



Bonne pratique - Einsmehr Akademie

WP 2

Activité 1 (bonne pratique)

Développé par Wisamar | Juillet 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Fiche de bonnes pratiques

Nom/titre de la pratique :	Einsmehr Akademie
Lieu	Augsbourg
Taille et envergure de l'organisation :	Grande
Secteur d'activité :	Enseignement et formation professionnels
Coordonnées (pour le suivi, si disponibles) :	Présidente de l'association « einsmehr » : Karin Lange karin.lange@einsmehr.org
Informations complémentaires :	N/A
Sources de informations/Références :	https://www.qualifizierung-einsmehr.de/ https://einsmehr.org/

Bonnes pratiques/Contenu

Point central/biais observé :	Biais lié au handicap
Description de la <i>pratique</i> :	L'Einsmehr Akademie est un établissement de formation professionnelle inclusif destiné aux personnes souffrant de troubles d'apprentissage ou de déficience intellectuelle qui souhaitent passer de l'école ou d'ateliers protégés à un emploi ordinaire. Le programme met l'accent sur une formation pratique en milieu professionnel dans les secteurs de l'hôtellerie et des services aux collectivités, combinée à un enseignement structuré en classe. Il permet aux participants d'acquérir des compétences spécifiques à leur emploi, d'explorer leurs points forts et de se préparer à un emploi à long terme sur le marché du travail ouvert. En tant qu'organisation à but non lucratif, l'Akademie vise à promouvoir l'inclusion sociale et à libérer le potentiel professionnel des personnes souffrant de déficiences intellectuelles.
Stratégie de mise en œuvre :	Le programme de formation professionnelle proposé par l'Einsmehr Akademie s'étend sur 27 ou 12 mois, selon l'expérience préalable ou la formation professionnelle antérieure du participant. Il suit une approche duale qui combine une formation en milieu professionnel dans des entreprises partenaires (hôtels, restaurants, écoles et établissements publics, par exemple) et un enseignement en classe par blocs. En classe, les participants acquièrent à la fois des connaissances spécifiques à leur métier, telles que les normes d'hygiène, l'utilisation des outils et l'interaction avec les clients, ainsi que des compétences non techniques essentielles comme le travail d'équipe et la communication sur le lieu de travail. Tout au long du processus de qualification, les participants bénéficient d'un soutien personnalisé de la part d'éducateurs qualifiés qui les guident et les encadrent. Le programme commence par une phase d'orientation, qui permet aux participants d'explorer différents domaines de travail avant de choisir une spécialisation dans l'hôtellerie et l'accueil ou dans les services d'entretien et de maintenance, en fonction de leurs intérêts et de leurs points forts. Pour ceux qui suivent la filière hôtellerie, la formation aboutit à une certification officielle d'« Hotelpraktiker*in » (assistant hôtelier), confirmant leur compétence professionnelle. En intégrant la formation dans des environnements de travail réels, le programme favorise non seulement l'acquisition de compétences pratiques, mais aussi la confiance en soi et un fort sentiment d'appartenance au lieu de travail.



Principaux acteurs impliqués :	Participants : Personnes présentant une déficience intellectuelle, généralement diplômées d'écoles spécialisées ou ayant suivi des programmes de formation professionnelle. Personnel de l'einsmehr Akademie : Éducateurs et personnel de soutien qui fournissent des conseils pédagogiques et un mentorat tout au long du programme. Entreprises partenaires : Hôtels, restaurants, cafés, écoles et institutions publiques proposant des stages pratiques. Familles et aidants : Souvent étroitement impliqués dans l'accompagnement du participant vers l'autonomie.
---------------------------------------	---



