



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

Familles Santé Handicap



Union européenne
Fonds social européen

Catalogue

Sensibilisations et Formations « Handicap et emploi »

Édition février 2018

Sensibilisation Wallonie Y0006380 – 2016-2020
Formation handicap et emploi Y0006210 – Y0006330
Avec le soutien de l'Union européenne et du Fonds social européen

L'AViQ en quelques mots...

Afin d'assurer une plus grande cohérence et une réelle simplification des mécanismes de protection, le Gouvernement wallon a décidé d'associer plusieurs instances et de créer une seule Agence wallonne : l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ).

Le 1^{er} janvier 2016 a donc vu la naissance de l'AViQ, instance responsable de plusieurs politiques majeures :

- **Les politiques en matière de bien-être et de santé :**

- le remboursement de prestations de sécurité sociale en santé en maison de repos et de soins ;
- l'organisation de la première ligne d'aide et de soins ;
- la prévention et la promotion en matière de santé ;
- le financement des infrastructures d'accueil et d'hébergement ainsi que des hôpitaux.

- **La politique du handicap :**

- la sensibilisation et l'information en matière de handicap ;
- les politiques relatives à l'accueil et l'hébergement des personnes handicapées ;
- l'aide à l'aménagement du domicile ;
- la promotion de l'accès à l'emploi des personnes handicapées et des aides y contribuant;
- les interventions financières dans l'équipement de matériel spécifique qui favorise l'autonomie au quotidien.

- **Les allocations familiales :**

- la définition des allocations familiales ;
- la gestion des budgets et le contrôle des caisses y afférent.

Dans le cadre de la politique relative à l'information en matière de handicap, l'AViQ développe des projets financés par le Fonds Social Européen.

L'AViQ organise des séances de sensibilisations et de formations à destination **des intermédiaires de l'emploi** (Forem, syndicats, conseillers en prévention, opérateurs de formation, agences d'intérim, etc.) situés en Wallonie ainsi qu'un large panel d'actions et d'outils afin d'améliorer l'insertion et la participation des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Sachez qu'il existe également des modules de sensibilisation destinés aux étudiants de l'enseignement primaire, secondaire et supérieur ainsi que des modules ciblant plus particulièrement les étudiants de certaines filières (qui en feront de futurs intermédiaires de l'emploi). Vous trouverez plus de détails à ce sujet sur le site www.aviq.be.

La sensibilisation « Handicap et emploi »

Pourquoi ?

L'objectif global des sensibilisations vise à changer le regard à l'égard des questions soulevées par le handicap en situation de travail ou en recherche d'emploi.

Spécifiquement, il s'agit :

- d'une part, de démystifier le handicap (travailler les stéréotypes et entamer un travail de déconstruction des préjugés et des représentations sociales liées à l'emploi des personnes en situation de handicap) ;
- d'autre part, d'amener les participants, à partir d'apports pratiques (et théoriques dans une moindre mesure), à trouver des solutions réelles d'inclusion des personnes en situation de handicap afin qu'ils puissent prendre en compte cette dimension.

Ces séances de démystification permettront à chacun des participants de prendre conscience que la personne en situation de handicap est une personne comme une autre et qu'un collègue ou lui-même peut devenir handicapé suite à une maladie ou un accident.

Cet état de fait ne remet nullement en cause les compétences que cette personne peut faire valoir et/ou peut développer.

Il importe juste d'être plus attentif à ses attentes et/ou besoins spécifiques (en matière d'aménagement de son poste de travail, par exemple).

Cela est tout à fait réalisable avec un peu de bon sens et ne nécessite pas systématiquement de recourir à des solutions onéreuses.

Pour qui ?

Les publics ciblés sont les intermédiaires de l'emploi ainsi que les étudiants des sections « qui préparent à des fonctions d'intermédiaires de l'emploi ». Par intermédiaire de l'emploi, nous entendons le personnel amené à accueillir, accompagner, orienter, former, conseiller, recruter/sélectionner, manager, faciliter la transition vers l'emploi d'un public en situation de handicap. Exemples non exhaustifs : SPW - réseau diversité, FOREM, INTERIM, IFAPME; CEFO ; Provinces et Communes, Syndicats ; les entreprises (DRH, tuteurs, etc.).

Côté pratique...

La sensibilisation peut se dérouler soit au sein même de l'entreprise ou organisme demandeur soit dans les locaux de l'AViQ.

Elle peut être mise en place à n'importe quel moment de l'année en fonction des disponibilités.

Les sessions de sensibilisation sont **gratuites**.

La formation et les frais de déplacement du partenaire sont entièrement pris en charge par le FSE et l'AViQ.

Pour plus d'informations : Mr Pierre SMAL au 0479/65.68.84.

La formation « Handicap et emploi »

Pourquoi ?

On constate depuis de nombreuses années qu'il subsiste d'importants freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Les formations handicap et emploi visent à renforcer l'inclusion des personnes handicapées

L'objectif est d'outiller les participants pour gérer le handicap au quotidien dans le cadre professionnel : découvrir les aménagements de poste de travail et les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, les points auxquels il faut être vigilant en tant que responsable d'équipe, les moyens de communication interne pour annoncer l'arrivée d'un collègue, les moyens pour évaluer les compétences de ce travailleur, etc.

La formation vient en renforcement d'un travail préalable d'information et de sensibilisation de l'entreprise aux questions relatives au handicap ainsi que d'un travail parallèle d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Pour qui ?

Les publics ciblés par ces formations « Handicap et Emploi » sont les intermédiaires de l'emploi, les étudiants des sections « qui préparent à des fonctions d'intermédiaires de l'emploi » et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Par intermédiaire de l'emploi, nous entendons le personnel amené à accueillir, accompagner, orienter, former, conseiller, recruter/sélectionner, manager, faciliter la transition vers l'emploi d'un public en situation de handicap.

Côté pratique...

Les formations se donnent à certaines dates et selon un agenda déterminé. Elles sont en général organisées dans les locaux de l'AViQ mais elles peuvent aussi être délocalisées, soit dans votre entreprise, soit dans les locaux d'un bureau régional de l'AViQ en Wallonie.

Les séances de formations sont **gratuites**.

De plus...

Il existe des formations à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Celles-ci portent sur 2 thèmes :

- Parler de son handicap dans sa recherche d'emploi ;
- Sensibilisation à la création d'activités.

Pour plus d'informations sur ces formations et/ou consulter l'agenda des sessions, rendez-vous sur le site www.aviq.be.

Team Building

Pourquoi ?

On constate depuis de nombreuses années qu'il subsiste d'importants freins à l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap sur le marché de l'emploi.

Les Team Building handicap et emploi visent à renforcer l'inclusion des personnes handicapées

L'objectif est d'outiller les participants pour gérer le handicap au quotidien dans le cadre professionnel : découvrir les aménagements de poste de travail et les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap, les points auxquels il faut être vigilant en tant que responsable d'équipe, les moyens de communication interne pour annoncer l'arrivée d'un collègue, les moyens pour évaluer les compétences de ce travailleur, etc.

Le team building vient en renforcement d'un travail préalable d'information et de sensibilisation de l'entreprise aux questions relatives au handicap ainsi que d'un travail parallèle d'accompagnement vers et dans l'emploi.

Pour qui ?

Les publics ciblés par ces Team Building « Handicap et Emploi » sont les intermédiaires de l'emploi, les étudiants des sections « qui préparent à des fonctions d'intermédiaires de l'emploi » et les demandeurs d'emploi en situation de handicap.

Par intermédiaire de l'emploi, nous entendons le personnel amené à accueillir, accompagner, orienter, former, conseiller, recruter/sélectionner, manager, faciliter la transition vers l'emploi d'un public en situation de handicap.

Côté pratique...

Elles sont en général organisées dans les locaux de l'AViQ mais elles peuvent aussi être délocalisées, soit dans votre entreprise, soit dans les locaux d'un bureau régional de l'AViQ en Wallonie.

Les Team Building sont **gratuits**.

De plus...

2 Team building sont proposés :

- Parler de son handicap dans sa recherche d'emploi ;
- Sensibilisation à la création d'activités.

Pour plus d'informations sur ces formations et/ou consulter l'agenda des sessions, rendez-vous sur le site www.aviq.be.

Table des matières

I. Les sensibilisations

À destination des intermédiaires de l'emploi et des entreprises

SIE 1 :	Le handicap en général : démystification du handicap (avec des ateliers de mises en situation)	9
SIE 2 :	Le Handicap en général : démystification du handicap (Avec jeux de rôles adaptés)	12
SIE 3 :	La déficience auditive	14
SIE 4 :	La déficience visuelle	16
SIE 5 :	La déficience intellectuelle	17
SIE 6 :	La maladie mentale	18
SIE 7 :	Le handicap en 30 minutes chrono	20
SIE 8 :	Animation d'un Team Building basé sur le thème Du handicap dans le monde du travail (dimension généraliste)	22
SIE 9 :	Animation d'un Team Building basé sur le thème Du handicap dans le monde du travail (orienté sport)	25
SIE 10 :	Animation d'un Team Building basé sur le thème Du handicap dans le monde du travail (orienté animation culturelle et artistique)	26
SIE 11 :	Animation d'un Team Building basé sur le thème Du handicap dans le monde du travail (via la nature)	28

II. Les formations « Handicap et emploi »

FHE 1 :	Aménagements raisonnables des postes de travail	30
FHE 2 :	Accessibilité des bâtiments et des lieux de travail	31
FHE 3 :	Le traumatisme crânien et l'emploi	32
FHE 4 :	Stéréotypes, discrimination VS Plus-value de la diversité en entreprise	33

FHE 5 : L'autisme et l'emploi	34
FHE 6 : Troubles dys et emploi (complément du module dyslexie)	35
FHE 7 : Sensibilisation à la création d'entreprises (module pour demandeur d'emploi)	36
FHE 8 : Comment convaincre les entreprises d'engager un candidat en situation de handicap	37
FHE 9 : Les Nouvelles technologies au service des travailleurs en situation de handicap	39
FHE 10 : Les troubles musculosquelettiques chroniques et l'emploi	40
FHE 11 : Les troubles psychiques et l'emploi	41
FHE 12 : L'épilepsie et l'emploi	42
FHE 13 : La déficience intellectuelle et l'emploi	43
FHE 14 : La déficience auditive et l'emploi	44
FHE 15 : La déficience visuelle et l'emploi	45

III. Les partenaires formateurs 47

IV. Les modalités pratiques et formulaires d'inscription

IV.a. Sensibilisations et team bulding	61
IV.b. Formations	66

I. Les sensibilisations

Sensibilisation

SIE 1 : Le handicap en général : démystification du handicap (avec ateliers de mises en situation)

- > Démystification du handicap : représentations sociales, idées reçues, appréhension, handicap visible et invisible, déficience, incapacité et maladie ;
- > La communication avec une personne en situation de handicap ;
- > L'évaluation des compétences d'une personne en situation de handicap.

