



# INFO SESSION

24 novembre 2018

**L'emploi des personnes en situation  
de handicap intellectuel ?**



**Cet événement était proposé dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.**

**Ce document reprend l'ensemble des interventions de l'info session organisée par Inclusion asbl.**



# Table des matières

1. Introduction.....p.4
2. Le soutien à l'intégration et au maintien à l'emploi dans le « milieu ordinaire » de travail.....p.6
3. Entreprise de travail adapté Deneyer.....p.11
4. Activités citoyennes.....p.15
5. Transition 15-24, je prépare mon avenir.....p.18

# Introduction

Intervenant : Bernard De Smedt

**Pour introduire la matinée, Bernard De Smedt, impliqué dans le groupement d'Inclusion La Louvière, a pris la parole. Son parcours dans le domaine est éloquent : 20 ans dans un service d'accompagnement louviérois comme professionnel, impliqué dans le conseil d'avis sur l'emploi et la formation de l'AViQ, animateur du sous-groupe "emploi et formation" de la commission subrégionale de la Région du Centre, etc. Fort de sa bonne vision de la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap intellectuel, il nous a fait part de son point de vue sur le sujet. Après cela, différents projets et services ont été présentés à l'assemblée.**

« Soyons clairs : le constat est amer... Au fur et à mesure des années, les choses se sont dégradées pour les personnes avec un handicap intellectuel qui, sortant de l'école, espèrent trouver un emploi. Les causes sont diverses et il ne faut pas critiquer un seul organisme, mais tout un système !

Il faut se rappeler d'où on vient. Il y a près de 25 ans, il y avait les ateliers protégés, où on trouvait un grand nombre de personnes handicapées issues de ce qu'on appelle la forme 2\* (pour les personnes de type 2, ayant un retard mental modéré) : ce type d'enseignement préparait justement les jeunes à aller travailler dans ces ateliers.

Puis il y a eu la réforme, voulue principalement par les syndicats, pour que les personnes bénéficient de ce qu'on appelle le revenu minimum garanti. Ce que les syndicats avaient oublié, c'est que la plupart des personnes avec un handicap bénéficient déjà d'un complément d'allocations. La raison étant plutôt que l'on considérait que cette main d'œuvre « bon marché », faisait une concurrence déloyale aux autres entreprises...

Les ateliers protégés sont donc devenus des entreprises de travail adapté (ETA), des entreprises « presque comme les autres ». Avec un réel souci de rentabilité si elles veulent survivre. Tout cela n'a fait que s'aggraver avec le temps, il suffit de voir le nombre d'entre elles qui sont en difficultés ou l'ont été par le passé. Le taux de chômage économique est aussi très important dans beaucoup d'entre elles.

Les travailleurs ne sont plus les mêmes, vous ne trouverez presque plus de personnes issues de la forme 2, sauf si elles sont en fin de carrière.

Pour compenser cela, on a créé les cellules d'accueil, devenues sections d'accueil. 120 places seulement en Wallonie ; et même cela ne fut pas respecté. On a ouvert ces sections aux formes 3, avec quelques règles particulières et ce, alors que le conseil d'avis avait donné un avis très négatif ! Résultat, après 2 ans, la plupart des personnes en cellules d'accueil étaient déjà issues de la forme 3.

Constat amer aussi au niveau de l'enseignement spécialisé, où l'on constate un « glissement » : les formes 3 qui devaient normalement travailler dans le secteur ordinaire, postulent pour beaucoup en ETA, la grande majorité des personnes de formes 2 n'ont plus accès à l'emploi...

\*Pour plus de précisions sur les différentes formes de l'enseignement spécialisé, [cliquez ici](#).



L'accès au marché ordinaire n'est pas plus simple, et ce malgré les aides AViQ, les jobs coach et les services qui soutiennent les personnes dans leur parcours d'insertion. Ces services sont débordés, les listes d'attentes s'allongent, les agents du Forem se sentent bien démunis face à ce public et les assistantes sociales ne peuvent plus suivre ces personnes que pendant un temps déterminé.