	Organismes publics et bailleurs de fonds : Ils soutiennent la mise en œuvre par le biais de subventions, de la reconnaissance des programmes et d'un éventuel soutien à l'emploi après la formation.
Résultats et indicateurs de l'impact :	Le programme de formation professionnelle de l'einsmehr Akademie a donné lieu à plusieurs résultats significatifs. Il améliore considérablement l'employabilité des personnes atteintes d'un handicap intellectuel en leur permettant d'acquérir des compétences pratiques et une expérience du monde réel. De nombreux participants réussissent leur transition vers un emploi traditionnel, en particulier dans les secteurs de l'hôtellerie et des services aux entreprises. Grâce à leur participation, les participants font également état d'une confiance en soi renforcée et d'une amélioration de leurs compétences sociales, qui sont favorisées par une implication continue dans des environnements de travail authentiques. À l'issue de la formation, les participants reçoivent une reconnaissance officielle sous la forme d'une certification, telle que le diplôme « Hotelpraktiker*in », qui non seulement améliore leur employabilité, mais leur apporte également une validation sociale importante. En outre, le programme sensibilise les employeurs et les encourage à embaucher des personnes atteintes d'un handicap intellectuel. Cela contribue à une évolution plus large vers des pratiques commerciales inclusives et favorise une plus grande responsabilité sociale des entreprises parmi les organisations partenaires. L'impact du programme peut être mesuré à l'aide de plusieurs indicateurs clés, notamment le nombre de participants ayant suivi la formation avec succès, le nombre de ceux qui ont intégré le marché du travail ouvert, ainsi que le niveau de satisfaction des employeurs et le taux de rétention des diplômés du programme. En outre, les commentaires qualitatifs des participants et de leurs familles fournissent des informations précieuses sur les avantages personnels et sociaux de l'expérience de formation.
Défis potentiels et obstacles et obstacles potentiels à la mise en œuvre :	Malgré son succès, la mise en œuvre du programme de formation professionnelle de l'einsmehr Akademie se heurte à plusieurs défis. L'un des principaux obstacles est la méconnaissance ou les idées reçues persistantes des employeurs concernant les capacités des personnes atteintes d'un handicap intellectuel. Dans certains secteurs, le manque de structures inclusives sur le lieu de travail ou d'expérience préalable dans le travail avec des employés handicapés peut également entraver le processus d'intégration. De plus, le transport reste un obstacle pratique, en particulier pour les participants qui ne sont pas encore totalement autonomes dans l'utilisation des transports publics. Un autre défi majeur consiste à obtenir un financement durable afin d'assurer la poursuite à long terme et l'expansion potentielle du programme, y compris le recrutement et la fidélisation de personnel qualifié. Enfin, trouver un équilibre entre les besoins individuels des participants en matière de soutien et les exigences réalistes de la vie professionnelle quotidienne nécessite une coordination et une médiation continues afin de garantir à la fois le développement personnel et la réussite opérationnelle.



Plan directeur pour réussir - recommandations pour reproduire ou adapter la pratique :	Pour reproduire ou adapter avec succès le modèle de formation professionnelle de l'einsmehr Akademie, plusieurs recommandations clés doivent être prises en compte. Il est essentiel de collaborer dès le début avec des employeurs favorables à l'inclusion, car l'établissement de partenariats solides dès le départ contribue à garantir le succès des placements et les perspectives d'emploi à long terme des participants. Un accompagnement et un mentorat continus tout au long du programme jouent un rôle essentiel dans le développement des compétences des participants et l'amélioration des taux de rétention. La flexibilité dans la structure de la formation, comme l'ajustement de la durée du programme ou de la complexité des tâches, est également importante. —permet l'inclusion de personnes ayant des besoins et des styles d'apprentissage divers. L'approche duale, qui combine un enseignement théorique et une expérience pratique dans des conditions de travail réelles, s'est avérée particulièrement efficace tant pour l'acquisition de compétences que pour l'intégration sociale. Les efforts de communication et de sensibilisation du public, notamment l'utilisation de supports faciles à comprendre et le partage des réussites des participants, sont également importants pour réduire la stigmatisation et encourager une participation plus large. Enfin, toute reproduction du modèle doit être adaptée au marché du travail local.
---	--

	conditions, infrastructures inclusives existantes et disponibilité de réseaux de soutien tant pour les participants que pour les entreprises partenaires.
Principaux enseignements tirés :	L'expérience de l'einsmehr Akademie montre que l'intégration réelle des personnes handicapées intellectuelles sur le lieu de travail nécessite plus que des compétences professionnelles : elle dépend d'un état d'esprit inclusif, d'un soutien personnalisé et de partenariats à long terme avec les employeurs. La flexibilité, le mentorat continu et l'implication précoce des employeurs sont essentiels pour garantir un succès durable. Les efforts de sensibilisation du public et les supports de communication clairs contribuent à lutter contre la stigmatisation et à favoriser l'acceptation, tandis que les défis systémiques, tels que la stabilité du financement et l'accessibilité des transports, doivent être abordés dès le départ.
Autres informations/remarques :	Sans objet



Co-funded by
the European Union