Partenaires formateurs :

HandiExperRH (partenaire Français)

Méthodologie :

- Présentation des collaborateurs
- Brainstorming sur le handicap : Revenir sur la définition du handicap et des notions connexes comme la peur, la différence, le rapport à l'image, l'acceptation de soi, etc. L'animation mettra en exergue les différentes typologies de handicap, leurs prévalences chiffrées et la définition du cadre légal.
- Jeu de plateau spécifique apprendre de manière ludique, drôle et compétitive ce qu'est le handicap aujourd'hui Apprécier ce qui relève du stéréotype et le mettre en lumière au regard de ce qu'est le handicap de manière pragmatique chiffrée
- Rencontre avec des travailleurs en situation de handicap & mise en situation sur son lieu de travail appréhender l'espace, le temps et les interactions de son métier, avec une cécité particulière motrice et/ou sensorielle (auditive ou visuelle).
- Découverte de matériel de compensation.
- Mise au point théorique sur les bonnes pratiques à mettre en oeuvre, l'écoute et les attentes communicationnelles.
- Synthèse et distribution des livrables.

Timing :

- ½ journée ou 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne et Bruxelles

Horizon 2000

Méthodologie :

- Tour de parole pour analyser le vécu des participants et leur permettre de s'exprimer sur la thématique (technique de l'arbre) – brainstorming ;
- Travail sur les représentations mentales (vis-à-vis du public en situation de handicap) ;
- Quizz et brainstorming sur différentes notions : la peur, la différence, l'imperfection et l'acceptation de soi, les différences entre déficience / handicap / maladie évolutive / incapacité, les différents types de déficiences, le handicap invisible, le concept d'adaptation du poste de travail, les partenaires en charge de l'intégration d'un travailleur handicapé ;
- Mises en situation (déficience motrice, déficience intellectuelle, déficience auditive) ;

- Projections vidéo et témoignages de travailleurs en situation de handicap ;
- Jeux de rôles adaptés à la réalité et au vécu des participants ;
- Échange de bonnes pratiques pour mieux communiquer et interagir avec le travailleur en situation de handicap ;
- Évaluation écrite et débriefing.

Timing

- > ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne et Bruxelles

Passé Muraille

Méthodologie :

- Phase de déconstruction :
 - Travail sur les représentations mentales par le biais de différents outils : travail sur les mots, photolangage, handiquizz, jeu de cartes « Handi-réflexion » ;
 - Présentation de différentes notions : incapacité/déficience/handicap, PMR, le handicap, les différents types de déficience, les statistiques sur les populations concernées par le handicap dans nos contrées ;
- Phase construction :
 - Échanges avec des personnes en situation de handicap et témoignages ;
 - Projection de vidéos pour illustrer plus concrètement le quotidien de ces personnes ;
- Phase de consolidation :
 - Ateliers de mises en situation pour comprendre et ancrer de nouvelles représentations :
 - Déficience visuelle ;
 - Déficience auditive ;
 - Déficience intellectuelle ;
 - Déficience motrice ;
 - Jeux de rôles adaptés à la réalité de terrain et au vécu des participants (comment adapter ma communication et mon comportement face à une personne en situation de handicap) et échange de bonnes pratiques.

Timing

- > ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne et Bruxelles

AccesPlus

Méthodologie :

- Rencontre avec une personne en situation de handicap ayant une expérience professionnelle : Le témoignage et la participation d'une personne ressource est prépondérante pour aborder la question de la différence et animer de l'activité.
- Travail sur les concepts de handicap, de personne à mobilité réduite et de différence
 - Emergence des représentations mentales des participants.
 - Travail autour des représentations sur le handicap et la différence : Un travail sur les représentations mentales est réalisé avec les participants afin de bousculer les idées reçues, dépasser les peurs et les difficultés (à l'aide d'outils didactiques).
- Les besoins spécifiques des PMR – accessibilité du lieu de travail et de l'environnement proche. Mises en situation pour accomplir des tâches quotidiennes (sur un parcours de mobilité aux alentours du lieu de formation) :

- Le contenu des mises en situation est adapté au public et à l'environnement. C'est essentiellement par le vécu et l'expérience de ces mises en situation que le participant va être amené à comprendre les difficultés qu'une Personne à Mobilité Réduite peut vivre.
- Elaboration des contenus en partant du vécu des participants durant les mises en situation.
- Echange entre les formateurs et les participants sur les contraintes liées aux aménagements des espaces publics et de travail.
- Conseils pratiques pour mieux communiquer avec une personne en situation de handicap

Timing :

- Animation d'1/2 journée

Sensibilisation

SIE2 : Le handicap en général : démystification du handicap (Avec jeux de rôles adaptés)

- › Démystification du handicap : représentations sociales, idées reçues, appréhension, handicap visible et invisible, déficience, incapacité et maladie ;
- › La communication avec une personne en situation de handicap ;
- › L'évaluation des compétences d'une personne en situation de handicap.

Partenaires formateurs :

Horizon2000

Méthodologie :

- Utilisation de techniques d'animation développées pour le secteur de l'éducation pour la santé comme le brainstorming afin de laisser les participants parler librement ;
- Utilisation de techniques pour décoder la communication non-verbale (ex : la PNL, etc.) ;
- Utilisation d'un quizz sur le handicap en général et les apports théoriques ;
- Les mises en situation sont réalisées avec l'aide de personnes handicapées afin que cela soit le plus proche de la réalité pour mieux comprendre la réalité des personnes handicapées ;
- Mise en place d'un échange permanent et sans tabous entre l'animateur et les participants afin de faire tomber le plus possible de préjugés qui collent trop souvent aux personnes handicapées ;
- Donner des clés afin d'améliorer son quotidien ou futur quotidien professionnel tout en mettant en valeur les acquis de la personne grâce au renforcement positif.

Timing

- › ½ journée / 1 journée

Région couverte :

L'ensemble du territoire de la Région Wallonne et Bruxelles

Passe Muraille

Méthodologie :

- Phase de déconstruction :
 - Travail sur les représentations mentales par le biais de différents outils : travail sur les mots, photolangage, handiquizz, jeu de cartes « Handi-réflexion » ;
 - Présentation de différentes notions : incapacité/déficience/handicap, PMR, le handicap, les différents types de déficience, les statistiques sur les populations concernées par le handicap dans nos contrées ;
- Phase construction :
 - Échanges avec des personnes en situation de handicap et témoignages ;
 - Projection de vidéos pour illustrer plus concrètement le quotidien de ces personnes ;
- Phase de consolidation :
 - Ateliers de mises en situation pour comprendre et ancrer de nouvelles représentations :
 - Déficience visuelle ;
 - Déficience auditive ;
 - Déficience intellectuelle ;

- Déficience motrice ;
- Jeux de rôles adaptés à la réalité de terrain et au vécu des participants (comment adapter ma communication et mon comportement face à une personne en situation de handicap) et échange de bonnes pratiques.

Timing

- > ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne et Bruxelles

HandiExperRH

Méthodologie :

- Présentation des collaborateurs
- Brainstorming sur le handicap : Revenir sur la définition du handicap et des notions connexes comme la peur, la différence, le rapport à l'image, l'acceptation de soi, etc. L'animation mettra en exergue les différentes typologies de handicap, leurs prévalences chiffrées et la définition du cadre légal.
- Jeu de plateau spécifique apprendre de manière ludique, drôle et compétitive ce qu'est le handicap aujourd'hui Apprécier ce qui relève du stéréotype et le mettre en lumière au regard de ce qu'est le handicap de manière pragmatique chiffrée
- Rencontre avec des travailleurs en situation de handicap & mise en situation sur son lieu de travail appréhender l'espace, le temps et les interactions de son métier, avec une cécité particulière motrice et/ou sensorielle (auditive ou visuelle).
- Jeux de rôles appréhender la rencontre avec une personne en situation de handicap moteur, sensoriel, psychique ou intellectuel Adapter son comportement à la situation.
- Découverte de matériel de compensation.
- Mise au point théorique sur les bonnes pratiques à mettre en oeuvre, l'écoute et les attentes communicationnelles.
- Synthèse et distribution des livrables.

Timing :

- ½ journée ou 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Sensibilisation

SIE 3 : La déficience auditive

- > Présentation de la déficience auditive ;
- > Les aides techniques existantes;
- > Initiation à la langue des signes ;
- > Les actions et les outils de sensibilisation.

Partenaires formateurs :

Fédération Francophone des Sourds de Belgique

Méthodologie :

- > Déconstruction des préjugés via des questions-réponses et échanges avec les animateurs. Ceux-ci posent des questions sous forme de devinettes, de jeux de rôles adaptés et les participants répondent (Chuuuut devinettes) ;
- > Présentation PowerPoint (les origines, la différence entre sourd et malentendant, les préjugés les plus courants, les moyens de communication existants, existe-t-il une culture sourde ?) ;
- > Mises en situation (découvrir et comprendre ce qu'est la culture sourde) ;
- > Apprentissage de l'alphabet en langue des signes et de quelques mots de vocabulaire ;
- > Échange de bonnes pratiques (les bons gestes et attitudes à avoir avec une personne sourde, les solutions technologiques pour favoriser son intégration dans une équipe de travail) ;
- > Présentation de différents parcours professionnels de personnes sourdes et malentendantes / de différentes aides prothétiques / des services existants de référence et d'appui à l'enseignement aux élèves sourds ;
- > Exploration des adaptations pédagogiques à mettre en place pour accueillir une personne sourde ou malentendante.

