

# Inclusion des personnes en situation de handicap, exemple wallon

---

Entretien avec

Grégory Leclercq

Directeur du restaurant « Le Perron de l'Ilon » à Namur

*Grégory Leclercq, restaurateur engagé dans l'inclusion sociale et le soutien aux personnes en situation de handicap, nous présente à l'occasion d'un échange de questions-réponses les différentes structures qu'il a développées dans la capitale dynamique que constitue Namur en Wallonie. L'activité générée par son restaurant est entièrement mise au service de l'action sociale, les maîtres mots sont ainsi l'accompagnement, l'adaptation aux besoins spécifiques, et la mixité des parcours et projets proposés. Entre découverte d'un métier lors d'un court séjour ou prolongation sur une plus longue période, les possibilités pour les participants semblent diverses et variées. Le but reste concret : accompagner et faciliter l'accès au monde du travail pour ces personnes en situation de handicap, et ainsi en finir avec l'exclusion sociale à laquelle elles doivent faire face.*

*Grégory Leclercq, der sich als Gastronom für die soziale Integration und die Unterstützung von Menschen mit Behinderung einsetzt, stellt uns in einer Fragerunde die verschiedenen Strukturen vor, die er in der dynamischen Hauptstadt Namur in Wallonien entwickelt hat. Die von seinem Restaurant generierte Aktivität kommt vollumfänglich der Sozialhilfe zugute. Die wichtigsten Punkte sind die Unterstützung, die Anpassung an spezifische Bedürfnisse und eine Vielfalt aus vorgeschlagenen Wegen und Projekten. Zwischen dem Kennenlernen eines Berufes während eines kurzen Aufenthaltes oder über einen längeren Zeitraum scheinen die Möglichkeiten für die Teilnehmer vielfältig und abwechslungsreich. Das konkrete Ziel ist es, den Zugang zur Arbeitswelt für diese Menschen mit Behinderung zu begleiten und zu erleichtern und damit ihre soziale Ausgrenzung zu beenden.*

**Vous êtes directeur du restaurant « le Perron de l'Ilon » à Namur. Il ne s'agit pas d'un restaurant comme les autres, mais d'une entreprise de formation par le travail qui a pour mission de former des personnes demandeuses d'emploi inoccupées aux métiers de commis de salle et de cuisine. Grâce à cette expertise, vous avez un œil aguerrri en matière d'inclusion professionnelle. Pourriez-vous faire dresser un tableau de la place en Wallonie de ce que l'on désigne comme l'économie sociale ?**

Mon activité professionnelle est en effet liée au secteur de l'économie sociale. Je pense qu'il y a différentes sortes d'économie sociale au sein des différents pays européens.

En Wallonie, on peut considérer qu'il y a deux types d'entreprises d'économie sociale : d'une part les entreprises dont la mission sociale est la formation des personnes sans emploi, et deuxièmement des entreprises dont l'objectif social est l'insertion professionnelle de personnes qui ont des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi classique.

En tant qu'entreprise d'économie sociale, nous sommes reconnus plus particulièrement comme centre d'insertion socioprofessionnelle. La dynamique qu'on met en œuvre est une dynamique d'entreprise de formation dans le travail. Cela signifie qu'on accueille des personnes sans emploi de façon mixte. Le public est varié : il peut s'agir de personnes fragiles socialement, de personnes ayant un handicap, de personnes ayant des difficultés de type « santé mentale », de personnes au chômage ayant peu de difficultés sociales mais ayant de grosses difficultés à s'insérer dans le marché du travail.

**De quelles manières votre restaurant participe-il à l'effort d'intégration professionnelle ?**

Nous proposons un accompagnement technique vers les métiers de la restauration. Il faut souligner qu'il y a une particularité commune au public que l'on accueille, c'est que toutes ces personnes sont faiblement qualifiées. Elles sont issues des études primaires et sont en décrochage par rapport au processus d'apprentissage classique en Wallonie.

Beaucoup de centres de formation en Wallonie ont créé leurs entreprises afin de proposer à côté des emplois d'insertion. Nous avons fait le choix, non de créer une entreprise séparée d'insertion, mais c'est de l'inclure dans notre dynamique. Nous souhaitons mettre en œuvre un travail beaucoup plus transversal. La création d'une entreprise supplémentaire nous aurait certainement fait profiter de moyens économiques supplémentaires mais nous avons fait le choix de garder l'ensemble de la dynamique dans un pôle commun.

