

APPEL A PROJETS

Plan de relance de la Wallonie

« Soutien vers l'emploi des personnes en situation de handicap »

A renvoyer **OBLIGATOIREMENT** par mail à l'AVIQ pour le 15 novembre 2022 au plus tard à Mesdames therese.darge@aviq.be et valerie.trevisan@aviq.be

➤ **Contexte de l'appel à projet**

Le Gouvernement wallon a décidé dans le cadre du Plan de relance de la Wallonie de renforcer le soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap.

La Déclaration de politique régionale 2019 – 2024 prévoit en effet que le Gouvernement aura une attention particulière pour l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans ce but, il renforcera leurs capacités de recherche d'emploi, notamment en développant des conseils, de l'accompagnement utile aux candidats travailleurs. Il soutiendra l'action des services et les projets qui facilitent la préparation et la transition vers l'emploi des personnes en situation de handicap. Il développera une politique d'engagement et de maintien à l'emploi volontariste des employeurs.

L'accès à l'emploi est une composante essentielle de la citoyenneté et la clef de l'inclusion dans la société. Il permet l'accès à un logement décent, à une vie sociale et culturelle épanouie.

➤ **Objectif de l'appel**

Ce projet de « Soutien vers l'emploi des personnes en situation de handicap » consiste à renforcer l'offre existante et en particulier l'action de jobcoaches spécialisés dans le Soutien dans l'emploi. Il s'agira de soutenir les personnes en situation de handicap dans leur recherche d'emploi en développant des conseils, de l'accompagnement, des mises en situation professionnelle ou encore des rencontres avec des employeurs. Le projet porte une attention particulière aux personnes en situation de handicap qui connaissent une surdiscrimination en l'occurrence les femmes et les personnes LGBTQIA+.

Les jobcoaches du projet seront amenés à soutenir la définition du projet professionnel en tenant compte du handicap, des incapacités éventuelles, des aptitudes fonctionnelles du coaché. Le jobcoach réalisera un bilan personnel et professionnel, un plan d'action individuel où apparaissent les modalités de soutien à l'élaboration du projet, à l'évaluation des capacités restantes et des potentialités, à la confrontation des situations réelles de travail, aidera la personne à découvrir un ou plusieurs métiers, l'orientera afin de lui permettre d'acquérir des compétences professionnelles, le réorientera si nécessaire vers d'autres solutions que l'emploi ordinaire (activités citoyennes, entreprises de travail adapté, ...). Le plan d'action individuel est évalué, ajusté régulièrement et partagé avec le bureau régional de l'AVIQ. Un livrable sera remis à la fin du soutien.

Au-delà de la préparation des candidats, le jobcoach servira également d'intermédiaire, de facilitateur entre l'entreprise et le (futur) travailleur en situation de handicap. Il aidera l'entreprise à assumer ses responsabilités d'accueil, d'intégration, d'aménagement raisonnable des modalités de travail, ... Si nécessaire, un relais sera réalisé vers un jobcoach du dispositif de soutien dans l'emploi pour la pérennisation de la situation de travail sur le long terme.

Chaque jobcoach accompagnera en permanence 15 personnes et assurera un rôle prospectif et d'information auprès des entreprises de sa région en s'adjoignant si possible la collaboration active des conseillers socio-professionnels ou sectoriels et des conseillers aux entreprises du Service public de l'emploi ainsi que des partenaires de l'insertion professionnelle.

L'objectif du projet est donc de soutenir la mise à l'emploi des personnes en situation de handicap en proposant le soutien d'un public éloigné de l'emploi et en réduisant les freins, inaptitudes et discriminations inhérents à la situation de handicap via un accompagnement spécifiquement lié à certaines déficiences ou problématiques de santé physique ou mentale. Le jobcoach devra recourir dès que possible à toute forme de mise en entreprise afin de soutenir l'élaboration du projet professionnel de la personne en situation de handicap et en faciliter son évaluation fonctionnelle.

Les jobcoaches assureront la mise en entreprise via un ou plusieurs contrat(s) couvert(s) par l'AVIQ, le FOREM ou tout employeur privé ou public d'une durée cumulée de minimum 1 mois, de 50 % des bénéficiaires, et ce dans un délai de 6 mois à dater de leur prise en charge (le début de la prise en charge sera inscrit dans une convention entre le bénéficiaire et le jobcoach définissant les droits, devoirs et engagements respectifs des parties).