Timing

- > 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

HandiExperRH (via SOURDMEDIA) :

Méthodologie :

- Présentation des collaborateurs.
- Présentation des différentes formes de déficiences auditives et des répercussions aides techniques moyens de compensation.
- Comprendre l'impact des déficiences auditives au quotidien.
- Présentation « showroom » des différentes aides techniques.
- Analyser et comprendre les trajectoires « type » et les parcours « type » des personnes sourdes afin d'éviter de rester sur des à priori liés au handicap.
- Aborder les représentations professionnelles pour dépasser les orientations par défaut afin d'être capable de mieux évaluer les compétences professionnelles.
- Transposition des outils de compensation pour les intégrer dans ma pratique professionnelle.
- Repérer les aides humaines et techniques mobilisables comme outils facilitateurs du parcours.
- Présentation de la langue des signes afin de comprendre son fonctionnement.
- Initiation à la langue des signes.

Timing :

- Animation de 50 minutes
- Animation d'une ½ journée
- Animation d'1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Passé Muraille

Méthodologie :

- Phase d'apprentissage :
 - Rencontre et échange avec l'animateur (sourd profond oralisant) permet de comprendre les problèmes de communication résultant de sa déficience et de déconstruire quelques préjugés ;
 - Exercices et mises en situations pour apprendre les origines de la langue des signes, apprendre la dactylologie et épeler son nom, apprendre un vocabulaire de base en langue des signes, apprendre à utiliser son corps pour communiquer,... (via un catalogue de vocabulaire usuel, des bd, des quizz) ;
 - Découvrir le quotidien d'une personne sourde au travers de la présentation de différentes aides techniques (réveil matin, alarme visuelle) ;
- Phase d'évaluation et de mise en pratique :
 - Mise en pratique ludique de l'apprentissage de la langue des signes ;
 - Échange lors de discussions thématiques (selon le secteur d'activités, l'envie et les besoins des participants).

Timing

- > 1 heure / 2 x 50 minutes / ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Surdimobile

Méthodologie :

- Présentation de soi via la communication non verbale ;
- Présentation PowerPoint + mises en situation (entrer dans le monde du silence) : différents niveaux de surdité, aides auditives, origines de la surdité, comment communiquer avec une personne sourde, les adaptations existantes pour la vie quotidienne) ;
-  changes avec l'animateur et questions-réponses par rapport à la présentation PowerPoint et aux aspects pratiques de la vie quotidienne d'une personne sourde ;
- Présentation concrète d'aides techniques : l'appareil auditif, les alarmes visuelles ;
- Jeux (mime, lecture labiale, jeu des étiquettes, téléphone arabe) ;
- Mises en situation (ex : réunion en entreprise avec une personne sourde) ;
- Cours de langue des signes : les bases.

Timing

- > ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Sensibilisation

SIE 4 : La déficience visuelle

- > La cécité et la malvoyance (4 types) ;
- > Les gestes d'accompagnement et les difficultés de mobilité ;
- > Les aides techniques de la communication ;
- > Les actions et les outils de sensibilisation.

Partenaires formateurs:

Passé Muraille

Méthodologie :

- Échange en grand groupe / Partage d'expériences / Témoignages :
 - Les différents degrés de malvoyance ;
 - Qui est concerné par la malvoyance ?
 - Malvoyance = cécité ?
 - Témoignage d'une personne en situation de malvoyance (ou de cécité) ;
- Mises en situation de malvoyance (défis à réaliser + débriefing) ;
- Mises en situation de cécité (défis à réaliser + débriefing) ;
- Apprentissage des gestes utiles pour accompagner une personne en situation de malvoyance (et/ou de cécité) dans ses déplacements ;
- Projection de vidéos humoristiques pour déconstruire certains préjugés liés aux personnes ayant une déficience visuelle ;
- Présentation des aides techniques à la communication (via des défis à réaliser) ;
- Jeux de rôles adaptés autour du thème de l'accueil d'une personne déficiente visuelle au sein d'une entreprise / d'un service ;
- Envisager avec les participants un plan d'action au sein de leur organisme pour favoriser l'inclusion d'une personne en situation de déficience visuelle.

Timing

- > 1 heure / 2 x 50 minutes / ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Sensibilisation

SIE 5 : La déficience intellectuelle

- > La déficience intellectuelle et la maladie mentale ;
- > La communication avec une personne présentant une déficience intellectuelle ;
- > Les comportements à éviter ou à favoriser ;
- > Les actions et les outils de sensibilisation.

Partenaires formateurs:

Inclusion

Méthodologie :

- Travail sur les représentations mentales, les préjugés liés à la déficience intellectuelle ;
- Présentation PowerPoint interactive pour définir ensemble ce qu'est la déficience intellectuelle ;
- Jeu permettant de comprendre les différences entre maladie mentale et déficience intellectuelle ;
- Jeux de rôles adaptés / exercices pour comprendre quelles sont les bonnes pratiques à utiliser pour entrer en communication avec ce type de public ;
- Projection d'une vidéo présentant un parcours de vie ;
- Présentation des compétences spécifiques développées par les personnes ayant une déficience intellectuelle ;
- Présentation succincte des droits et des devoirs des personnes ayant une déficience intellectuelle ;
- Mises en situation / débriefing et explication des outils à mettre en place pour permettre à ces personnes de s'adapter à leur environnement de travail (par exemple) ;
- Témoignage d'un auto-représentant ;
- Présentation des adaptations du poste de travail pour une personne ayant une déficience intellectuelle ;
- Présentation des structures d'accompagnement et des différents types d'aides existantes.

Timing

- > 2 x 50 minutes / ½ journée / 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Sensibilisation

SIE 6 : La maladie mentale

- > La santé mentale ;
- > La maladie mentale et la déficience intellectuelle ;
- > La communication avec une personne présentant une maladie mentale ;
- > Les comportements à éviter ou à favoriser.

Partenaires formateurs:

CRESAM

Méthodologie :

- Présenter la problématique de la santé mentale en favorisant une approche interactive
 - De quoi s'agit-il ? – sans entrer dans des considérations trop médicales
 - Expliquer la différence entre la déficience intellectuelle et la maladie (santé) mentale
 - Démystifier la maladie mentale
 - Comment communiquer avec une personne présentant une maladie mentale et évaluer ses compétences en matière d'emploi
 - Y a-t-il des comportements à éviter ou à favoriser ?
 - Comment faire mon « travail habituel » avec des personnes ayant une maladie mentale ?

1 ère partie sur la santé mentale / maladie mentale / déficience intellectuelle

- Travail sur les représentations :
 - Brainstorming sur « qu'est-ce que la santé mentale » ?
- Présentation Powerpoint de quelques définitions de la santé mentale ; mise en évidence des différentes dimensions de la santé mentale (individuelle et psychologique ; interactive et contextuelle) ; la santé mentale, c'est plus que l'absence de symptômes
- Santé mentale et maladie mentale : évocation rapide des grandes catégories de pathologies
- Santé mentale versus déficience intellectuelle
- Démystifier la maladie mentale :
 - Quelques chiffres : la maladie mentale nous concerne tous
 - Continuum entre santé mentale et maladie mentale
 - Diversité des troubles / notion de subjectivité
 - Caractère évolutif de la maladie mentale

2ème partie sur l'emploi et la maladie mentale

- Témoignage d'usager en collaboration avec l'asbl Psytoyens
- Focus sur le travail : emploi et santé mentale, conditions de travail, pression et rentabilité, absentéisme, emploi et handicap, sentiment d'utilité sociale ; le travail est un droit, la maladie mentale ne peut être source de discrimination
- Présentations d'initiatives de personnes avec troubles psychiques au travail ;
- Etat des lieux des difficultés rencontrées quant à l'accueil ou à l'orientation des personnes atteintes d'une maladie mentale ou porteuses d'une déficience intellectuelle. Échanges, rencontres et questionnements, partage d'expériences :
 - À partir des expériences et compétences des participants : ce qui a bien fonctionné dans l'accompagnement, ce à quoi on est attentif, etc.

- À partir des situations qui posent problème : par exemple en distinguant les différences entre les situations « ordinaires » et les situations « santé mentale ». Réflexion sur les différences, et sur ce qui est mis en place ;
- À partir de la mission : accompagner le projet professionnel de la personne et non le diagnostic ; se centrer sur ce qui pose problème concrètement ; bien différencier clinique et emploi ;
- À partir des compétences de la personne et de l'offre d'emploi : nécessité de se baser sur ce que la personne veut faire et sur ses compétences et ressources.
- Présentation d'outils divers, par exemple :
 - Fiches permettant de déterminer avec la personne ce qu'elle souhaite ;
 - PowerPoint sur les points d'attention : capacité/habilité/concret/accompagnement

Timing :

- 50 minutes
- ½ journée
- 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

SIE 7 : Le handicap en 30 minutes chrono

- > Démystification du handicap : représentations sociales, idées reçues, appréhension, différence ;
- > La communication avec une personne en situation de handicap.

Partenaires formateurs :

Horizon 2000

Méthodologie :

- Le formateur parle avec humour des préjugés liés au handicap, de la peur, de la différence, de son handicap, de sa vie quotidienne mais il peut aussi aborder différentes thématiques telles que la relation avec un collaborateur en situation de handicap par exemple.
- Le public est mis directement face à la différence et au handicap du formateur sans le prévenir. Il sera donc directement plongé dans une mise en situation car il va devoir assister à une présentation donnée par une personne handicapée atteinte d'Infirmité Motrice Cérébrale.

Timing

- > 30 minutes

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Passe-Muraille

Méthodologie :

Au fil d'une présentation PowerPoint de 25 minutes brochant la question du handicap dans le monde du travail, notre formateur saura interpeller les participants en rebondissant, à partir d'une vidéo, sur les thématiques du recrutement, de l'accueil dans une équipe et du handicap qui survient en cours de vie.

