familiari.

I servizi di TENENET sono svolti dal 2011 da un team trasversale, composto da psicologi, assistenti sociali, volontari e pedagoghi specializzati. C'è anche cooperazione con le autorità locali e partner internazionali. Dal settembre 2014 fino al agosto 2016 sono cominciato un nuovo progetto che coinvolge 100 giovani clienti con disabilità dalle municipalità di Senec, Pezinok e Bratislava, le relative famiglie o legali rappresentanti, e applicano un approccio olistico ai loro servizi di supporto. Allo stesso tempo, lavorano con datori di lavoro (grande imprese e anche imprese piccole e medie) e le autorità pubbliche, offrendo servizi di consulenza per facilitare reali opportunità lavorative per ogni giovane con disabilità. In quel senso, fanno un lavoro sociale, psicoterapeutico e consultivo con il cliente. TENENET ha cominciato una cooperazione attiva con imprese locali e parti interessati attraverso negoziazioni da aprire nuovi posti di lavori. Lavorano anche per promuovere lo sviluppo di una legislazione rinnovata nella Slovacchia e organizzano attività per sensibilizzare i datori di lavoro della importanza dell'inclusione per la società.

Il punto di vista delle partner

Il suo approccio innovativo al lavoro con giovani con disabilità, centrato sulle loro esigenze e i loro concetti del lavoro ideale. Un altro elemento chiave per la trasferibilità è la comunicazione con i datori di lavoro e la fondazione di partenariati in questo campo per assicurare una alta qualità del lavoro per le persone con disabilità e la contentezza per i datori di lavoro. È anche importante di fornire sostegno per i datori di lavoro e i lavoratori nelle necessità amministrative (la documentazione). Anche importante è la pre-formazione del lavoratore prima di essere incluso, così che sono tutti e due contento. Controllano i lavori attuali del cliente attraverso "la-formazione-sul-lavoro" e il controllo del loro stato attuali nel loro posti di lavoro. Inclusi nelle attività nel mercato lavorativo aperto sono laboratori per gestori di laboratori protetti, per promuovere il modello e influenzare il pubblico in un modo positivo, così che sarebbe più consapevole delle questioni di disabilità e le capacità delle persone con disabilità e più disposto ad assumere le persone con disabilità.

Titre pratique : L'Arte in progresso (Italia)

"Arte in progresso" è un programma italiano di educazione e formazione, mirato ai giovani con una disabilità cognitiva. In un laboratorio con un centro di riabilitazione, imparano varie tecniche artistiche.

Imparano di dipingere vetro, legno e ceramiche, calendari, borse e oggetti artigianali ecc. Questa è la missione del "Arte in progresso" di ASVO, mirato ai giovani con una disabilità cognitiva, con lo scopo a

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

lungo termine di rimuovere la discriminazione nel settore di arte verso queste persone e li permettono di prendere il loro posto nel settore attraverso la dimostrazione della loro creatività innegabile. Gli oggetti vengono venduti in un negozio partenariato. Questa operazione creativa permette di ripristinare individualmente la fiducia in se stesso, e di immaginare un futuro professionale con, perché no, la possibilità di prendere un posto nella comunità artistica. Nel quadro di un progetto europeo, due utenti hanno anche partecipato in una mostra itinerante internazionale sulla stessa base che ogni altro artista, mostrando il loro lavoro ad un pubblico informato.

Il punto di vista delle partner

La cosa interessante qui è l'abilità di mutare l'arte in una leva per l'inclusione e la partecipazione delle persone con disabilità. Questo gli dà più valore per loro stessi e per il pubblico, mentre gli permette anche di svolgere una attività (anche se non si tratta di lavoro nel senso stretto). Il lavoro sembra di essere molto interessante anche se i partner riconoscono che il mercato di arte non può fornire una entrata regolare alle persone grazie alla sua propria natura.

Titre pratique : Il mio giardino (Italia)

"Il mio giardino" è un programma di educazione e formazione svolto in Italia, mirato ai giovani con difficoltà cognitive; gli permette di imparare il giardinaggio con lo scopo di farlo come professione.