4 territoires géographiques sont définis :

- ✓ Province du Luxembourg
- ✓ Province de Liège
- ✓ Province du Hainaut
- ✓ Provinces de Namur et du Brabant wallon

Les quatre territoires seront pourvus comme suit :

- 1 jobcoach à temps plein par territoire pour respectivement la déficience auditive ainsi que la déficience visuelle soit 8 ETP.
La déficience auditive (personnes sourdes et malentendantes) nécessitant un soutien supplémentaire pour les personnes s'exprimant en langue des signes, l'engagement d'un interprète ou d'un aide à la communication spécialisé dans les matières emploi sera prévu afin d'accompagner les 4 jobcoaches surdité lors des premiers contacts, des entretiens d'embauche ainsi que pour éventuellement les besoins ponctuels des bénéficiaires dont la malentendance ne constituerait pas (nécessairement) la déficience majeure
- 14 jobcoaches à temps plein en vue de soutenir les personnes handicapées dont la recherche d'emploi est rendue difficile en raison notamment d'une déficience ou d'un trouble sur le plan cognitif, psychique, intellectuel, santé physique, cérébrolésion, du spectre autistique, La répartition tiendra compte des besoins territoriaux et des réponses à l'appel à projet en provenance des associations et partenaires spécialisés. Une consultation des agents des bureaux régionaux de l'AVIQ, des acteurs de la santé et des associations spécialisées veillera à une répartition équitable et homogène des jobcoaches sur le territoire et en fonction des besoins des coachés.
Une attention particulière sera donnée aux projets en lien avec des troubles de la santé mentale consécutifs à une situation de travail (par exemple, des travailleurs en reconversion suite à une période de burnout).
Un service peut disposer de plusieurs jobcoaches répartis sur des territoires différents.

Une subvention sera octroyée aux opérateurs pour le financement des coûts salariaux inhérents aux 22 jobcoaches (ETP) et à l'interprète en langue des signes (ou un aide à la communication) ainsi que des frais de fonctionnement liés à l'action.

Un budget de 1.899.900 d'euros est prévu en 2023 ainsi qu'en 2024 pour financer ce projet soit au maximum :

- ✓ 75.000 euros par jobcoach à temps plein (22) = 1.650.000 €
- ✓ 7.950 euros en frais de fonctionnement par jobcoach à temps plein = 174.900 €
- ✓ 75.000 euros pour un interprète en langue des signes ou un aide à la communication = 75.000€

[Appel à projets "Soutien vers l'emploi des personnes en situation de handicap" | AVIQ](#)

La date limite pour le dépôt de la candidature est fixée au 15 novembre 2022.

➤ **Critères de sélection**

Sont concernés par l'appel à projet les 14 services reconnus par l'AVIQ dans le cadre du programme de « soutien dans l'emploi » ou tout autre service compétent pour l'accompagnement de personnes en situation de handicap et/ou l'insertion professionnelle.

Peuvent ainsi répondre à cet appel :

- Les services d'accompagnement agréés et centres de formation professionnelle agréés constitués sous la forme juridique d'une ASBL, d'une fondation ou d'un pouvoir public ;
- Les opérateurs d'insertion professionnelle et associations spécialisées également constitués sous la forme juridique d'une ASBL, d'une fondation ou d'un pouvoir public qui peuvent démontrer une expertise significative dans l'accompagnement et l'insertion professionnelle du public cible. Cette expertise est appréciée au moins sur base des éléments suivants :
 - a) le nombre d'années d'existence de l'opérateur ;
 - b) son public habituel ;
 - c) les résultats obtenus au cours des années antérieures ;
 - d) le niveau d'expertise du personnel par rapport aux personnes handicapées et à l'insertion professionnelle.

Le service devra se positionner, sur base de son expérience, sur le soutien spécifique de personnes avec déficience auditive, visuelle, psychique, intellectuelle, cognitive, maladie chronique, cérébrolésion, trouble du spectre autistique, ...

8 Jobcoaches et un interprète en langue des signes (ou un aide à la communication) sont dédiés aux troubles sensoriels. Les 14 jobcoaches dédiés aux autres déficiences seront répartis en fonction des critères définis plus bas.

