CAP EMPLOI HAUTE GARONNE

RESO
ASSOCIATION RÉSILIENCE OCCITANIE
HANDICAP, DÉPENDANCE, SOIN

PROJET D'INCLUSION VERS L'ENTREPRISE DE JEUNES EN SITUATION DE HANDICAP

Objectifs : Permettre à une cohorte de 15 à 20 jeunes en situation de handicap de connaître les codes de l'entreprise afin de trouver un emploi, un stage pour se mesurer au milieu ordinaire et augmenter leur employabilité.

Profil des jeunes : IME / ITEP de l'établissement Portes de Garonne, de 14 ans à 21 ans en capacité de réaliser un stage en entreprise.

Type de Handicap : troubles du comportement et/ou une déficience intellectuelle et/ou un trouble du spectre de l'autisme…

Durée : Le projet se déroulera en 4 phases de 4 ateliers par mois. Puis suivi en entreprise et bilan.

Animation : Reso et Cap emploi

Equipe CAP EMPLOI : 2 chargés de mission et leur responsable qui seront mobilisés en fonction des themes abordés et des besoins

Equipe Porte de Garonne : 1 enseignant, 2 éducateurs, 1 educateur technique spécialisé, 1 psychologue, 1 assistante sociale, 1 coordinateur.

Ces professionels seront identifiés et dédiés à la mission en fonction des besoins établis et nécéssaires pour chaque situation.

Lieux : Les 3 premiers ateliers se dérouleront dans les locaux de l'IME - ITEP - SESSAD PORTES DE GARONNE101, route de Capens - 31390 MARQUEFAVE et le dernier atelier se déroulera à Cap emploi, 8 rue Paul Mesplé 31100 TOULOUSE

Phase 1 : premier trimestre

- Présentation des objectifs des ateliers
- Travail ludique sous forme participative permettant aux jeunes de s'exprimer sur la manière dont ils perçoivent le monde du travail et ce qui est attendu d'eux
- Découverte des aptitudes de chacun, et des affinités avec des domaines ou des secteurs métiers (l'accompagenment des jeunes par l'établissement pourra s'adapter aux besoins des jeunes notamment à l'aides des ateliers existant de l'établissement)
- Mise en forme des idées développées qui seront complétées et expliquées par les animateurs de l'atelier (CAP EMPLOI/Portes de Garonne)
- Intervention de chefs d'entreprise sur leurs attendus
- Découverte des entreprises participantes, avec visites.

Phase 2 : deuxieme trimestre.

- Remise d'un mémo rappelant les attendus des entreprises
- Pourquoi faire sa demande de RQTH ?
- Travail sur le principe de la méthode ADVP pour faire émerger des pistes de projet professionnel
- Travail sur les aptitudes

- Préparation à la recherche de stages : pourquoi faire des stages avant d'occuper un emploi ?
- Travail avec les jeunes sur des propositions de stages, recherche en collectif puis individuellement les secteurs vers lesquels le jeune souhaite se diriger

Phase 3 : troisieme trimestre

- Travail du CV
- Se préparer à l'entretien d'embauche (jeux de rôles)
- Intervention des animateurs suite aux jeux de rôle pour identifier les bons et les mauvais réflexes
- Recherche actives de stages ou de contrats de travail suivant le niveau
- Venue d'entreprises présentant leurs attendus et les conditions d'exercice sur les stages et/ou les offres à pourvoir
- Préparation aux Entretiens de recrutement, entretiens de recrutement,
- Suivi en stages ou en emploi par les équipes de CAP EMPLOI et Portes de Garonne,
- Rapport de stages et d'actions.

Phase 4 : quatrieme trimestre

- Suivi de stages (il peut y avoir plusiers stages par jeunes dans différentes entreprises)
- Suivi en stages des jeunes (visite en situation et bilan avec les jeunes et l'employeur)
- Transformation en contrats CDD, CDI…
- Si contrat, l'assistante sociale de Portes de Garonnes appui les démarches auprés du jeune accompagnement par les éducateurs référents et du CAP EMPLOI sur le suivi de la période d'essai….)
- Mise en place d'appartement inclusif appuyé par nos partenaires avec pour objectifs le dégagement de l'autonomie.

Tout au long de l'année, les acteurs CAP EMPLOI et Portes de Garonne, dévelloperont au travers du réseau d'entreprises des partenariats par des visites préalables :

- regard sur les conditions de travail
- sensibilisation à l'intégration de jeunes en situation de handicap
- contraintes des postes (pour aménagement du poste si nécésaire),
- mobilités pour accéder sur les lieux de stages
- pré-requis pour accéder aux postes proposés
- réalisation des fiches de postes pour les stagiares
- accompagnement administratif des employeurs
- Travail avec les familles de jeunes…

Les jeunes seront suivis par les équipes de soins et leurs référents au sein de Portes de Garonne, si il y a lieu le medecin de l'établissement pourra intervenir.

Bilan :

Un premier bilan sera présenté à la suite du deuxieme trimestre au conseil départemental, à la région, l'AGEFIPH, l'ARS et la DIRRECT et les partenaires. Un deuxieme au quatrieme trimestre reprenant l'ensemble des actions. Idem sur la deuxieme année.