Là aussi, les règles imposées par le fédéral ont changé, et ce depuis quelques années. Un jeune sortant de l'enseignement spécialisé a 4 ans pour trouver un emploi. Après ce laps de temps, il perd l'allocation d'insertion que lui versait l'ONEM. La règle est la même que pour les autres jeunes qui n'ont pas de handicap, mais quand on sait qu'il y a un taux de chômage environ trois fois plus élevé chez les demandeurs d'emploi en situation de handicap que chez les autres, c'est catastrophique ! Car si au bout des 4 ans, ils n'ont rien trouvé et que leur handicap ne permet pas de prétendre à ce qu'on appelle une ARR (allocation de remplacement de revenu) ils se retrouvent sans aucun revenu, à charge de leurs parents, de leur conjoint ou, s'ils vivent seuls, à charge du CPAS...

Ils disparaissent alors socialement : qui se soucie encore de ces personnes qui ne sont plus à la charge d'aucune caisse, qui n'ont même plus droit à leur propre carnet de mutuelle ?

Une autre « petite réforme », va faire disparaître du radar un grand nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap et faire en sorte que, à terme, on les oublie... Cette fois-ci cela se passe au niveau de l'AViQ et des ETA. La réforme est d'application depuis septembre 2018. Constatant que 70% des accords ETA n'étaient jamais « activés » et que, dès lors, cela donnait du travail inutile aux agents de l'administration, on a changé la procédure... mais il aurait peut-être fallu analyser la situation et chercher à savoir pourquoi ces personnes n'ont jamais utilisé leur accord. Il y a fort à parier qu'il n'y avait tout simplement pas assez de places en ETA pour tous les demandeurs !

Maintenant les choses ont changé, c'est aux ETA de spécifier à l'AViQ qu'elles veulent engager la personne. Alors seulement la personne aura un accord et, si elle n'en a pas encore, obtiendra son numéro AViQ\*.

On pourra donc dire dans quelques années que 100% des demandeurs ont obtenu un emploi. Quelle réussite ! Les autres personnes ne seront jamais connues de l'administration car elles n'auront pas de numéro AViQ. Et donc, officiellement, elles ne demandent rien...

Je vais essayer de terminer sur quelques notes d'espoir tout de même :

Premièrement, le plan individuel de transition (PIT) que les écoles d'enseignement spécialisé doivent mettre en œuvre dès que le jeune a 15 ans. Ce plan doit servir à se soucier de l'avenir du jeune et éviter que celui-ci et sa famille ne se trouvent sans solution à la sortie de l'école. À l'heure actuelle, aucun moyen n'a été mis à disposition des écoles pour activer ce plan.

Deuxièmement, les services 16-25 ans qui peuvent aider les jeunes et leurs familles à préparer l'avenir, l'après-école, en essayant de favoriser la collaboration avec les établissements scolaires.

Et enfin, les services d'activités citoyennes qui soutiennent ceux qui, n'ayant plus accès au marché de l'emploi, veulent trouver une activité valorisante via un volontariat. Pour ces personnes, même si elles ne sont pas payées, cette activité, c'est un vrai travail... N'en déplaise aux syndicats ! »

\*Le numéro AViQ correspond au numéro de dossier de la personne.



# Le soutien à l'intégration et au maintien à l'emploi dans le « milieu ordinaire » de travail

Intervenant : Valérie Trevisan (AViQ)

## AViQ

L'AViQ est l'acronyme de l'Agence Wallonne de la Santé, de la Protection sociale, du Handicap et des Familles.

Branche handicap (anciennement « AWIPH »).

L'AViQ est chargée de favoriser au maximum l'intégration des personnes avec un handicap, et pas uniquement en matière d'emploi.

L'AViQ concerne uniquement les personnes habitant en Wallonie.



**Les compétences restent inchangées.**

## Plusieurs façons d'agir :

- 📍 7 bureaux régionaux
- 📍 subvention de services comme ETA, et centres de formation
- 📍 partenariats comme avec LE FOREM
- 📍 projets comme le soutien dans l'emploi



## Exemples de projets :

- **Jobcoach** : l'objectif de ce projet est de favoriser l'accès et le maintien à l'emploi. Le travail du *jobcoach* consiste à aider la personne en situation de handicap à progresser dans ses tâches et également aider l'entreprise à tenir compte du handicap de la personne.

Pour plus d'informations sur le projet *Jobcoach*, [cliquez ici](#).