- Handicap, etc. : Les définitions et quelques chiffres présentés graphiquement par PowerPoint
 - Handicap, Déficience, Diversité, Différence, Handicap invisible,
 - Statistiques et représentation du handicap en Belgique, dans le secteur de l'emploi, ...
- Présentation d'une vidéo
 - Nous utilisons la projection d'un court métrage présentant, par l'absurde, la question de la gestion et de l'inclusion de la diversité au travers d'un entretien d'embauche particulier. La réflexion s'appuie sur le paradigme suivant : « Et si le handicap était la norme et que les personnes valides étaient une minorité ? ». Cette projection va introduire nombre de concepts inhérents au sujet qui nous intéresse en dépassionnant, avec humour, la question de la discrimination à l'embauche.
- Recruter un travailleur handicapé
 - Dans la plupart des cas, recruter un travailleur handicapé n'implique rien de plus que recruter n'importe quel autre travailleur. Quelle fonction peut exercer un travailleur en situation de handicap ? Adapter mes modalités de recrutement ?
- Accueillir un travailleur en situation de handicap

- Quand le handicap survient en cours de vie : les questions à se poser et les données objectives

Timing :

- 30 minutes

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Sensibilisation

SEI 8 : Team Building (dimension généraliste)

Objectif : favoriser la cohésion d'équipe (esprit d'équipe) autour d'un projet commun et création d'un environnement favorable au travail

Moyens : via l'acceptation des valeurs de tolérance à l'intégration de la diversité et plus particulièrement au handicap dans le monde du travail

Cible : entreprises privées et publiques

- Une équipe qui intègre un travailleur en situation de handicap
- Une équipe de management (Comité de direction)
- Tout le personnel d'une entreprise (à discuter en fonction de la taille du groupe)

Méthodologie générale :

- Originale, créative et ludique
- Ambiance conviviale
- Construction préalable du contenu final avec l'entreprise

Exemples d'animations :

- Jeu de coopération
- Mises en situation permettant de démontrer les compétences spécifiques (exemple : aptitude sensitive des personnes aveugles)
- Mises en situation permettant de montrer l'intérêt de l'entraide
- Petit déjeuner à l'aveugle
- Lecture labiale
- Objectif final lié au handicap:
 - o Savoir ce qu'est le handicap (type de handicap et invisible ou pas)
 - o Le travailleur en situation de handicap est un travailleur comme un autre
 - o Intégrer une PSH est un challenge possible
 - o Compétences spécifiques liées au handicap

Timing :

- > 1/2 journée ou 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Formateurs partenaires :

Passe-Muraille

Méthodologie pour 1/2 journée:

Une fois que l'ensemble des participants sont arrivés, on ferme la porte et la clé est placée dans un coffre fermé via un cadenas à combinaison. Afin de pouvoir sortir de la pièce, les participants vont devoir passer une série d'épreuves tantôt en petit groupe, tantôt tous ensemble. Ces challenges mettront les participants en situation de déficiences et les obligeront à découvrir leurs qualités complémentaires et à coopérer pour trouver des solutions. Chaque challenge réussi fera gagner un code de 2 ou 3 chiffres. En additionnant les codes de 5 épreuves gagnées, on obtient le code pour récupérer la clef.

Méthodologie pour une journée :

Une fois que l'ensemble des participants sont arrivés, on ferme la porte et la clé est placée dans un coffre fermé via un cadenas à combinaison.

Afin de pouvoir sortir de la pièce, les participants vont devoir passer une série d'épreuves tantôt en petit groupe, tantôt tous ensemble. Ces challenges mettront les participants en situation de déficiences et les obligeront à découvrir leurs qualités complémentaires et à coopérer pour trouver des solutions.

Chaque challenge réussi fera gagner un code de 2 ou 3 chiffres.

En additionnant les codes de 10 épreuves gagnées, on obtient le code pour récupérer la clef.

Enfin de matinée, les participants sont invités dans l'expérience « Blind Cook » à préparer, ensemble, un dessert qu'ils mangeront durant la phase d'évaluation.

L'après-midi démarre sur un nouveau rythme. Pour commencer, on fait le bilan des codes collectés le matin. Ce moment est interrompu par le « Hand in cap » qui rappelle que, au fil de l'histoire et dans le sport, le handicap est souvent synonyme de « rééquilibrage des chances ». Ainsi, deux changements de taille :

- Premièrement, l'équipe qui compte le moins de codes, se dissout. Ses membres rejoignent aléatoirement (pile ou face) une des autres équipes.
- Deuxièmement, chaque équipe va mettre « la main dans le chapeau » pour tirer un ou plusieurs handicaps personnels ou pour leur équipe pour les épreuves de l'après-midi. Par exemple : « une équipe pourrait disposer de moitié moins de temps pour répondre aux questions du quizz ou alors ses membres devraient faire un tour sur eux même avant de buzzer pour répondre.

Ensuite, le Barnaga est un jeu qui en cache un autre. Les participants sont répartis autour de 3 à 4 tables et jouent aux cartes. Chaque partie dure 5 minutes. Celui qui gagne passe à la table à sa droite et rapporte un point à son

équipe. Celui qui perd passe à la table à sa gauche et fait perdre un point à son équipe.

Cependant, ce que les joueurs ne savent pas c'est que les règles sont différentes d'une table à l'autre. Comment vont-ils s'adapter ?

L'activité suivante se déroule en 2 temps : Tout d'abord, on propose une séance de +/- 15 min de pubs en vidéo utilisant la diversité comme argument ou comme fil rouge.

Ensuite, les équipes seront chargées de développer leur propre pub qui visera à promouvoir le management de la diversité idéal au sein de leur entreprise.

Ensuite, les équipes s'affronteront dans un Quizz challenge qui leur permettra de gagner un dernier code.

À la fin de cette ultime épreuve, aucune équipe ne disposera du nombre de codes requis pour sortir de la pièce. Ils seront donc invités à manger leur dessert afin de se faire à l'idée de vivre ensemble pour le reste du temps. Si les groupes rassemblent leurs codes, ils pourront ouvrir la porte et partir.

Enfin, la journée se clôturera par un échange-debriefing accès autour des éléments récoltés en équipe au fil de la journée.

Timing :

- ½ journée
- 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

SEI 9: Team Building (dimension sport)

Ce Team Building n'a pas été attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

SEI 10 : Team building (orienté animation Culturelle et artistique)

Objectif :

- Favoriser la cohésion d'équipe (esprit d'équipe) autour d'un projet commun et création d'un environnement favorable au travail

Moyens :

- Via l'acceptation des valeurs de tolérance à l'intégration de la diversité et plus particulièrement au handicap dans le monde du travail

Cible :

- Une équipe qui intègre un travailleur en situation de handicap
- Une équipe de management (Comité de direction)
- Tout le personnel d'une entreprise (à discuter en fonction de la taille du groupe)

Méthodologie :

- Créatif et ludique
- Ambiance conviviale
- Variée
- Construction préalable du contenu final avec l'entreprise
- Donner un sens aux ateliers (définir les objectifs des ateliers et prendre le temps de débriefing et retirer les enseignements à tirer de chaque activité)

Exemples d'animations :

- Jeu de société, quizz
- Jeu de coopération
- Création artistique adaptée (avec une contrainte)

Objectif final :

- Savoir ce qu'est le handicap (type de handicap et invisible ou pas)
- Le travailleur en situation de handicap est un travailleur comme un autre
- Intégrer une PSH est un challenge possible
- Compétences spécifiques liées au handicap

Timing

- > ½ journée ou 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Partenaires formateurs :

Passe-Muraille

Méthodologie :

Une fois que l'ensemble des participants sont arrivés, on commence par faire connaissance et prendre la température des personnes singulières et du groupe à 3 niveaux :

1. Par rapport à leur état d'esprit,
2. Par rapport à l'atelier auxquels ils vont participer
3. Par rapport à l'apport d'une personne handicapée au sein d'une équipe professionnelle.

Cette prise de température sera faite régulièrement afin d'observer les évolutions en cours de journée.

Au fil du team building, les participants devront remplir des objectifs individuels, en petits groupes ou en grands groupes qui vont les conduire petit à petit vers une. Ces challenges mettront les participants en situation de déficiences et les obligeront à découvrir leurs qualités complémentaires et à coopérer pour trouver des solutions.

Chaque challenge les conduira petit à petit à l'activité finale.

Timing :

- 1/2 journée
- 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Horizon2000 :

SEI 11: team building (via la nature)

Ce Team Building n'a pas été attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

II. Les formations

Formation

FHE 1 : Les aménagements raisonnables des postes de travail

- > La notion d'aménagement raisonnable ;
- > Les critères principaux retenus par le Protocole ;
- > Les responsabilités en la matière ;
- > Les ressources disponibles.

Partenaire formateur :

L'UNamur

Méthodologie :

- Introduction de la journée, courte présentation du Centre et de ses missions,
- Accueil des participants, tour de table, règles de formation (confidentialité, liberté de parole, bienveillance, gsm) ;
- Premier recueil auprès des participants de situations vécues d'aménagements pour les personnes en situation de handicap (les situations présentées sont exploitées tout au long de la journée afin d'illustrer les notions théoriques ou juridiques présentées ;
- Introduction à la notion d'aménagements raisonnables : historique, philosophie, définition ;
- Cadre juridique belge des aménagements raisonnables :
 - Introduction à la législation anti-discrimination et à la Convention ONU relative aux droits des personnes handicapées ;
 - Présentation du protocole d'accord sur les aménagements raisonnables ;
 - Aperçu de la jurisprudence portant sur les aménagements raisonnables (et aperçu des signalements du Centre pour refus d'aménagements raisonnables en emploi) ;
 - Présentation de l'outil e-Div conçu par le Centre (formation e-learning sur la législation anti-discrimination) avec un focus sur le critère protégé du handicap ;
- Exercices pratiques sur :
 - Les critères auxquels doit répondre un aménagement raisonnable ;
 - Les indicateurs du caractère raisonnable de l'aménagement ;
- Gestion des aménagements raisonnables sur un lieu de travail :
 - À quel moment ?
 - À qui demander ?
 - Qui doit mettre en œuvre ?
 - Que faire en cas de refus ?
 - Les ressources existantes ;
 - Les interventions financières ;
 - Exercices : présentation de situations et proposition de résolution par les participants qui travaillent en petits groupes ;
- Fin de la journée, évaluation ;
- D'autres exercices d'animation pourront être insérés ainsi que des petits films.