“Il mio giardino” è il nome di questo programma italiano mirato a giovani con difficoltà cognitive oppure più disabilità dopo l'educazione obbligatoria. Le attività si svolgono ogni mattina con la possibilità per gli utenti di imparare varie competenze: gestione delle piante, giardinaggio di mercato, vari metodi agricoli, perfino la bachicoltura. Sono anche responsabili per occuparsi dei cavalli, somari, conigli e altri animali che vivono nella fattoria. Entrate delle piante a crescita, vendute in una cooperativa, vengono reinvestito per comprare i materiali e attrezzature necessari. Questi giardinieri in boccio vengono gestiti da un tutor. L'idea è che gli insegnanti della scuola agricola vengono anche assistiti, perché spesso non hanno avuto formazione nella specificità della disabilità. Un partenariato viene formato con una cooperativa per la vendita e distribuzione dei prodotti. A lungo termine lo scopo è di sviluppare il settore. Il giardinaggio offre a questi giovani un ambiente naturale e un senso di compimento.

Il punto di vista delle partner

A lungo termine, questo programma vuole favorire l'inclusione delle persone con disabilità nelle scuole agricole, che porterà al lavoro a lungo termine. Focalizza anche sull'idea di costruire rapporti con cooperative per vendere prodotti. Viene anche preparato un contratto con una municipalità locale, la quale vuole permettere un gruppo di giovani giardinieri con disabilità di gestire i suoi spazi verdi. Una richiesta per finanziamento europeo è inviata. L'effettività di questo programma nel portare a un lavoro pagato a lungo termine richiede analisi.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Titre pratique : Programma Phares (la Francia)

Il programma di PHARES è originale, svolgendo attività anche prima della fase di occupazione, sviluppando educazione e formazione per migliorare l'occupabilità delle persone con disabilità..

Nella Francia, malgrado reale progresso, gli studenti con disabilità rappresentano soltanto 0.98% degli studenti universitari, cioè 14.000 persone. I tassi bassi di accesso alle educazione superiore è dovuto a vari fattori: autocensura, una mancanza di informazione e scoraggiamento. PHARES è una iniziativa civile che incoraggia emulazione dai coetanei. Giovani studenti volontari, lavorando con l'associazione studentesca (FEDEEH), offrono i loro servizi di tutoraggio, forniscono supporto ai loro colleghi studenti con disabilità per 2 ore alla settimana. Lo scopo del programma è di aiutare gli studenti con disabilità ad aumentare la loro fiducia in se stesso e di sviluppare loro potenziale.

Il punto di vista delle partner

La priorità è sicuramente di lavorare sulla barriera psicologica e la autocensura che punisce giovani con disabilità, che pensano che ulteriore educazione non sarebbe possibile per loro. Questo è esattamente lo scopo del processo di emulazione dai coetanei dentro un gruppo, che aiuta a sviluppare un senso di inclusione più sereno e solidale. La ricchezza di questa iniziativa è dovuto alla sua organizzazione su un base volontario, visto che mobilita studenti volontari, che sono assistiti e assicurati da professionisti.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

4° parte Raccomandazioni

La maggior parte delle seguenti raccomandazioni dei partner di DESC sono dirette ai professionisti che stanno lavorando con le persone con disabilità con lo scopo di procurargli percorsi di lavoro. Per raggiungere questo, i partner di DESC hanno definito 2 livelli di azione. Da una parte, organizzazioni e la società civile devono fare pressione per creare un ambiente più servizievole (legislazione, mentalità...). Dall'altra, noi, come professionisti, dobbiamo cambiare le nostre pratiche.

Queste raccomandazioni sono basate sulle iniziative promettenti menzionate sopra, centrando sul miglioramento delle nostre pratiche nel campo mentre tenendo conto dello spirito e gli obiettivi del UNCRPD.

RACCOMANDAZIONI PER LA STRATEGIA

1. SENSIBILIZZARE LA SOCIETÀ

Tutti gli interessati devono impegnarsi per promuovere le attività di sensibilizzazione per raggiungere il pubblico generale e cambiare la mentalità. Per questo, le autorità pubbliche possono essere una leva e svolgere un ruolo importante nella promozione e nell'aumento della consapevolezza nella società. Dobbiamo lavorare insieme per promuovere una maggiore comprensione della disabilità e lavoro. Abbi una mentalità positiva - capacità e competenze - è essenziale per superare le percezioni negative e per permettere la partecipazione al mercato di lavoro per le persone con disabilità.