Découvrez une vidéo sur Kevin, en situation de handicap intellectuel, employé à la commune d'Attert, qui a bénéficié du soutien d'un jobcoach pour sa mise à l'emploi : [https://www.youtube.com/watch?time\\_continue=18&v=5vGu8j6Sfys](https://www.youtube.com/watch?time_continue=18&v=5vGu8j6Sfys)

- **DUOday** : l'objectif de cette journée est d'accueillir un stagiaire en situation de handicap dans une entreprise ordinaire en créant un DUO avec un travailleur de l'entreprise. Pour plus d'informations sur cette journée, [cliquez ici](#).





### **Infos en plus :**

- Toute personne avec un handicap a accès à tous les services de l'AViQ.
- Si l'orientation professionnelle n'est pas possible dans un milieu traditionnel, l'AViQ renvoie vers des centres adaptés subventionnés.

### **Il n'y a pas que l'AViQ ...**

L'AViQ contribue à l'intégration et au maintien à l'emploi et parvient à aider un tiers des travailleurs en situation de handicap. L'AViQ travaille principalement avec les petites ou moyennes entreprises (PME) et les petits indépendants mais d'autres acteurs sont impliqués :

Fédéral	Région (Forem)
<ul style="list-style-type: none"><li>- Sécurité sociale (allocations, carte parking...)</li><li>- Non-discrimination à l'emploi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accompagnement des demandeurs d'emploi</li><li>- Gestion d'offres d'emploi</li></ul>

### **Trois « clients » :**

- 📍 Les personnes avec un handicap  
pour les aider à s'intégrer ou à conserver un emploi
- 📍 Les opérateurs du marché de l'emploi  
pour les aider à prendre en compte les personnes en situation de handicap
- 📍 Les entreprises  
pour les aider à assumer leurs obligations

### **Les travailleurs**

- 📍 des jeunes peu qualifiés
- 📍 des travailleurs d'âge mûr qui risquent de perdre leur emploi
- 📍 pour tous : insertion et maintien à l'emploi

### **Admissibilité**

- 📍 Domiciliation
- 📍 Nationalité
- 📍 Moins de 65 ans
- 📍 Perte de la capacité mentale (= déficience intellectuelle ou problèmes de santé mentale) d'au moins 20 %

ET/OU

- 📍 Perte de la capacité physique (= difficultés motrices, sensorielles...) d'au moins 30 %



+ Critères d'admissibilité facilitée

### **Quelques exemples**

- 🔍 Le restaurant 65° : [https://www.youtube.com/watch?v=fEniE1fLz\\_U](https://www.youtube.com/watch?v=fEniE1fLz_U) (il s'agit d'un exemple parfait car il y a une réelle volonté d'intégration au sein de cette entreprise)
- 🔍 Nicolas / service d'étage d'une maison de repos / fiches avec les tâches à réaliser
- 🔍 Sophie / restaurant à mi-temps / photos de ce qu'elle doit réaliser (lorsqu'il y a beaucoup de monde, elle les utilise pour être moins stressée)
- 🔍 Jeanne nettoie dans un home / distributeur de la bonne dose de produits
- 🔍 Pierre / service travaux d'une commune / travaille toujours en binôme



### **Infos en plus :**

- Plus l'environnement est positif, plus le travailleur sera épanoui sur du long terme.
- Si certaines difficultés sont rencontrées, il est important d'en parler tout de suite afin de ne pas laisser une situation s'aggraver et trouver des solutions au plus vite.
- L'AViQ fournit des subventions pour les adaptations qui doivent être mises en place pour le travailleur en situation de handicap.

### **Intégrer**

- 🔍 L'accueil d'un nouveau travailleur est toujours important...
- 🔍 Ce qui se fait habituellement est sans doute tout à fait adéquat pour un nouveau travailleur en situation de handicap
- 🔍 Si nécessaire, information aux collègues (sensibilisation)
- 🔍 Désignation d'un tuteur