Timing

- > une journée complète

Région couverte

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Formation

FHE 2 : L'accessibilité des bâtiments et des lieux de travail

- > L'analyse de l'accessibilité architecturale et communicationnelle d'un lieu de travail ;
- > Les déplacements d'une personne à mobilité réduite ;
- > Premiers conseils ;
- > Les systèmes « D » ;
- > Les normes en vigueur (législation belge et internationale) ;
- > Les centres de ressources.

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

Formation

FHE 3 : Le traumatisme crânien et l'emploi

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

Formation

FHE 4 : stéréotypes, discrimination VS plus-value de la diversité en entreprise (en particulier du handicap)

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

Formation

FHE 5 : L'autisme et l'emploi

- > La définition de l'autisme ;
- > Impact sur l'emploi (maintien) et la formation ;
- > La communication avec une personne avec autisme ;
- > Les difficultés rencontrées et les solutions.

Partenaire formateur:

Fondation SUSA

Méthodologie :

- Présentation de l'autisme ;
- Les particularités neurocognitives liées à l'autisme (aspects sensoriels, cohérence centrale, théorie de l'esprit, fonctions exécutives) ;
- L'impact de l'autisme dans la recherche et le maintien à l'emploi ;
- Évaluer les compétences et les besoins des personnes avec autisme dans le domaine des activités professionnelles ;
- Élaborer un projet professionnel en fonction des compétences et des intérêts de la personne ;
- Mettre en place un accompagnement individualisé (notion de coaching / jobcoaching) ;
- Les missions du coach avant et pendant l'emploi ;
- Comment développer l'autonomie et la socialisation de la personne via des stratégies éducatives spécifiques ?

Timing

- > 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Formation

FHE 6 : Les troubles DYS et l'emploi

- > La définition des troubles DYS;
- > Différence par rapport à d'autres déficiences proches ;
- > Impact sur l'emploi (maintien) et la formation ;
- > Comprendre et accompagner le travailleur présentant un trouble DYS
- > Les difficultés rencontrées et les solutions.

Partenaire formateur :

CECOTEPE

Méthodologie :

- Un travail sur les représentations est réalisé ;
- Des illustrations approfondies des troubles sont présentées (cas cliniques présentés sous forme de vidéos) ;
- Une grille d'analyse est utilisée pour identifier les points d'attention, les indicateurs : en quoi peut-on dire qu'il y a une dyslexie, une dyscalculie, dysphasie, dysorthographe, dyspraxie ?
- Sur le plan psycho-affectif : échanges autour des stratégies à mettre en place pour aider les personnes souffrant de dys dans le cadre du travail. Entre autres : travailler sur l'estime de soi, la confiance, la motivation ;
- La problématique est traitée sous l'angle de la tri-disciplinarité (formation, recrutement, emploi) et s'appuie sur des références légales. Les difficultés sont explicitées ;
- Des démarches explicites en matière d'accompagnement (recherche d'emploi) sont présentées (« solutions », actes palliatifs aux dys) ;
- Co-construction d'une liste de ressources diverses à pouvoir mobiliser (pistes, documents, sites, personnes ressources) ;
- Apport de connaissances de ce qui se fait sur le plan juridique.

Timing

- > 1 journée

Région couverte

- > Toute la Région wallonne + Bruxelles

Formation

FHE 7 : Sensibilisation à la création d'entreprise

- Démontrer que le handicap physique ne constitue pas une barrière infranchissable à la création d'entreprise.
- Mise en avant de la capacité d'adaptation de la personne en situation de handicap.
- Mettre en avant les compétences de la personne en situation de handicap et casser les idées reçues.
- Mise en avant des capacités de flexibilité intellectuelle, de la résilience, etc.
- Donner des clés et outils à la création d'entreprise.
- Montrer les aides à la création d'entreprise.

Formateur partenaire :

Monsieur Laurent CATTELAIN

Méthodologie :

La formation se divise en 4 parties :

1. Introduction
 - Présentation de l'animateur et de son parcours ainsi que son expérience avec les personnes en situation de handicap.
 - Interactivité autour de la thématique : quelles sont les 3 compétences que vous avez développé grâce à votre handicap ?
2. Comment j'ai créé deux entreprises
 - Exposé méthodique agrémenté d'exemples concrets du parcours du créateur.
 - Séance de questions/réponses
 - Jeu de rôle sur la création d'un pitch d'entrepreneur moyennant la méthode « elevator pitch ».
3. Création et handicap : un binôme parfaitement compatible
 - Témoignage et exemples concrets.
 - Apporter de la crédibilité à son discours.
 - Apporter une image réaliste d'une création d'entreprise.
4. Vers la création d'entreprise
 - Expliquer concrètement les aides moyennant des exemples.
 - Conclure la formation avec des échanges sur la création.

Timing :

- 1demi-jour de formation

Région couverte :

- Toute la Région wallonne + Bruxelles

FHE 8 : Comment convaincre les entreprises d'engager un candidat en situation de handicap ?

- Identifier et démonter les préjugés relatifs à l'emploi des personnes handicapées
- Les confronter à des arguments et expériences concrètes apportant un nouveau regard sur le handicap et les aptitudes professionnelles des personnes en situation de handicap
- Doter les participants d'un argumentaire répondant aux objections classiques par rapport à l'emploi des personnes handicapées et offrant des arguments pertinents pour envisager de manière positive les candidatures émanant de personnes en situation de handicap

Partenaire Formateur :

Fondation « I See »

Méthodologie :

- Méthodologie interactive basée sur des échanges d'expérience et des cas concrets issus de la pratique d'entreprises et des participants. En particulier analyse d'une série de CV & de quelques courtes séquences vidéo visant à surprendre par rapport au handicap et à le démystifier.
- Coanimation par une personne avec un handicap et une spécialiste RH.

Programme :

- Parlons du handicap
 - Quizz sur les principaux préjugés relatifs à l'emploi des personnes en situation de handicap
 - Lien avec les possibilités/impossibilités/aménagements nécessaires en matière professionnelle – exemples concrets pour différents types de handicap
 - Lien avec nos perceptions personnelles
- Les blocages des entreprises : pourquoi, comment les lever ?
 - Comprendre les attentes et les craintes des entreprises : étude de cas et mises en situation sur base d'une série de CV
 - Modifier la communication par rapport au handicap : quelques mots clés et notions fondamentales : compétences, efficacies, réservoir de compétences, intégration et inclusion
 - La pratique des entreprises : des exemples d'intégration réussies et quelques lignes de conduite à en retirer
- Un argumentaire pour favoriser l'intégration professionnelle
 - Co-construction d'un argumentaire sur base des exemples, échanges et discussions
- Conclusions et recommandations

Timing :

- 1demi-jour de formation

Région couverte :

- Toute la Région wallonne + Bruxelles

Formation

FHE 9 : Les nouvelles technologies au service des travailleurs en situation de handicap

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

Formation

FHE 10 : Les troubles musculo-squelettique chroniques et emploi

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

Formation

FHE 11 : Les troubles psychiques et emploi

Remarque : Lot pas attribué. L'offre sera relancée au prochain appel du marché public.

FHE 12 : L'épilepsie et l'emploi

- > La place de la personne en situation de handicap dans la société ;
- > Démystification du handicap : représentations sociales, idées reçues, appréhension, différence, handicap visible et invisible, déficience, incapacité et maladie ;
- > La communication avec une personne en situation de handicap ;
- > L'évaluation des compétences d'une personne en situation de handicap.

Partenaire Formateur :

Ligue francophone belge contre l'épilepsie

Cette formation est divisée en trois parties :

1. Qu'est-ce que l'épilepsie / que faire en cas de crise ?
 - Recueillir sous forme de mots-clés les connaissances et représentations des participants au départ de questions comme « qu'évoque pour vous le mot épilepsie »... Mise en évidence des mots qui reviennent souvent, regroupement, classement, discussions et début d'une carte conceptuelle.
 - Témoignage
 - Présentation vidéo de certains types de crises
 - Exposé interactif
 - Montrer et faire exécuter la position latérale de sécurité
2. L'impact de l'épilepsie
 - Témoignage
 - Exposé avec conclusions d'une enquête sur la stigmatisation menée par la ligue
 - Exposé interactif avec débat
 - Poursuivre l'élaboration de la carte conceptuelle au départ de mots clés
3. L'intégration
 - Comment réussir une intégration d'un travailleur ayant une épilepsie ? pistes pour intégrer au mieux cette personne.
 - Quels sont les points d'attention à prendre en compte lors du recrutement ?
 - Quel est l'impact de son handicap au niveau de l'organisation du travail ?
 - Comment communiquer avec cette personne ?
 - Existe-t-il du matériel adapté facilitant l'accès ou le maintien à l'emploi de cette personne ?
 - Ces questions sont abordées lors d'une table ronde d'échanges sur des analyse de cas.

Timing :

- 1 journée de formation

Région couverte :

- Toute la Région wallonne + Bruxelles

FHE 13 : La déficience intellectuelle et l'emploi

- > Définition de la déficience intellectuelle ;
- > Déficience intellectuelle / santé mentale ;
- > Impact sur l'emploi (maintien) et la formation ;
- > La communication avec une personne présentant une déficience intellectuelle ;
- > Les difficultés rencontrées et les solutions.

Partenaire formateur:

Inclusion

Méthodologie :

- La journée débutera par des binômes et des interviews. Des participants ne se connaissant pas vont discuter sur base de questions.
- Ensuite, proposition d'un brainstorming : à partir des perceptions de chacun, une construction en groupe sera proposée. La différence entre santé mentale et déficience intellectuelle sera abordée à ce moment.
- La formation se poursuit par des analyses de cas en sous-groupes. Ces cas viendront de cas issus de participants ou proposés par la formatrice.
- L'après-midi est consacrée à des mises en situation, d'abord en sous-groupes puis en partage en grands groupes. Le but est d'aller vers les autres et de se rendre compte des perceptions de chacun. L'hétérogénéité du groupe sera utilisée.

Timing

- > une journée complète

Région couverte

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Formation

FHE 14 : La déficience auditive et l'emploi

- > La déficience auditive et ses différentes formes ;
- > Différence par rapport à d'autres déficiences proches ;
- > Impact sur l'emploi (maintien) et la formation ;
- > La communication avec une personne présentant une déficience auditive;
- > Les difficultés rencontrées et les solutions.