Un service peut disposer de plusieurs jobcoaches répartis sur des territoires différents. En fonction des résultats obtenus et des besoins identifiés, des ajustements pourraient être opérés.

Chaque service doit affecter à l'action avec les bénéficiaires et les entreprises, au moins un jobcoach en équivalent temps plein. Si ce temps de travail est réparti sur plusieurs jobcoaches, chaque jobcoach doit assurer des prestations au moins à mi-temps.

La candidature est introduite sur papier libre et comprend au minimum :

- ✓ Identification du demandeur (Forme juridique, numéro d'entreprise, objet social, organigramme du service, renseignements financiers : numéro de compte et titulaire) ;
- ✓ Motivation de la demande ;
- ✓ Précisions sur les éléments suivants :
 - Pour les autres opérateurs d'insertion professionnelle et associations spécialisées que les centres de formation professionnelle et les services d'accompagnement agréés, l'expérience de l'organisation en matière d'insertion professionnelle de personnes avec une déficience particulière (déficience auditive, visuelle, psychique, intellectuelle, cognitive, maladie chronique, cérébrolésion, trouble du spectre autistique, ...) ;
 - Les modalités de travail envisagées ;
 - Le profil des jobcoaches dont l'affectation au projet est envisagée (qualifications du personnel affecté à l'action) ;

- L'articulation de l'action envisagée avec celle du service promoteur ;
- La reconnaissance des ressources locales existantes et l'établissement de partenariats - degré d'implantation du projet dans son contexte (les actions proposées sont-elles articulées avec les partenaires les plus pertinents ...), le degré de synergie et de partenariat du projet avec les autres opérateurs d'insertion professionnelle ;
- Le ou les territoire(s) couvert(s) ;
- Les engagements suivants :
 - a) Recourir dès que possible à toute forme de mise en entreprise afin de soutenir l'élaboration du projet professionnel de la personne en situation de handicap et en faciliter son évaluation fonctionnelle. A cet effet, les jobcoaches assureront la mise en entreprise via un ou plusieurs contrat(s) couvert(s) par l'AVIQ, le FOREM ou tout employeur privé ou public d'une durée cumulée de minimum 1 mois, de 50 % des bénéficiaires, et ce dans un délai de 6 mois à dater de leur prise en charge (le début de la prise en charge sera inscrit dans une convention entre le bénéficiaire et le jobcoach) ;
 - b) Apporter un service gratuit aux personnes handicapées et aux entreprises ;
 - c) Se soumettre à tout contrôle de l'Agence, conformément à l'article 315 du Code wallon de l'action sociale et de la santé, volet décretaal ;
- Un engagement des jobcoaches affectés :
 - a) À participer aux activités de formation et de coordination organisées ou proposées par l'AVIQ ;
 - b) À parfaire leur formation, à raison d'au moins 5 jours de formation par an ;
 - c) À se conformer à la charte déontologique qui sera élaborée par les jobcoaches, coordonnés par l'Agence.

La date limite pour le dépôt de la candidature est fixée au 15 novembre 2022. A renvoyer OBLIGATOIREMENT par mail à l'AVIQ pour le 15 novembre 2022 au plus tard à Mesdames Thérèse DARGE et Valérie TREVISAN aux adresses courriel suivantes : therese.darge@aviq.be et valerie.trevisan@aviq.be

➤ Critères d'évaluation

La pertinence des projets éligibles sera évaluée au travers des critères d'évaluation repris ci-dessous :

1. L'expérience de l'organisation en matière d'insertion professionnelle de personnes fragilisées (une expérience en relation avec des personnes handicapées constituera un atout). (X 4)
 - 0 : rien ou pas significatif
 - 1 : au moins un an
 - 2 : au moins 5 ans
 - 3 : au moins 10 ans
2. Le profil des jobcoaches dont l'affectation au projet est envisagée (X 2).
 - 0 : pas précisé
 - 1 : travailleur social, psychologue, ...
 - 2 : expérience en entreprise dans un métier tel que gestion du personnel, contrôle qualité, conception des processus de production, formation, ...)

3 : a exercé plusieurs des métiers évoqués

3. L'articulation de l'action envisagée avec celle du service promoteur (X 2)

0 : pas précisé

1 : échange d'informations, transfert d'expertise

2 : tenue de réunions d'équipe pour concertations

3 : fourniture de prestations par le service de base (entretiens conjoints, module d'orientation, intervention logopède, ...)