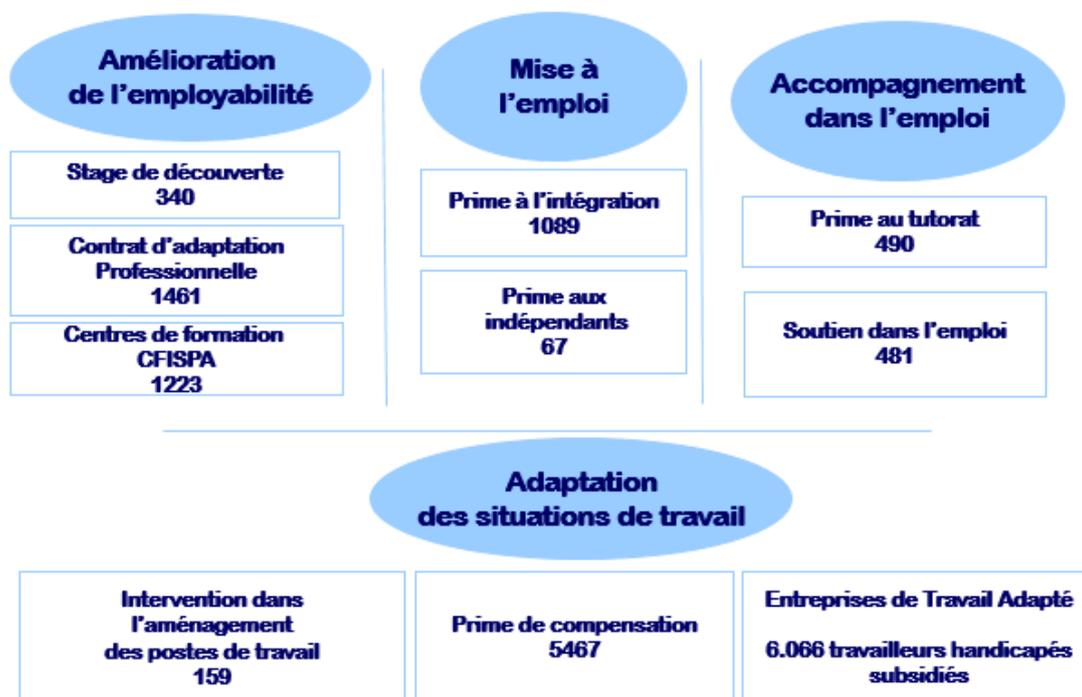
### **Maintenir à l'emploi, c'est (parfois) :**

- 🔍 Ajuster les conditions de travail :
  - adaptations techniques
  - redéfinition des tâches
  - réorganisation
  - gestion du temps
  - communication
  - supervision
- 🔍 Apporter des réponses souples



## Aides spécifiques AViQ (au 31/12/2017)

Les chiffres indiqués dans le tableau ci-dessous correspondent au nombre de personnes/d'entreprises qui ont bénéficié d'aides de l'AViQ.



**+ Intervention dans les frais de déplacement au lieu de travail**



### Quelques précisions :

- Les adaptations relatives à l'organisation du travail peuvent faire l'objet d'une prime de compensation.
- L'AViQ peut intervenir à différents moments et évalue l'intervention qui est appropriée à la situation.
- Une personne de l'AViQ peut également être présente lors de l'entretien si cela est nécessaire.

## Processus

- 🔍 aider à comprendre les problèmes (identification – explication)
- 🔍 prendre connaissance des mesures prises
- 🔍 en suggérer d'autres
- 🔍 financer les surcoûts



## Processus pour les aides

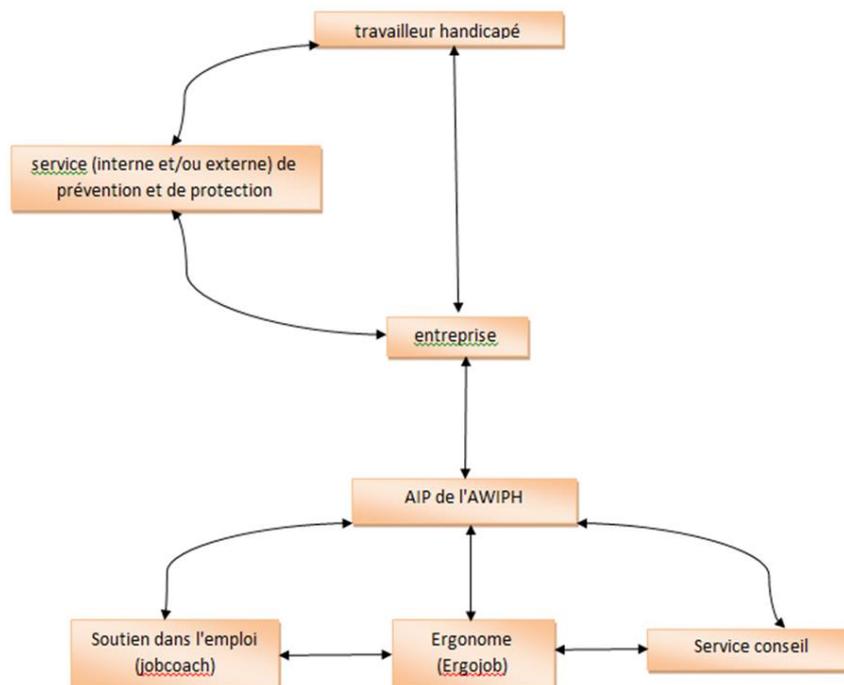
- 📍 demande de l'entreprise
- 📍 approuvée par le travailleur
- 📍 travailleur (préalablement) reconnu par l'AViQ
- 📍 adressée au Bureau régional de l'AViQ