Partenaire formateur:

Surdimobile

Méthodologie :

- Présentation de la surdité et de ses différents degrés (la notion de malentendant et de surdité) ;
- Présentation et information sur les aides techniques existantes ;
- Comment communiquer avec une personne sourde (bonnes pratiques, jeux et apprentissage de quelques signes) ;
- Surdité et emploi ?
- Les préjugés sur la personne sourde et l'emploi / exemples de personnes sourdes à l'emploi et témoignages / plus-value des personnes sourdes et de ce qu'elles peuvent apporter à un employeur ;
- Présentation des lois qui les protègent ;
- Présentation des aides existantes pour l'employeur ;
- Conseils généraux pour accueillir une personne sourde ou malentendante en milieu de travail ;
- Mises en situation concrètes (sur la surdité en général, sur l'emploi et la surdité ainsi que le maintien à l'emploi).

Timing

- > 1 journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne + Bruxelles

Formation

FHE 15 : La déficience visuelle et l'emploi

- > La déficience visuelle et ses différentes formes ;
- > Différence par rapport à d'autres déficiences proches ;
- > Impact sur l'emploi (maintien) et la formation ;
- > La communication avec une personne présentant une déficience visuelle ;
- > Les difficultés rencontrées et les solutions.

Partenaire formateur:

Fondation « I See »

Méthodologie :

I. Introduction :

- Brainstorming sur la notion « handicap et emploi » ;
- Présentation de la déficience visuelle et des principales pathologies ;
- Distinction faite entre la malvoyance et la cécité par le biais de plusieurs mini-films présentant les principales pathologies visuelles jusqu'à la cécité complète ;
- Mise en situation de personne malvoyante et/ou aveugle via des lunettes de simulation

II. Déficience visuelle et emploi :

- Les représentations mentales des acteurs du processus d'insertion professionnelle ;
- Comment accéder à l'emploi lorsqu'on est une personne déficiente visuelle ?
- Qui peut influencer positivement ou négativement le parcours d'insertion professionnelle d'une personne handicapée de la vue ? Qu'est-ce qui fait qu'une personne ne trouve pas facilement un emploi ?
- Quelles sont les différentes étapes du parcours d'insertion : acceptation du handicap, autonomie dans les déplacements, définition du projet professionnel, acquisition de compétences.... ?
- Témoignage d'une personne déficiente visuelle sur son parcours d'insertion professionnelle ;

III. Le maintien à l'emploi :

- Les différentes situations que recouvre le maintien à l'emploi ;
- Qu'est-ce qui peut être mis en place pour la personne déficiente visuelle afin qu'elle reste performante dans son travail (adaptation du poste de travail, sensibilisation des collègues, formation continue...) ?
- Démonstration de l'utilisation de la barrette braille et de la synthèse vocale par une personne non-voyante ;
- Diffusion du film « La Parole aux employeurs » ;

IV. Conclusion :

- Retour sur le brainstorming du début de journée : « Les avis ont-ils changé au cours de la journée ? » ;
- Évaluation.

Timing

- 1 journée

Région couverte :

- L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Formation

FHE 16 : Les ressources existantes sur le site de l'agence en matière de soutien à l'emploi des personnes en situation de handicap

Formation donnée (sur demande) par les agents de l'AViQ : Valérie TREVISAN et Pierre SMAL

Méthodologie :

- Découverte ludique et interactive des outils développés par l'AViQ et disponibles sur son site internet :
 - Publications diverses ;
 - Dossier de presse ;
 - Fiches déficiences ;
 - Listings divers (ETA, CFISPA) ;
- Découverte des différents projets menés au sein de la direction des dispositifs ordinaires en emploi et formation de l'Agence ou en collaboration avec le service :
 - Hand In Job ;
 - Duoday ;
 - Sensibilisation des intermédiaires de l'emploi ;
 - Ergojob ;
 - Les formations handicap et emploi ;
- Quelques sites de référence pour prolonger la sensibilisation et aider l'intermédiaire de l'emploi à assumer au mieux sa fonction avec ce public cible.

Timing

- > Une ½ journée

Région couverte :

- > L'ensemble du territoire de la Région Wallonne

Les agents de l'AViQ peuvent, sur simple demande, se rendre dans vos locaux pour la tenue de cette formation à condition toutefois de pouvoir leur garantir l'accès au réseau internet. Le module étant étroitement lié au contenu du site de l'agence, il est nécessaire de pouvoir y accéder.

III. Les partenaires formateurs

APEDAF



Association des Parents d'Enfants
Déficients Auditifs Francophones

L'APEDAF a pour objectif de soutenir tout enfant sourd ou malentendant et sa famille dans les domaines de l'éducation, de la vie culturelle, sociale et professionnelle et ce, dans le respect de leurs possibilités et besoins.

Toute l'information donnée par l'APEDAF est transmise de manière pluraliste et neutre. L'APEDAF est une association de parents qui agit dans le respect des choix de ceux-ci.

Description des activités de l'ASBL

L'objectif de l'APEDAF est également de contribuer à l'épanouissement de l'enfant sourd et sa famille à travers 3 axes d'action :

- Le soutien parental sous un angle psychosocial : il s'articule autour de divers projets, tels que l'aide sociale et le soutien psychologique aux parents, le service de parents-relais, les rencontres familiales, les mini-conférences, les colloques, animations Bébé Sourd Bouquine... ;
- Le soutien pédagogique de l'enfant sourd et malentendant dans l'enseignement ordinaire : Plus de 50 enfants sont suivis par l'APEDAF en Fédération Wallonie-Bruxelles ;
- La sensibilisation du grand public : l'APEDAF réalise de nombreux ouvrages pédagogiques et brochures sur la surdité ainsi que des campagnes de sensibilisation qui œuvrent à une meilleure compréhension de la différence. L'ASBL contribue ainsi à la construction d'une société plus juste, plus démocratique et plus solidaire. Grâce à ces actions, l'enfant sourd et malentendant pourra, une fois adulte, devenir lui-même citoyen du changement.

L'association s'efforce de conscientiser les familles et le grand public sur ces questions, mais aussi de mettre en place des activités concrètes et de créer des outils et services en collaboration avec les parents les plus impliqués, dans le but d'offrir non seulement un soutien et une écoute aux autres familles, mais également d'opérer un changement de mentalité chez les personnes entendantes.

Article 23



Article 23 est un service qui travaille en complément de l'action des services de santé mentale. Ces services utilisent les dynamiques d'insertion professionnelle pour compléter la prise en charge globale et de long terme. Ils conçoivent les prises en charge dans le milieu de vie des personnes.

L'asbl est donc un dispositif local d'insertion par le travail pour usagers de la santé mentale à Liège.

Article 23 fait référence à la déclaration universelle des droits de l'Homme :

« Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. »

Description des activités de l'asbl

Pour ce faire, Article 23 comprend une série d'outils qui vont de la collaboration avec les services médico-psychosociaux (principalement des services de santé mentale), de l'aide à la construction du projet professionnel jusqu'au soutien en emploi en passant par des espaces de préparation à l'intégration au marché de l'emploi dans des microentreprises de production (métiers de l'Horeca, métiers du bâtiment, métiers de la communication). Ces espaces permettent de développer des compétences transversales utiles pour la vie en général et la vie en entreprise en particulier.

Article 23 défend également une vision politique de l'intégration des usagers dans la société ordinaire.

Acteur de déstigmatisation et de sensibilisation : des entreprises mais aussi du monde de la formation professionnelle ordinaire.

CECOTEPE



Le CECOTEPE, depuis sa création en 1974, s'est attaché à participer activement, à prévoir, instaurer et continuellement améliorer la Qualité de la formation professionnelle. En plus de 40 ans d'activités, il a développé de nombreuses actions d'innovation, de conseil, d'assistance et de formations, en collaboration avec des partenaires privés, publics ou associatifs tant au niveau belge qu'au niveau international. Le CECOTEPE s'appuie pleinement sur le tissu formatif et économique de la région, pour mettre à disposition, en Belgique et à l'étranger, l'assistance technique en formation en adéquation avec le contexte local. Ses activités d'ingénierie de formation sont ainsi menées en partenariat avec les structures de formation et d'enseignement existantes (Hautes écoles, Université, enseignement de promotion sociale, CRF, FOREM, centres de compétences...), ainsi qu'avec des entreprises publiques et privées.

Nombreux agréments

Ses actions de formation ou de recherche appliquée sont reconnues par différentes instances pour leur qualité. Le CECOTEPE est agréé par la Région wallonne pour le dispositif « Chèques – formation » et « chèques – services technologiques ». Il est partenaire de l'Institut de Formation en cours de Carrière et du CPEONS, pour lesquels il est chargé de la formation des enseignants du primaire et du secondaire ordinaire et spécialisé de tous les réseaux d'enseignement de la Fédération Wallonie - Bruxelles. Il collabore également à divers projets en partenariat avec des opérateurs de formation spécialisés en Belgique, publics ou privés (FOREM, Technifutur...). Le Centre est également partenaire de recherche de plusieurs universités. Il est reconnu comme centre de formation par de grands constructeurs (CISCO, Schneider – Télémécanique) et a reçu divers agréments de plusieurs ministères (santé, emploi, ...).

Ressources humaines

La qualité des actions qui sont confiées au CECOTEPE se fonde sur une haute compétence technique de nos équipes et des experts et formateurs, recrutés sur base de critères spécifiques et transversaux, tels que l'expérience pédagogique, la connaissance du public cible, la maîtrise des outils bureautiques, l'expertise dans le domaine à enseigner, etc. Notre réseau de relations s'appuie sur un large panel d'experts mobilisables de plus de **2500** enseignants et formateurs dans les domaines techniques et professionnels. En 2015, près de 4000 participants ont suivi à nos formations. Les formations continues sont conçues sur mesure conformément aux besoins identifiés chez les clients. Partenaire des institutions d'enseignement, des opérateurs de formation et des entreprises, le Centre de Coopération Technique et Pédagogique répond, de manière souple et rapide, aux exigences des milieux professionnels en matière de formation et de consultance, en articulant l'offre de formation à ces besoins.