4. La reconnaissance des ressources locales existantes et l'établissement de partenariats - degré d'implantation du projet dans son contexte (les actions proposées sont-elles articulées avec les partenaires les plus pertinents ...), le degré de synergie et de partenariat du projet avec les autres opérateurs d'insertion professionnelle (X 2)

0 : pas précisé

1 : envisagé dans au moins un domaine pertinent pour l'action de soutien dans l'emploi

2 : déjà existant avec la structure de base dans au moins un domaine pertinent pour l'action

3 : évoqué tant au niveau professionnel (collaboration avec intérim, médecine du travail, ...) qu'au niveau social (gestion dettes, santé mentale, ...)

5. Les engagements repris au point précédent (nécessaire à l'éligibilité du projet)

Les projets seront examinés en regard des besoins sur le territoire et des services existants sur celui-ci. Seront visées par ce projet, notamment les déficiences suivantes :

- ✓ Déficience sensorielle
- ✓ Troubles psychiques (Troubles du spectre autistique, burnout, troubles du comportement, ...)
- ✓ Déficience intellectuelle
- ✓ Troubles cognitifs, de l'attention
- ✓ Troubles de la santé physique

Le processus d'évaluation sera le suivant :

- ✓ Examen de la recevabilité des candidatures (voir si les principales conditions sont rencontrées, si le projet rentre bien dans le cadre de l'appel, ...)
- ✓ Transmission des dossiers de candidature avec avis sur la recevabilité
- ✓ Analyse des projets par chacun des membres du comité de sélection
- ✓ Cotation par chacun sur base des indications ci-dessous
- ✓ Mise en commun des cotations et concertation pour l'appréciation plus qualitative
- ✓ Demandes éventuelles de précisions aux candidats
- ✓ Appréciation finale, en tenant compte du territoire couvert

➤ **Procédure**

Les candidatures doivent parvenir à l'Agence pour le 15 novembre au plus tard.

A l'échéance de la période de réception des candidatures, un comité de sélection sera constitué.

Les projets introduits feront l'objet d'une première sélection sur base de leur recevabilité au regard des normes de l'appel à projet.

Le Comité de sélection ou un de ses représentants peut solliciter des informations complémentaires aux porteurs de projets, par le biais d'un courrier recommandé et électronique. Ceux-ci disposent de 15 jours calendrier pour transmettre leur réponse à l'AVIQ. A défaut de réponse dans les délais, la candidature sera considérée comme irrecevable.

L'ensemble des projets restants seront ensuite analysés par le Comité de sélection en fonction des critères suivants (pour lesquels les promoteurs sont dès lors invités à fournir les informations nécessaires à une bonne compréhension de leur projet, dans leur dossier de candidature), à concurrence de l'enveloppe budgétaire disponible :

Le comité de sélection est composé de 2 représentants de la Ministre en charge de la mise en œuvre de cet appel à projets et de 3 représentants de l'AVIQ.

Le classement se fera par territoire (et par déficience si plusieurs projets couvrent la même déficience sur le même territoire). Les projets ayant obtenu une note strictement inférieure à 15 points seront considérés comme inéligibles.

Sur la base de l'avis rendu et de la proposition du Comité de sélection, la Ministre de l'Action sociale soumet à l'approbation du Gouvernement wallon la liste des projets retenus ainsi qu'un projet global d'arrêté ministériel octroyant un financement aux opérateurs pour l'année 2023. Les promoteurs retenus pourront donc entamer l'action en janvier 2023.

Le renouvellement de la subvention pour l'année 2024 sera soumis à l'approbation du Gouvernement dans le courant de l'année 2023.

Une convention d'une durée d'une année sera conclue entre l'Agence et les promoteurs retenus. Cette convention pourra être reconduite, après évaluation, pour une durée d'un an.

➤ **Procédure de suivi**

L'Agence précise dans la décision de sélection le montant maximum annuel de subvention auquel le service peut prétendre pour couvrir les coûts rendus nécessaires par l'action menée. Cette subvention maximale ne peut être utilisée que pour des dépenses admissibles précisées plus loin. Elle est versée selon les modalités précisées ci-dessous.