2. PRENDI LA SICUREZZA DEI PERCORSI DI CARRIERE IN CONSIDERAZIONE COME UN MEZZI DI DEISTITUZIONALIZZAZIONE.

Articolo 19 delle ONU CRPD riconosce il diritto delle persone con disabilità di avere accesso ad una serie di servizi basato sulla comunità, incluse l'assistenza individuale necessaria di supportare l'abitazione e l'inclusione nella comunità. Se combinato con l'articolo 27, rappresenta un quadro utile per la facilitazione dello sviluppo dei servizi di assistenza per assicurare i percorsi di carriera. Per assicurare percorsi di carriera in un modo efficace e sostenibile, c'è bisogno di assicurare la disponibilità e accessibilità ai servizi di assistenza generali e specializzati. Inoltre, il lavoro dovrebbe portare ad uno stipendio decoroso e condizioni di lavoro decorosi, e percorsi di carriera.

3. ASSISTE LO SVILUPPO DEI SERVIZI DI SUPPORTO INDIVIDUALE

Insieme con le autorità pubbliche, dovremmo sviluppare e promuovere un approccio individuale ai servizi di assistenza in tutte le strategie di lavoro. Il sostegno deve essere fatto disponibile in tutte le

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

fasi del lavoro (assunzione, ritenzione e la fine del lavoro). Le esigenze specifiche delle persone con disabilità nel ambiente lavorativo dovrebbero essere affrontate: posti individuali sono necessari per fornire pari opportunità lavorative.

4. PROMUOVERE I PARTENARIATI PUBBLICO-PRIVATO

Dovremmo provare di promuovere i partenariati pubblico-privato come un mezzo di supportare lo sviluppo dei mercati lavorativi inclusivi.

5. METODI DI EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Dobbiamo costruire programmi educativi, VET e formativi che sono inclusivi, accessibili e mirati, legati alle esigenze specifiche e le competenze del individuo per facilitare la transizione verso il mercato di lavoro. La transizione dalla scuola al lavoro deve essere trattata, fondando una cooperazione più solida fra gli sistemi educativi e il mercato di lavoro.

6. TRAPPOLA DEL BENEFICIO

Dobbiamo convincere le autorità pubbliche che devono cambiare la loro legislazione per assicurare che le prestazioni sociali (p. es. la copertura sanitaria, spostamenti, cura dell'infanzia) non vengono immediatamente ritirate quando uno viene assunto, per così evitare la trappola del beneficio.

7. LA COOPERAZIONE INTERSETTORIALE

La cooperazione intersettoriale, in particolare inclusi i sindacati, è essenziale per stabilire quadri di sostegno corretti e per identificare ed affrontare ogni questioni con una risposta adeguata.

8. ACCOMODAMENTO RAGIONEVOLE

Accomodamento ragionevole è fondamentale per fornire un reale accesso al lavoro e posti di lavoro. Dobbiamo fare appello alle autorità pubbliche di riconoscere il lavoro assistito e altri mezzi per assicurare percorsi di carriera come un accomodamento ragionevole. La disponibilità di supporto umano e servizi di supporto aiuta di superare le barriere che esistono nel ambiente lavorativo, non soltanto mezzi e/o adattamenti.

9. FINANZIARE DISPONIBILITÀ E RICONOSCIMENTO LEGALE DEL LAVORO ASSISTITO

Dobbiamo promuovere un cambiamento nel quadro legale per aumentare l'inclusione attiva nel mercato di lavoro e non dovremmo diventare una barriera nel diritto al lavoro e all'occupazione. Le autorità pubbliche dovrebbero controllare e ritirare legislazione e regolamenti che escludono certi gruppo svantaggiati dal mercato di lavoro. Dovrebbero sviluppare legislazione coerente e sistemi di finanziamento che coprono i costi dell'assunzione delle persone, nonché l'assistenza nel lavoro.

Raccomandazioni Tecniche

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Sul professionista

10. **Professionalizzare il settore**

Professionisti nel settore dovrebbero essere aggiornati e formati regolarmente, così che sono in grado di fornire servizi del lavoro inclusivo secondo i principi del UNCRPD, in particolare l'articolo 27.