- Pour les aides « automatiques » : décision administrative
- Pour les aides « qualitatives » : visite d'un Agent d'Intégration Professionnelle (AIP)

## Ressources

- 📍 Agents d'intégration professionnelle
- 📍 Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés
- 📍 Entreprises de travail adapté
- 📍 Jobcoaches des services de soutien dans l'emploi
- 📍 Ergonomes (projet Ergojob)



**Pour aller plus loin**, consultez les brochures de l'AViQ en lien avec la thématique de l'emploi : <https://www.aviq.be/handicap/documentation/publications/Emploi/index.html>

**Contact** : Valérie Trevisan – [valerie.trevisan@aviq.be](mailto:valerie.trevisan@aviq.be)



# Entreprise de travail adapté Deneyer

Intervenants : Raphaël Seghin et Stéphane Emmanuelidis

## Historique des Ets. Deneyer

### ► 1963

Des réglementations voient le jour pour financer les ETA.

### ► 1969

Suite à la création, en 1969 par Eugène DENEYER, de l'ACAPC « **A**ssociation pour la **C**réation d'**A**telier **P**rotégés dans la région du **C**entre » qui œuvre en faveur des Personnes Handicapées, l'atelier protégé « l'Espoir » voit le jour en 1972 sous la direction de Monsieur Jean-Claude SIMON puis de Monsieur Léon BOSMAN.

### ► 1995

L'atelier prendra le nom d'atelier « E. DENEYER » afin de rendre hommage à son créateur et suite au décret AWIPH (**A**gence **W**allonne pour l'**I**ntégration des **P**ersonnes **H**andicapées) d'avril 1995, sous l'impulsion du Ministre de l'Action Sociale, Monsieur Willy TAMINIAUX, l'appellation « atelier protégé » deviendra « **ETA** Entreprise de Travail Adapté » E. DENEYER.

+ Changement de type de subvention. La subvention équivaut, en théorie, à la perte de rendement évaluée.

### ► 2008

Par la diversité de nos activités, depuis 2008, sous la présidence de Monsieur Willy TAMINIAUX, nous sommes établis dans nos nouveaux locaux situés dans le Zoning Industriel du Grand Peuplier.

### ► 2009

Notre « **ASBL** » s'est transformée en « **SCRLFS** Société **C**oopérative à **R**esponsabilité **L**imitée à **F**inalité **S**ociale » en septembre 2009 afin de s'inscrire clairement dans l'économie sociale, dans le respect des conditions d'agrément de l'AWIPH et de pouvoir adapter au mieux nos activités avec les potentialités des personnes occupées.



## Intégration de personnel avec handicap

- ▶ **L'obtention d'un numéro AViQ avec autorisation de travail en ETA est le critère de base à l'entrée chez Deneyer**
- ▶ Les personnes entrantes sont soit :
  - des personnes issues du marché du travail et **demandeuses d'emploi** ;
  - des personnes **article 60** qui sont en phase de réinsertion (via CPAS) dans la vie professionnelle ;
  - des personnes qui sont dans l'enseignement spécialisé et qui entrent dans notre entreprise via la **cellule d'accueil**.