Dans les limites de ce montant maximum annuel de subvention, le service reçoit :

- a) un montant maximum de 75.000 € par jobcoach (ou interprète) en équivalent temps plein destiné à financer les coûts salariaux des jobcoaches (ou interprète),
- b) un montant maximum de 7.950 € par jobcoach en équivalent temps plein destiné à financer les frais de fonctionnement.

Les montants ci-dessus sont rattachés à l'indice pivot 118,36 en date du 1er septembre 2022 (base 2013). Ils sont automatiquement ajustés le deuxième mois qui suit le dépassement de l'indice pivot qui sert de référence à l'indexation des salaires dans la fonction publique.

La subvention annuelle est versée selon les modalités suivantes :

- a) une avance fixée à 85 % de la subvention affectée à l'action. Elle est versée au cours de l'exercice concerné.

b) le solde, après réception du rapport d'activités réalisé par le service et du rapport d'audit financier réalisé par l'Agence, au cours de l'exercice suivant.

Contrôle financier par l'Agence et principes d'admissibilité des charges

Le service tient une comptabilité analytique des charges et des produits du projet. Les subventions doivent être utilisées dans le respect des principes d'admissibilité des charges fixés, précisés plus loin, déduction faite des autres subventions éventuellement reçues d'autres pouvoirs publics pour le même objet. L'Agence vérifie l'utilisation des subventions à la fin de chaque exercice civil. La partie des subventions non utilisées conformément aux présentes dispositions est récupérée par l'Agence. Elle peut cependant faire l'objet d'un report sur l'exercice suivant, dans les limites de la décision de l'Agence, selon un plan prévisionnel communiqué à l'Agence. En cas de non-utilisation conforme, elle sera récupérée au plus tard au terme de la période de sélection.

L'Agence peut à tout moment suspendre la subvention ou récupérer tout ou partie des subventions versées, auprès du service qui ne remplit plus les conditions de recevabilité ou les critères de sélection fixés par la convention conclue en cohérence avec le présent appel à projet.

Principes d'admissibilité des charges

1. Les charges sont réputées éligibles si elles respectent les principes généraux suivants :

- elles doivent être en rapport direct avec le projet pour lequel la subvention a été octroyée ;
- elles doivent être raisonnables en regard des besoins du projet ;
- elles doivent résulter d'échanges avec des personnes physiques qui ne peuvent être membres du pouvoir organisateur ou de la direction du service, ou avec des personnes morales dans lesquelles les membres du pouvoir organisateur ou de la direction du service n'assurent pas une fonction de direction ou d'administrateur. Dans le cas contraire, le caractère probant des charges doit pouvoir être constaté par l'Agence.
- elles doivent résulter d'échanges entre tiers et de réalités économiques tangibles.
- elles ne peuvent être relatives à des forfaits, hormis lorsque ceux-ci sont justifiés par une convention qui détaille les conditions dans lesquelles les prestations professionnelles sont fournies et rémunérées.
- elles doivent résulter le cas échéant, d'une imputation réalisée à partir d'une clé de répartition répondant à des critères objectifs, réalistes et concrets.

2. Les charges suivantes en particulier sont réputées non-éligibles:

2.1. dans les comptes 60 et 61

- la partie des frais de déplacement de service qui dépasse le taux prévu dans le Code de la fonction publique wallonne;
- les valeurs d'investissements en ce compris les grosses réparations et gros entretiens de plus de 250 euros imputées en charge dans un seul exercice;

- les charges de loyer entre ASBL sauf si elles correspondent à la valeur des amortissements de la partie non-subsidiée par des pouvoirs publics de l'immeuble concerné. Dans ce cas seulement, les charges réputées incombant au bailleur sur base des lois sur les baux à loyer pourront être admises comme charges du locataire.

2.2. dans les comptes 62

- les rémunérations ne correspondant pas aux barèmes de la commission paritaire de laquelle relève le bénéficiaire du projet;
- les primes patronales pour assurances extra-légales;
- les avantages extra-légaux octroyés aux travailleurs;
- les charges de rémunération qui n'ont pas fait l'objet des déclarations auprès de l'ONSS et/ou de l'Administration fiscale;
- les indemnités compensatoires de préavis.