11. **Sostegno reciproco**

Sostegno reciproco deve essere sviluppato nelle organizzazioni che forniscono servizi di sostegno. È un modo di responsabilizzare i clienti. Nel posto di lavoro, il personale può essere un esempio e può assistere i lavoratori con disabilità di sviluppare un atteggiamento appropriato.

12. **Mettersi alla prova** rifletti su ogni azione che fai, se è il modo migliore di farlo o no e quanto efficace è).

Professionisti investono molto energia su fornire servizi di sostegno ai giovani con disabilità, ma periodicamente dovrebbero valutare se i loro servizi soddisfanno le esigenze dei loro clienti, per così raggiungere risultati migliori dell'occupazione reale nel mercato di lavoro aperto.

13. **Team trasversale**

Ogni transizione o iniziative di lavoro assistito ha bisogno della partecipazione di un team trasversale, composto da professionisti che lavorano nel ambito di servizi basati sulla comunità per le persone con disabilità.

14. **L'assistenza individuale e su misura**

Ogni persona è diversa e ha competenze, ambizioni e esigenze diversi. Per questa ragione ogni programma di transizione dal lavoro protetto al lavoro aperto e ogni servizi di lavoro assistito deve sempre essere individuale e centrato sulla persona per assicurare un supporto individuale di qualità, secondo le norme sviluppate dal *Unione Europea del Lavoro Assistito* (EUSE) e concordate da altre importanti associazioni coinvolte nell'occupazione delle persone con disabilità.

15. **Operare in partenariato** con imprese ma anche con interessati locali, autorità locali (vero impegno-finanziamento) e agenzie di lavoro nazionale.

In questo campo di servizi sociali è essenziale di lavorare in partenariato con i datori di lavoro ma anche con le autorità locali e insieme con il Servizio di Occupazione Pubblica, per stabilizzare i programmi e servizi e la cooperazione delle principali parti interessate.

16. **Prendi il tempo di pianificare il futuro progetto professionale/di carriera.**

Tutte le parti interessate partecipano nell'inclusione nel lavoro delle persone con disabilità devono essere consapevoli dell'importanza di un piano di carriera per i giovani.

17. **Rompi il legame fra l'educazione speciale e le officine protette** (evita le officine protette).

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Istituzioni, professionisti e politici dovrebbero essere consapevoli che l'approccio all'educazione speciale e il lavoro protetto deve cambiare in Europa dopo il consenso di UNCRPD. Tutti i attori nel campo dovrebbero implementare le risorse di sostegno per bambini e giovani con disabilità nelle strutture convenzionali, con lo scopo di raggiungere un'educazione inclusiva e un processo di transizione verso un lavoro assistito nel mercato di lavoro aperto.

18. **Preparail giovane (sviluppo delle competenze sociali, autonomia, lavorare sull'aspetto emozionale) prima di raggiungere il datore di lavoro.**

Programmi di transizione dal lavoro protetto al lavoro aperto o dalla scuola al lavoro dovrebbero centrarsi sulla formazione di competenze sociali, l'aumento dell'autostima, comportamenti sociali appropriati, la motivazione per lavorare, e competenze per vivere indipendente quanto gli altri cittadini.

19. **L'importanza di creare unarete localecon i datori di lavoro**

Centrato sull'occupazione, è fondamentale di coinvolgere il maggior numero possibile di datori di lavoro per cooperare nei programmi di transizione, permettendo tirocini o esperienza lavorativa in tutti i settori di attività (pubblico o privato).

20. **Comunicare il vostro successo**

Tutte le iniziative dedicate ad assicurare percorsi di carriera, contribuiscono a cambiare l'immagine che la società ha dalle persone con disabilità. È essenziale di comunicare il vostro successo, pensaci del social media. E se è possibile, pianifica una campagna comunicativa attraverso i social media e la stampa legato a questi programmi inclusivi.

21. **Collaborare con le università**

Per contribuire allo sviluppo e distribuzione delle nuove iniziative e risorse per l'inclusione delle persone con disabilità nel mercato di lavoro aperto, raccomandiamo la collaborazione con organi sociali delle università e centri di ricerca.

22. **Abbi una mentalità aperta e sii creativo**

Il lavoro assistito e l'innovazione di implementare soluzioni efficaci e economici possono solamente essere sviluppati da un personale con una mentalità aperta e da professionisti creativi.