## Encadrement

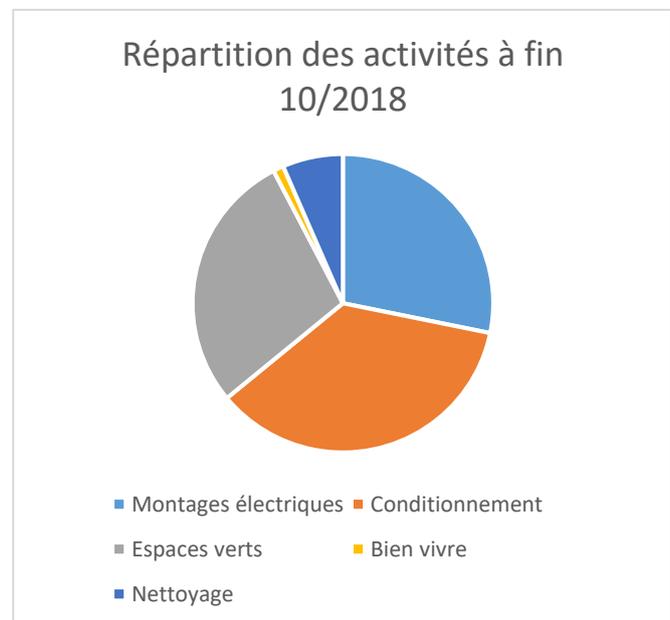
- ▶ Les personnes qui encadrent sont :
  - moniteurs : l'AViQ préconise **1 moniteur** encadrant pour **10 travailleurs** ;
  - des **chefs d'équipe** sont définis pour les équipes mobiles et les groupes supérieurs à 20 personnes.

## Ets. Deneyer activités et chiffres

### ▶ **Activités**

- Conditionnement 58
- Montage électrique 18
- Espaces verts 22
- Bien Vivre chez Soi 2
- Nettoyage 7
- Administration 5

**Total ~ 112 personnes**



## Programme de la cellule d'accueil

### ► Aujourd'hui 6 personnes

- Principalement réparties dans le **Conditionnement** (montage lunettes ou displays) avec missions en **Espaces verts**
- **Forme 2 ou Forme 3** – recrutées via écoles spécialisées
- **Toutes** arrivées d'abord **via un stage** école 1 jour semaine
- Ensuite sous CAP de **24 mois**
- **Encadrées** par 2 mi-temps (Mme Petit / Mr Leemans)



L'objectif principal de l'ETA est de permettre l'**engagement** du stagiaire suite à ce programme d'accueil. Des **entretiens d'évolution** sont réalisés régulièrement pour laisser la possibilité au stagiaire de s'améliorer et d'évoluer.

Le programme de la cellule d'accueil se divise en **2 phases** distinctes sur **24 mois** :

- L'observation, l'orientation et la découverte – durée **3-6 mois**
- Le choix centré sur une activité spécifique – durée **18-21 mois**

### ► PHASE 1 : l'observation, l'orientation et la découverte (3-6 mois)

- **Découvrir** le monde du travail
- **Découvrir** les différents matériaux
- **Apprentissage** de vie en groupe
- **Respect** des consignes et des normes de sécurité
- **Respect** du timing (horaire, méthode, cadences)
- **Respect** du matériel
- **Capacité** de s'orienter vers une activité spécifique

### ► Difficultés rencontrées

- Différence entre le « monde du travail » et l'école
- Respect du cadre, règlement, horaires et consignes de sécurité
- Administration (documents manquants, ex. revenus)



**Mots d'ordre de l'ETA Deneyer : intégration – adaptation – évolution.**



► **PHASE 2 : le choix centré sur une activité spécifique** (18-21 mois)

À ce terme la personne est capable de :

- **S'intégrer** et **travailler** dans un groupe
- **S'organiser** dans son travail
- **Développer** son sens des responsabilités
- **Respecter** le matériel et les règles de sécurité
- **S'exprimer** et de **communiquer**

**Programme personnes via Art. 60** (personne avec n° AViQ)

- Orientation – 3 mois
  - En collaboration avec l'assistante sociale qui suit le dossier un premier choix de fonction est réalisé
  - Une évaluation au cours du premier contrat de 3 mois est effectuée
  - Au terme de l'Art. 60, un engagement en CDD puis en CDI est possible !