Coordonnées : www.cecotepe.be
cecotepe@provincedeliege.be

tél. : 04/237.34.91

Diversicom



L'ASBL DiversiCom facilite l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap et promeut la diversité en entreprise. Face au constat du faible taux d'emploi des personnes handicapées en Belgique, elle souhaite apporter un service ciblé en faveur de leur activation professionnelle. Elle offre un double point d'entrée personnalisé aux candidats handicapés et aux entreprises soucieuses de mener une politique RH ouverte au handicap.

Les activités de DiversiCom

L'accompagnement des chercheurs d'emploi en situation de handicap :

- Bilan des compétences et des attentes ;
- Analyse des besoins : formations, mobilité, aménagements ;
- Préparation du CV et de l'entretien d'embauche ;
- Aide à la recherche d'emploi ;
- Conseils sur les primes d'insertion professionnelle ;
- Prévention des risques ;
- Suivi du parcours professionnel.

Le conseil aux entreprises à toutes les étapes d'un processus de sélection :

- Audit et analyse des besoins ;
- Aide à la recherche de candidats ;
- Plan d'embauche ;
- Formation RH et sensibilisation du personnel ;
- Primes à l'emploi et aménagements ;
- Prévention des risques ;
- Communication interne et préparation des équipes ;
- Suivi du projet d'intégration ;
- Information sur les labels Diversité.

La création de liens entre les candidats et le réseau d'entreprises : stages, jobs d'étudiants, contrats d'adaptation professionnelle, contrats de travail...

Le partage des bonnes pratiques pour qu'elles servent à d'autres : articles, interviews, animations et reportages, témoignages aux pairs, mises en réseau...

Horizon 2000



Horizon 2000 est une association d'information, de communication et de démystification de la personne handicapée fondée en 1989.

L'objectif principal de notre association est de changer l'image de la personne handicapée afin de favoriser l'inclusion de celle-ci dans une vie sociale, culturelle et/ou professionnelle.

Horizon 2000 organise différents événements comme des colloques, des conférences et le Forum Handicom afin de mettre l'information à la disposition d'un grand nombre de personnes.

Horizon 2000 est l'une des seules associations qui travaille pour la personne handicapée en général et non pour un handicap en particulier.

Description des activités de l'asbl

Le premier axe de travail d'Horizon 2000 est l'information. Cet axe s'est développé par un service d'information accessible à tous mais nous proposons également différents colloques et conférences afin d'amener l'information sur un sujet bien précis à un public assez large. Nous organisons également le Forum Handicom qui est à la fois un lieu où l'on peut trouver l'information mais également où l'on peut communiquer sur des sujets bien précis tout en n'oubliant pas le volet sensibilisation.

Le deuxième axe de travail est la démystification. Horizon 2000 a été la première association à élaborer le concept de démystification de la personne handicapée dans les services publics, les entreprises, les écoles et ce, grâce à un partenariat avec une association québécoise qui a permis d'élaborer des outils qui sont toujours novateurs (outils animés par des formateurs vivant avec une déficience).

Nous animons des journées en entreprises afin de favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés mais également des journées dans les écoles afin de préparer les étudiants à une meilleure relation avec la personne handicapée.

Nous développons de plus en plus la partie théâtre, à la fois le théâtre d'entreprise et le théâtre au sens large qui permet de mettre en évidence des situations problématiques à l'inclusion de la personne handicapée ou qui permet tout simplement de faire passer des messages sur la personne handicapée.

Inclusion



L'asbl Inclusion est le fruit de la fusion des associations de parents AFRaHM et APEM-T21. Elle rassemble des personnes porteuses d'une déficience intellectuelle, leurs proches, les professionnels qui les entourent et, de manière plus générale, des personnes soucieuses du bien-être de la personne en situation de handicap mental.

INCLUSION défend et valorise la qualité de vie et la participation à la société des personnes porteuses d'un handicap comme l'exprime son slogan : « Dans l'écoute, le dialogue et la reconnaissance de chacun, avec audace et respect, construisons l'INCLUSION. » INCLUSION est un organe de vigilance, d'initiatives et de soutien.

Description des activités de l'asbl

Sensibilisations, accompagnements, vigilance et formations, ce que les parents et professionnels d'INCLUSION mettent à votre disposition :

- Des formations adaptées pour les personnes porteuses d'une déficience intellectuelle : « mon corps j'en prends soin », « parlons d'amour », « vivre en sécurité », etc. ;
- Des formations destinées aux proches et aux professionnels : « oser la sexualité », « le langage facile à lire », « sensibilisation à l'inclusion sociale », etc. ;
- Des projets spécifiques proposant un soutien et un accompagnement, comme « 16 – 25 ans » pour préparer la vie après l'école ou le « Groupe Spécifique d'Activités Citoyennes » qui soutient des jeunes motivés par le volontariat ;
- Des réponses aux appels à projets, comme « Évaluation Qualité des services » visant l'amélioration des conditions de vie ;
- Une vigilance accrue dans le suivi de certains dossiers, comme la nouvelle loi sur la protection juridique, le suivi des plans « grande dépendance », le remboursement des frais de logopédie ou encore l'inclusion scolaire ;
- Un service social de première ligne ;
- Des sensibilisations autour de la déficience intellectuelle, etc.

Ligue Braille



Depuis 1920, la Ligue Braille aide les personnes aveugles et malvoyantes – ce qui représente aujourd'hui plus de 13600 personnes – en promouvant leur autonomie, leur inclusion et leur épanouissement.

Description des activités de l'asbl

De nombreux services leur sont offerts : aide sociale, apprentissage de techniques favorisant l'autonomie (locomotion, chiens-guides, braille, etc), soutien psychologique, informations sur le matériel adapté, encadrement pédagogique, formation et insertion professionnelles, bibliothèque et ludothèque adaptées, activités de loisirs, etc. La Ligue Braille est présente dans tout le pays – siège social à Bruxelles et antennes régionales à Ath, Charleroi, Jambes, Libramont, Liège, Antwerpen, Geel, Gent, Hasselt, Kortrijk et Leuven.

Passé Muraille



Au sein d'une structure internationalement active depuis 1998, notre équipe de professionnels est à votre service pour développer des outils, des concepts, des conseils sur mesure afin de répondre à vos besoins. Nos réflexions, nos actions, notre démarche... visent le retour de l'humain au cœur des questions touchant le handicap.

Notre philosophie s'appuie sur les préceptes mis en exergue par la convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées et cherchent donc à garantir une accessibilité pour tous et en toute autonomie à la vie sociale, politique, culturelle... de manière équivalente à tout autre citoyen.

Description des activités de l'asbl

Nos actions de sensibilisation et de formation ont été pensées pour répondre à vos besoins. Elles s'articulent autour de votre réalité afin de vous apporter les outils, les conseils, les solutions, la vision... qui vous sont utiles afin de vous accompagner dans votre projet d'inclusion des personnes à besoins spécifiques.

Notre expérience s'inscrit dans de nombreux secteurs d'activités : Enseignement, Culture, Tourisme, Soins, Transports, Communication, Gestion des Ressources Humaines, Nouvelles Technologies, Conseils en Accessibilité, Coaching et Accompagnement...

Notre équipe de professionnels (dont certains sont, eux-mêmes en situation de handicap) propose de nombreuses compétences dont l'approche complémentaire pourra répondre à vos attentes.

Notre public cible est l'ensemble de la population et en particulier les acteurs du monde de l'emploi, de l'éducation, des loisirs, des services, de l'administration... désireux d'élargir leur champs d'action et d'accueillir de manière appropriée et adéquate l'ensemble des publics à besoins spécifiques.

Nos outils formatifs et de sensibilisation sont l'écrin au sein duquel vous pourrez déposer vos projets, vos peurs, vos envies, vos pratiques... pour les éclairer à la lumière de notre expérience et repartir mieux outillés et plus sûr de vous dans vos pratiques, vos communications, la gestion de vos émotions.

Surdimobile



Surdimobile est une ASBL qui a comme objectifs d'informer, de sensibiliser et de former le tout public pour améliorer la communication et les situations liées à la surdité. Ces objectifs s'articulent autour de trois axes :

- La sensibilisation à la surdité (faire évoluer les mentalités afin de mieux intégrer les personnes sourdes dans notre société) ;
- La formation à la langue des signes (faire connaître la LSFB, encourager son apprentissage et son utilisation) ;
- La prévention sonore (sensibiliser le public au risque encouru face à un niveau sonore élevé).

Description des activités de l'asbl

Surdimobile propose divers modules de sensibilisation à la surdité destinés à différents publics :

- **Ecoles** : Il s'agit d'ateliers pour les enfants de maternelle, primaire, secondaire, ainsi que pour les étudiants du supérieur et universitaires.
Nous proposons une sensibilisation et une information sur le thème de la surdité, des jeux de communication non-verbale et une initiation à la langue des signes.
- **Services publics**: Il s'agit d'une formation permettant aux employés d'améliorer la qualité des services offerts aux citoyens sourds et malentendants.
- **Entreprises** : Il s'agit d'une animation qui a pour objectif de mieux intégrer la personne sourde dans son environnement professionnel en sensibilisant son entourage et en aidant à l'adaptation des infrastructures sur son lieu de travail.
- **Familles** : Il s'agit d'un accompagnement, d'informations sur la surdité ainsi qu'une formation à la langue des signes pour les familles d'enfants et d'adultes sourds.
- **Personnes âgées** : Il s'agit d'une formation sur le thème de la surdité destinée au personnel médical et paramédical travaillant dans des institutions accueillant des personnes âgées sourdes et malentendantes.
- **Parcours**: Il s'agit d'une mini-exposition sous forme d'un parcours interactif avec un casque insonorisant qui propose la découverte de la surdité.

SUSA



Le SUSA a vu le jour en 1991 pour donner suite aux activités de formation de parents résidentielles organisées dans le milieu des années 80 par le Professeur Magerotte et l'équipe du Département d'Orthopédagogie de l'Université de Mons-Hainaut. En effet, les parents ayant participé à ces formations souhaitaient pouvoir bénéficier d'un suivi éducatif pour leur enfant.

En 2008, le SUSA devient Fondation d'utilité publique. La Fondation SUSA organise un ensemble d'activités articulées autour de principes et valeurs édictées dans la Charte dont elle s'est dotée.