2.3. dans les comptes 63

- les charges d'amortissements résultant de taux supérieurs aux taux suivants:

- 20 % pour les frais d'établissement ;
- 33 % pour les immobilisations incorporelles ;
- 3 % pour les constructions et terrains bâtis à l'exception des grosses réparations et gros entretiens d'immeubles qui sont amortis à un taux de 10 % ;
- 20 % pour les installations, machines et outillages. Le matériel informatique peut néanmoins être amorti à un taux de 33% ;
- 10 % pour le mobilier ;
- 20 % pour le matériel roulant ;
- L'un des taux précédents en fonction du type de bien concerné par le contrat de location-financement ou de droits similaires

Une dérogation à ces taux peut être accordée par l'Agence en cas d'acquisition d'occasion ou de biens préfabriqués. Celle-ci doit être sollicitée préalablement auprès de l'Agence.

- les réductions de valeur sur créances ;
 - les provisions pour pensions légales et extra-légales ;
 - les provisions pour gros travaux et gros entretiens ;
- les autres provisions imputées en 63

2.4. dans les comptes 64

- les amendes;
- les charges relatives aux montants à restituer aux pouvoirs subsidiant ;
- la TVA non-déductible portant sur des charges non-éligibles ;

2.5. dans les comptes 65

- les charges de crédits de caisse sauf si le recours à ceux-ci est rendu obligatoire par un retard de paiement dû à l'Administration ou pour une raison impérative indépendante de la volonté de l'institution ;
- les charges financières résultant des opérations de placement ;

2.6. Divers:

- les charges relatives à des remboursements de frais d'administrateurs sauf celles découlant de missions ponctuelles décidées par le Conseil d'Administration collégalement avec la direction.

3. Sont déduites des charges :

- les subventions obtenues des pouvoirs publics lorsqu'elles couvrent les mêmes charges que celles prises en compte ici.
- les diverses récupérations de frais, à l'exception des dons privés et des recettes résultant d'opérations d'appel de fonds privés, de ventes de produits à l'extérieur de l'institution ou de gestion de trésorerie. Ces exceptions sont prises en compte si les produits concernés sont comptabilisés dans des comptes ou sous-comptes distincts et qu'en même temps les charges liées à l'organisation de ces opérations font l'objet des mêmes distinctions.

B. autres soutiens apportés par l'Agence

Les coaches des organisations sélectionnées devront suivre une formation initiale organisée par l'Agence. Elle comprendra une présentation des dispositifs de soutien à l'emploi des personnes handicapées tels qu'ils existent aujourd'hui. L'Agence propose aux jobcoaches une formation continuée.

Un soutien mutuel sera organisé à l'initiative de l'Agence, via des rencontres trimestrielles des jobcoaches en vue de définir la méthodologie et les outils de suivi individuel et collectif du projet.

➤ **Références légales**

Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne :
https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf

Directive 2000/78/CE relative sur l'égalité en matière d'emploi : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>

Décret de la Région Wallonne du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2008/11/06/2008204573/justel>

Code Wallon de l'Action sociale et de la Santé, volet décrétoal :

Code Wallon de l'Action sociale et de la Santé, volet réglementaire, articles 905 et suivants : <http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/decret/2013/07/04/2013A27132/justel>

➤ **Ressources internet**

Portail de la Commission européenne :

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/MEMO_08_69

Portail de la Wallonie relatif au plan de relance :

<https://www.wallonie.be/fr/plans-wallons/plan-de-relance-de-la-wallonie>

Portail de L'Agence pour une vie de qualité :

<https://www.aviq.be>

Etude de l'ASPH intitulée « Femmes en situation de handicap, une double discrimination - <https://www.asph.be/wp-content/uploads/2020/12/Etude-2020-ASPH-Femmes-en-situation-de-handicap-double-discrimination-violente-ok.pdf>

Plan wallon d'inclusion des personnes LGBTQIA+ - https://morreale.wallonie.be/files/Images/Galerie/Melting%20pot/Dossier_LGBTQIA.pdf

➤ **Point de contact :**

Pour toute information, l'AVIQ est à votre disposition pour vous soutenir dans l'élaboration de votre projet. Elle peut répondre à vos questions, n'hésitez pas à la contacter.

Personnes de contact : valerie.trevisan@aviq.be et therese.darge@aviq.be