2 Art. 60 engagés sur les 12 derniers mois + 1 à venir en 2019

**Programme personnes demandeurs d'emploi**

- Via **organismes référents** MRC, CFCS, FOREM, CRF ALBA ou autres organismes d'insertion professionnelle
  - 3 jours d'essai ou stage MISIP ou FOREM puis engagement en CDD 1 an ensuite passage en CDI.



L'ETA Deneyer accorde une importance particulière à sa fonction sociale tout en veillant à la pérennité de l'entreprise.

**Contact**

Stéphane Emmanuelidis, directeur : [stephane.emmanuelidis@etadeneyer.be](mailto:stephane.emmanuelidis@etadeneyer.be) – 064/ 23 81 23



# Activités citoyennes\*

Intervenant : Audrey Descamps

Les activités citoyennes d'Inclusion se retrouvent à :

- La Louvière (coordination) ;
- Tournai-Ath-Lessines (coordination et GMAC – Groupe Mobile d'Activités Citoyennes) ;
- ACIA (Projet d'Activités Citoyennes Inclusives en Agroécologie).

Près de 40 personnes suivies en 2017 !

Centre de coordination de La Louvière

Projet spécifique depuis 2013

Le public cible

- Avoir plus de 18 ans ;
- Ne pas avoir accès à l'emploi : bénéficiaire d'allocations familiales majorées ou d'ARR (allocation de remplacement de revenu) => sauf dérogation.

La Louvière – centre de coordination d'Activités citoyennes

Accompagner des personnes qui ont un handicap intellectuel et **qui désirent s'investir** dans une activité de volontariat.



\*Les activités citoyennes d'Inclusion asbl s'organisent en asbl propre depuis le 1er janvier 2019 : Imp'A.C.T.



## Qu'est-ce qu'un Centre de coordination ?

- Établir un projet de volontariat ;
- Rechercher des partenaires ;
- Superviser les volontaires ;
- Élargir le réseau de partenaires ;
- ...

## Et en pratique ?

- **Rencontrer et informer** le futur volontaire ;
- Établir le **projet** de volontariat ;
- Rechercher un lieu de volontariat adéquat aux attentes du volontaire ;
- Rencontrer les potentiels partenaires ;
- Expliciter les attentes de chacun.

=>>> Si les attentes sont réciproques...

## ...On peut commencer le volontariat !

- Passages fréquents selon les besoins de la personne ;
- Contacts (ex. appels téléphoniques) ;
- Réunions (tous les trois mois) ;
- Bilan annuel.



**But : espacer les visites et développer l'autonomie des volontaires.**

## Exemples

- Services communaux (archives, espaces verts...);
- Bibliothèques communales ;
- Centre d'hippothérapie ;
- Centres Culturels ;
- Permanences de l'ONE ;
- La SPA ;
- Ecoles (ex. maternelle) ;
- Permaculture ;
- Mouvements de jeunesse ;
- Cuisines de maisons de repos ;
- ...



**Il s'agit uniquement de projets dans le non marchand.**



### La structure accueillante doit :

- Être à l'écoute des demandes ;
- Démystifier le handicap ;
- Adapter ou réajuster le matériel ;
- Faire preuve d'ouverture d'esprit.



**Audrey aide à la communication entre les intervenants.**

### Volontariat de groupe

- 1x par an ;
- Renforcer la solidarité de groupe ;
- Observer les volontaires dans un autre contexte.

### Conseils des volontaires

- Les volontaires se réunissent toutes les 8 semaines ;
- Thématique sur le volontariat.

### Mises à l'honneur

- Valorisation du volontaire ;
- Exemples d'autres (ou futurs) volontariats.



**La mise à l'honneur consiste à rendre visite à un lieu de volontariat avec tout le groupe de volontaires.**

### **Contacts**

*Sandy Felaco, Coordinatrice*

0498/30.51.29 – [sfe@impact-asbl.be](mailto:sfe@impact-asbl.be)

*Audrey Descamps, Assistante en psychologie*

0498/10.93.87 – [ade@impact-asbl.be](mailto:ade@impact-asbl.be)



# Transition 15-24, je prépare mon avenir\*

Intervenant : Roxane Delafontaine

Mise en place du projet depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## Un projet au cœur d'une dynamique de travail en réseau...