23. **Coinvolgere le persone con disabilità**

Nel assistere delle persone con disabilità di diventare riusciti nella loro inclusione sociale e lavorativa, è "obbligato" di coinvolgere la persona nel processo decisivo e la progettazione del loro percorso di carriera, secondo la meglio pratica usata in questo campo, quella di una pianificazione mirata sulla persona.

24. **Cercare posti di lavoro di qualità**

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Le pratiche eccellenti di inclusione lavorativa per le persone con disabilità cercano i posti di qualità nelle aziende eccellenti e rifiutano i posti isolati o quelli che nessuno vuole avere.

25. Valutare, migliorare

Professionisti dovrebbero sviluppare strumenti per valutare l'efficacia del sostegno e dovrebbero proporre piani per migliorare la qualità dei servizi. Dovrebbero anche assicurare una raccolta di dati statistici per analisi e comunicazione.

26. **Divulgazione dell'informazione**

È sempre appropriato di dare la verità ai datori di lavoro sui candidati assistiti dai job coach, per proteggere l'informazione personale però è una buona pratica di chiedere in anticipo la persona con disabilità quali informazioni personali non legate al lavoro non vuole avere divulgate.

27. **Un approccio olistico**

Raccomandiamo un approccio olistico per guidare ed assistere i giovani con disabilità verso un lavoro nel mercato di lavoro aperto, tenuto conto della persona in totale per rispondere alle sue esigenze sociali, psicologiche e formative, tra l'altro.

28. **Usa il stesso approccio e metodologia con strategie speciali quando vengono accompagnate e assistite le persone con le disabilità più grave.**

29. **Disegna un piano individuale e evolutivo**

È necessario di progettare un piano di transizione individuale per ogni giovani con disabilità, così che può raggiungere il più alto livello possibile di indipendenza nella sua vita matura. Dovrebbe essere adatto ogni volta che sia necessario. Se il giovane si rende conto che non può farlo o vuole seguire un altro percorso, i professionisti devono essere in grado di modificare il piano, di adattarlo. Il diritto di fare errori come tutti dovrebbe essere protetto dai servizi. Anche se non crediamo in un progetto, come professionisti dovremmo essere in grado di supportare il giovane anche se sarebbe un fallimento, perché, alla fine, imparerà e capirà qualcosa su lui stesso/lei stessa senza il nostro supporto.

Sulla persona

30. **Barriera psicologica e la fiducia in se stesso**

Raccomandiamo il lavoro sulla fiducia in se stesso con il cliente, fornendo opportunità di una esperienza di transizione ai giovani con disabilità, o organizzando il sostegno reciproco o altri mezzi, perché contribuisce a levare le barriere psicologiche. Il modello "*Prova un altro modo*" è molto raccomandato ai giovani e professionisti.

31. **Emancipazione per la gente**

Garantire i percorsi professionali ed il lavoro assistito sono i modi migliori per responsabilizzare i giovani da una situazione svantaggiata per entrare nella forza lavoro del mercato di lavoro

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

aperto; è stato dimostrato in numerosi paesi per più di trenta anni e con vari gruppi di persone con disabilità. L'applicazione di questo sistema è altamente raccomandata a tutti organi e istituzioni nel settore sociale.

Sull'ambiente

32. **Coinvolgere le famiglie per supportare la responsabilizzazione dei loro figli**

La famiglia e parenti sono un supporto naturale fondamentale per giovani per raggiungere un ruolo attivo nella società e per lo più per giovani con disabilità. Tutti i membri della famiglia possono essere servizievoli per evitare un eccesso di protezione e rinforzare comportamenti appropriati della persona con una disabilità e collaborando nel suo cerchio di sostegno, per raggiungere gli scopi e obiettivi del suo piano d'azione individuale. Talvolta la famiglia può essere una barriera per l'autonomia, dobbiamo sopportarlo o negoziarlo per sviluppare un percorso per il giovane.

33. **Combattere gli stereotipi sulle persone con disabilità nel lavoro**

Le iniziative che sono state presente in questa guida possono essere duplicato dalle organizzazioni sociali nel campo di disabilità, per così combattere gli stereotipi sulle competenze delle persone con disabilità di eseguire certi compiti o lavori. Una campagna di comunicazione può essere servizievole per creare una società più inclusiva.