Description des missions de la Fondation SUSA :

- Etablir un diagnostic clinique et un bilan des problèmes et besoins de la personne avec autisme et de sa famille ;
- Établir un Programme d'Intervention Personnalisé ;
- Accorder un soutien continu, tout au long de la vie, à la personne qui présente de l'autisme et ce, avec un maximum de cohérence entre les familles, leur entourage et les professionnels concernés ;
- Favoriser l'utilisation optimale et coordonnée des ressources existantes ;
- Favoriser la création de nouveaux services et/ou améliorer la qualité des services existants.

Les activités de la Fondation SUSA s'articulent autour de différents pôles :

- **Diagnostic** : dans le cadre du Centre de Référence Jean-Charles Salmon en autisme financé par les soins de santé (INAMI) ;
- **Accompagnement psycho-éducatif** des personnes et de leur familles, ainsi que des professionnels impliqués. Cet accompagnement a principalement lieu en milieu naturel (famille, école, établissement spécialisé, activité de loisir, etc.) ;
- **Travail et logement** : actuellement au sein d'un Service d'Activités de jour pour jeunes adultes de tout niveau de fonctionnement (AVIQ) ;
- **Loisir/répétition** : le SUSA-Bruxelles développe des activités hebdomadaires de répétition (ainsi que des stages durant les vacances scolaires) ;
- **Formation des parents et des professionnels** aux stratégies d'intervention auprès des personnes avec autisme (P.E.I., stratégies éducatives, communication, troubles du comportement, valorisation des rôles sociaux, etc.) ;
- **Troubles du comportement** :
 - Le service ESCAPE (Équipe de Soutien Comportemental Ambulatoire pour les Personnes et les Équipes) apporte son aide aux personnes, familles et services qui rencontrent des troubles importants du comportement.
 - Le service Inter-Action intervient pour les personnes de 6 à 21 ans qui présentent des troubles graves du comportement associés à une déficience intellectuelle ou de l'autisme. Sous des modalités ambulatoires ou résidentielles, les interventions ont un certain degré d'intensité (durée) et de fréquence sur une période pouvant aller de 6 mois à un an. Elle visera, d'une part, à réduire les troubles et, d'autre part, à développer des collaborations actives avec les milieux de vie de la personne pour en faciliter son intégration (INAMI).
 -

UNIA



Centre interfédéral
pour l'égalité des chances

Le Centre interfédéral pour l'égalité des chances a changé de nom pour devenir Unia. Cette démarche s'inscrit "dans une volonté de mieux identifier le Centre et ses missions et de permettre ainsi un meilleur accès aux citoyens qui seraient confrontés à une question ou un problème relatif à la discrimination".

Le changement de nom parachève un processus entamé en 2012, lorsque le centre est devenu interfédéral. Le nom Unia vient du latin "unio", soit "union" en français.

UNIA, Centre interfédéral pour l'égalité des chances est un service public indépendant, expert en politique d'égalité et de non-discrimination. Sa mission est de promouvoir l'égalité des chances et des droits pour l'ensemble des citoyen-ne-s, sur base des législations anti-discrimination et antiracisme.

Description des activités de l'asbl

- Accueillir, écouter, orienter et accompagner ;
- Prévenir, informer, sensibiliser, former ;
- Impulser, conseiller et recommander.

IV. Modalités pratiques

➤ **Si vous souhaitez organiser une sensibilisation...**

Ces actions de sensibilisation étant modulables en fonction de vos attentes et de vos besoins, il est nécessaire qu'un agent de l'AViQ vienne vous rencontrer au préalable. S'en suivra un échange sur le choix des outils et des actions dont l'AViQ dispose pour répondre à vos demandes spécifiques et ainsi ajuster au mieux le contenu didactique et la méthode d'animation à votre réalité professionnelle.

Ces sensibilisations se déroulent en général durant une journée mais une modulation en fonction de vos disponibilités reste possible. Une contrainte vise néanmoins le nombre de participants qui ne doit pas dépasser 15 unités afin qu'une réelle information et un échange de points de vue puissent se faire de façon optimale.

Si vous désirez initier cette démarche au sein de votre structure, veuillez tout d'abord contacter

**Mr Pierre SMAL
Rue de la Rivelaine 21
6061 Montignies-Sur-Sambre
pierre.smal@aviq.be
0479/65.68.84**

Celui-ci viendra vous rencontrer afin de mieux cerner vos attentes, définir le public ciblé par l'action et les objectifs que vous souhaitez atteindre suite à la mise en place de ce module. Ce sera aussi l'occasion de voir comment et avec quel partenaire vous allez travailler pour cette action

Ces actions de sensibilisation sont **totale**ment gratuites et sont organisées en collaboration avec des partenaires spécialisés.



Engagement et mise en place **Sensibilisation Wallonie - Y0006380**

Personne de contact pour les sensibilisations :

Monsieur Pierre SMAL

Département Emploi formation - AViQ
Rue de la Rivelaine, 21 - 6061 Charleroi
Tel: 071/33.7147- GSM : 0479/65.68.84
pierre.smal@aviq.be

1. Les projets s'adressent :

- Aux employeurs des intermédiaires de l'emploi (conseillers emploi, délégués syndicaux, intervenants d'organismes de sécurité sociale, conseillers en prévention...)
- Aux entreprises publiques ou privées.

Les actions de sensibilisation seront soutenues par l'Agence via le projet FSE « Sensibilisation Wallonie Y0006380 », dans les limites des crédits disponibles.

2. Coordonnées du demandeur :

- Coordonnées de l'organisme/entreprise (adresse complète) :
 - Nom
 - Tél
 - Gsm
 - Mail

- Coordonnées complètes de la personne de contact :
 - Nom
 - Prénom
 - Titre/fonction
 - Tél
 - Gsm
 - Mail

3. Engagements de l'organisme demandeur

Par la signature du présent formulaire de demande de sensibilisation, le requérant s'engage:

1. à prévoir une disponibilité pour une rencontre avec l'agent de l'AViQ en charge des sensibilisations cofinancées par le FSE afin d'exprimer les attentes de son personnel, de cibler les contenus à privilégier lors des sensibilisations (sur base du catalogue sensibilisation FSE) et de mettre en place la session à venir ;
2. à inscrire cette session dans un plan d'actions global visant la prise en compte des personnes handicapées dans son action ;
3. à participer, si nécessaire aux rencontres préparatoires convenues de commun accord entre les parties (agent AViQ, partenaire de formation, organisme demandeur) ;
4. à respecter la date et la durée de l'évènement ;
5. à assurer la participation à chaque module d'un nombre minimal de 10 et maximal de 15 personnes. Il précisera le nombre exact de participants au plus tard une semaine avant la date de réalisation du module, de façon à permettre une préparation adéquate ;
6. à assurer la présence d'un responsable hiérarchique à tout ou partie de chaque module ;
7. à faire parvenir, au partenaire formateur et à l'AViQ, une description de fonction des différents participants ainsi que leurs adresses mails, une description des méthodes de travail qu'ils développent et des situations qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur mission, ces informations permettant au partenaire formateur d'ajuster son animation au contexte de travail des participants ;
8. à informer, avant le module, les participants quant à la finalité et au contenu du module ;
9. à mettre à disposition un ou plusieurs locaux pour la réalisation du module. Ces locaux seront accessibles aux personnes à mobilité réduite (selon des modalités approuvées par le partenaire formateur) ;
10. à assurer une petite restauration au bénéfice des intervenants à ce module ;
11. dans le cas où la manifestation devrait être annulée, à prévenir l'AViQ au minimum 15 jours avant la date fixée et en motivant l'annulation. Dans le cas contraire, la prise en charge financière du partenaire formateur est à charge de l'organisme demandeur ;
12. à faire état du soutien du Fonds social européen et de l'AViQ dans toute communication relative à cette action.

6. Renseignements d'ordre logistique

Les conditions de travail pour les agents AViQ et les partenaires de sensibilisation doivent être les suivantes :

- Un local adéquat ;
- Les boissons lors de la journée et sandwiches du midi fournis par le demandeur.

7. Proposition de dates pour :

- Une rencontre afin de définir ensemble le format du projet ;
- La (les) journée(s) de sensibilisation – date qui sera définitivement fixée de commun accord avec l'AViQ.

Fait à _____, le _____

Lu et approuvé,

Nom, Prénom
Signature

➤ **Si vous souhaitez vous inscrire à une formation...**

Si vous désirez participer à une journée de formation « Handicap et emploi » organisée par l'AViQ, veuillez compléter le formulaire d'inscription que vous trouverez sur le site www.aviq.be.

Pour plus d'informations, vous pouvez contactez :

Mr Pierre SMAL - fhe@aviq.be - 0479/65.68.84

Mme Phani GOURNIS - fhe@aviq.be - 0477/307.067



Wallonie

AViQ

Agence pour une Vie de Qualité

Familles Santé Handicap



Formations « Handicap et emploi »

FORMULAIRE D'INSCRIPTION

Veuillez remplir et retourner ce formulaire d'inscription par e-mail à l'adresse :

fhe@aviq.be

Information :

- Pierre SMAL : fhe@aviq.be tel : 0479/65.68.84
- Phani GOURNIS : fhe@aviq.be tel : 0477/307.067

Informations concernant le participant

1. Coordonnées	
<input type="radio"/> M. <input type="radio"/> Mme	Nom Prénom
Fonction	
Organisation	
Adresse	
Ville	Code postal
Téléphone	E-mail

2. Besoins spécifiques

Si vous le souhaitez, précisez vos besoins spécifiques :

- Impératifs en matière d'alimentation

- Impératifs en matière d'accessibilité et accessibilité à la communication (aide à la communication – interprète)

- Autres impératifs
(Pour vous garantir la présence d'un interprète, merci de vous inscrire au minimum 1 mois à l'avance)

3. Vous serez accompagné(e) par

- Un(e) assistant(e) personnel(le)
- Une autre personne

Participera-t-il/-t-elle à la formation? ○ Oui ○ Non

Si oui, veuillez préciser :

- Nom:
- Prénom:

4. Accord du supérieur hiérarchique

(pour les agents AViQ)