Accompagner les jeunes dans la transition entre la vie scolaire et leur vie d'adulte en :

- s'adaptant à chacun (besoins, attentes et compétences) ;
- gardant et augmentant les connaissances scolaires ;
- améliorant les possibilités d'autonomie individuelle ;
- proposant un soutien dynamique et respectueux du rythme du jeune ;
- gardant et/ou créant du lien => réseau.

## Pour y arriver, 6 axes de travail

### 1. Suivis individualisés

Apprentissages individuels (budget, transports, quotidien), recherche de volontariats, visite de potentiels lieux de vie, de loisirs...

### 2. Stages collectifs

Création d'un carnet de bord, reportage photos sur la transition entre la vie scolaire et la vie d'adulte, sécurité...

### 3. Formations

Par un intervenant interne ou externe  
Par les pairs (informatique, téléphoner,...)

### 4. Conseil des jeunes

1 soir/mois  
Renforcement de ses capacités, permettre aux jeunes d'avoir une certaine « prise » sur le projet

### 5. Soutien aux familles

Rencontres, accompagnement, orientation, écoute des besoins

### 6. Réseau et partenariat

Pilier du projet

\*Les activités de transition d'Inclusion asbl s'organisent en asbl propre depuis le 1er janvier 2019 : Imp'A.C.T.



## **Le nombre de bénéficiaires**

- 10 inscriptions

## **Demandes principales**

- Préparer à la vie en autonomie (cuisine, ménage, gestion des courses, de l'argent de poche...);
- Pouvoir utiliser seul les transports en commun (prendre le bus, le train) ;
- Visiter des lieux de vie, d'activités (loisirs ou volontariat) ;
- Préparer l'après-parent (apprendre à gérer le stress de se retrouver seul)...

## **Public cible**

- Les jeunes âgés de 15 à 24 ans ;
- Issus de l'enseignement spécialisé de forme 1 ou 2
  - **ou** bénéficiant d'allocations familiales majorées
  - **ou** entrant dans les conditions pour recevoir des allocations de remplacement de revenus.
- Habitant **La Louvière et ses environs** (Haine-Saint-Paul, Haine-Saint-Pierre, Houdeng-Aimeries, Houdeng-Goegnies, Saint-Vaast, Besonrieux, Trivières, Maurage, Strépy-Bracquegnies, Boussoit, Manage, Ecaussinnes, Le Roeulx, Binche, Morlanwelz, Seneffe)

## **Personnel engagé dans le projet**

- *Sandy Felaco* : 1/5 tps – coordinatrice des projets spécifiques – [sfe@impact-asbl.be](mailto:sfe@impact-asbl.be)
- *Roxane Delafontaine* : 4/5 tps – éducatrice spécialisée en accompagnement psycho-éducatif – [rde@impact-asbl.be](mailto:rde@impact-asbl.be)



## Témoignages de deux jeunes du projet

### **Guillaume** (*Transition 15-24*) :



- Il a débuté le projet en janvier 2015.
- Guillaume a fait des apprentissages train (pour les trajets et pour la prise de ticket à la machine), a dès lors appris à venir seul au bureau. Il s'est aussi inscrit au projet ACIA et a donc fait des apprentissages bus pour se rendre sur son lieu d'activité.
- Il a participé aux différents stages du projet.
- Il prend part aux conseils des jeunes (renforce l'autodétermination), aux brunchs organisés le samedi pour essayer d'acquérir encore plus d'autonomie dans la réalisation de repas sains.

### **Céline** (*Transition 16-25*) :



- Elle a débuté le projet en avril 2016.
- Plus ou moins simultanément, Céline a été inscrite en ETA. Elle a donc dû apprendre à adopter un comportement adéquat et y travaille encore actuellement.
- Céline participe aussi aux Conseils des jeunes et cela lui apprend à donner son point de vue sans juger celui des autres. Elle travaille aussi sur le fait de laisser parler les autres jeunes et ne pas toujours monopoliser la parole.



**Merci à tous les intervenants pour leur participation à cette info session !**



Info session organisée par **Inclusion asbl**



**Qualité de vie et Participation**  
des personnes avec un handicap intellectuel  
et de leurs proches

Avenue Albert Giraud, 24

1030 Schaerbeek

02/247.28.19

[www.inclusion-asbl.be](http://www.inclusion-asbl.be)

Avec le soutien de :