Sull'azienda

34. **Collaborare con le aziende e formare i datori di lavoro.**

Lo più delle iniziative di transizione presentate in questa guida e tutte che sono legate all'assicurazione dei percorsi di carriera ed il lavoro assistito sottolineano l'importanza della collaborazione con il datori di lavoro. È il modo meglio per permettere i giovani di migliorare le loro abilità e competenze di eseguire un lavoro specifico e di permettere le imprese e colleghi di contribuire un supporto naturale per includere nuovi colleghi nelle loro imprese. Professionisti dovrebbero capire il modo in che un imprese opera per essere un reale sostegno per la persona con disabilità e fornendogli un servizio reale.

35. **Promuove il tutoraggio nelle aziende coinvolgendo tutti i lavoratori (con e senza disabilità) - aumenta la consapevolezza nell'azienda**

Un dei più importanti attori per raggiungere un'inclusione lavorativa di qualità per le persone con disabilità nel mercato di lavoro aperto è il sostegno naturale fornito dal personale e colleghi nelle imprese. Datori di lavoro dovrebbero implementare un sistema o tutor o tutoraggio dentro le loro imprese per assicurare un processo di integrazione di qualità per i lavoratori con esigenze di assistenza.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

36. **Piano di Responsabilità Sociale Aziendale**

Datori di lavoro coinvolti nella società dovrebbero avere un *Piano Aziendale di Responsabilità Sociale* con un chiaro impegno per incorporare la diversità da assicurare percorsi di carriera nell'azienda o corporazione.

37. **Crea una vera cooperazione fra i partner.**

Fornitori di servizi svilupperanno strategie a lungo termine con imprese per stabilizzare un rapporto sostenibile che favorisce l'inclusione delle persone con disabilità.

38. **Fa quello che dici e di' quello che fai.**

Tutte le parti interessate, in particolare le imprese, dovrebbero essere coinvolte nella creazione della attività di sensibilizzazione dentro e fuori dell'organizzazione. Devono comunicare sulle iniziative e pubblicizzare i risultati e progetti.

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

4e de couverture : mise en page voir le PDF de gabarit

Colonne de gauche

DESC Disabilità Eguaglianza Sicurezza Carriere

Promuovere pari opportunità e garantire dei percorsi professionali per giovani con disabilità in Europa

Il progetto DESC dura tre anni, dal settembre 2014 al agosto 2017

Numero di riferimento: 2014-1-FR01-KA200-008809

www.edew.eu/desc-project

Contatti : lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net, claverie.cyrielle@ladapt.net

« Un riconoscimento particolare alle organizzazioni che hanno contribuito inviando le loro pratiche promettenti. »

LOGO Erasmus + + **avviso** Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione ufficiale della Commissione europea

Colonne de droite 4 partner da vari paesi europei

FRANCIA

LOGO Leader del progetto - l'ADAPT è un'organizzazione francese senza scopo di lucro che fornisce vari servizi per 14.000 persone di ogni età e con ogni disabilità per migliorare la loro inclusione sociale e professionale.

Web: www.ladapt.net

Contatto: lagarrigue.henri-pierre@ladapt.net

BELGIO

LOGO EASPD è un'organizzazione europea ombrello senza scopo di lucro, fondato nel 1996, e rappresentando attualmente più di 11.000 servizi sociali e sanitari per le persone con disabilità.

Web: www.easpd.eu

Contatto: nieves.tejada@easpd.eu

SPAGNA

LOGO Fundación Emplea è una fondazione senza scopo di lucro fondata nel 2008, che mira ad migliorare la metodologia del Lavoro Assistito e l'innovazione nei programmi di lavoro per i gruppi fragili.

Web: www.fundacionemplea.org

Contatto: fundacion@fundacionemplea.org

ITALIA

LOGO Scuola Viva è un centro di riabilitazione, ricerca a formazione nel campo delle disabilità intellettuali, ma non solamente, che è centrato sullo sviluppo personale e l'inclusione sociale e la partecipazione degli utenti.

Web: www.scuolaviva.org

Garantire il percorso professionale verso l'inclusione nel mercato del lavoro aperto

Contatto: F.FEA-AISE@mclink.it