**Vous avez fait le choix d'une seule et même structure, quelles sont donc les solutions que vous avez mises en place ?**

Nous avons créé un service « Traiteur » et trois restaurants : un restaurant de type brasserie d'une capacité d'accueil de 120 personnes, un restaurant de type entreprise de collectivités plus grand avec une capacité de 180 places, et un self-service de 150 places qui accueille aussi un restaurant de direction. Le service « traiteur » peut organiser des activités jusqu'à 1000 personnes. L'ensemble de l'activité économique qui est généré dans cette activité est mis au service de notre action sociale.

**Votre action de décline en trois niveaux, quels sont-ils ? Comment procédez-vous à la formation de votre public ?**

Le premier niveau de notre action sociale porte sur la formation et l'accueil de personnes sans emploi pour leur donner les bases des métiers de la restauration, mais aussi pour aborder l'ensemble des compétences transversales liées au secteur de l'HORECA [hôtellerie-restauration-catering] ou au secteur du travail de façon général, comme par exemple, la ponctualité. Au sein de la structure, nous accueillons approximativement 20 % de personnes qui sont en situation de handicap et dans le projet de formation porte sur les métiers de la restauration.

Le 2ème volet de notre action est un volet « emploi ». Nous avons développé ce volet, parce que nous avons dû faire face à des difficultés d'insertion professionnelle. Nous accueillons dans ce volet « emploi » 15 % de personnes qui sont en situation de handicap. La particularité est, que dans l'emploi, les attentes en termes d'apprentissages, différent, il y a

d'avantage une attente de productivité, qui fait défaut et qui est palliée par une part de subventions wallonnes. Ce volet « emploi » permet aussi à la structure de découvrir et de mettre en œuvre de nouvelles ressources.

A côté de la partie « formation » et de la partie « emploi spécifique », il y a une dernière partie à notre action sociale : la partie de « mobilisation », qui est la plus récente. Nous nous sommes, en effet, rendus compte que tout le monde n'avait pas la possibilité d'accéder aux formations que nous proposons. La raison était simple : nos formations ne sont proposées qu'à temps plein, soit 5 jours/semaine, imposant une régularité importante, pour une durée allant de 6 à 18 mois. Ce format imposait un certain niveau de compétence physique et d'autonomie sociale. Comme on voulait rester connecté à un public plus fragile, on a alors décidé de mettre en œuvre d'autres types d'action de type « mobilisation ». Ces actions dites de mobilisation visent ainsi à proposer à des personnes fragiles, que ce soit socialement ou en termes de santé ou de handicap, de pouvoir découvrir des dynamiques professionnelles pour venir soit 2 semaines, soit 6 mois. Avec ce type de formation, est proposée une dynamique sociale où l'on a l'opportunité de venir découvrir ce qui est effectué chez nous sans forcément avoir un objectif d'insertion professionnelle par la suite ou bien même d'entrer en formation. L'idée maîtresse de ce troisième volet est de répondre à de nouvelles attentes. Si vous aviez envie d'avoir une activité, si vous souhaitez être reconnu dans une activité, alors il est possible de découvrir cette activité dans une structure qui va vous initier aux dynamiques de la restauration dans une approche globale.

**Vous avez développé ces trois volets autour d'un pôle commun. Quelles en sont les raisons ?**

Nous trouvons important qu'il y ait des synergies dans les publics et qu'il y ait des renforcements en termes de compréhension des différents publics. Cela veut dire qu'une personne qui entre chez nous dans une dynamique de mobilisation peut peut-être à un moment se dire : mais finalement, pourquoi moi aussi, je n'irais pas à un emploi, ou bien pourquoi moi, je n'irais pas en formation de type professionnel, pour pouvoir accéder à un emploi ? Parce que parfois, il faut avouer qu'il y a

encore des préjugés, les personnes peuvent avoir le sentiment qu'elles ne sont pas « en capacité de ». Le fait de croiser sur les différents sites et dans les différents restaurants des personnes qui n'ont pas la même fragilité et qui développent toute une série d'outils pour accéder au marché du travail ou pour accéder à la formation va rassurer. Ces personnes peuvent se dire finalement, qu'elles pourraient sans doute y arriver elles aussi. Dans ce cadre-là, l'exemple du parcours à suivre devient concret : « Je travaille au quotidien avec des gens qui sont dans d'autres dynamiques, mais je peux éventuellement, moi, aussi m'y accrocher par la suite ».

**Diriez-vous que cette pluralité d'offres, formation/emploi/découverte-mobilisation participe d'une volonté d'inclusion ?**

Il y a en effet une forte volonté d'inclusion qu'il s'agisse de la mobilisation, du développement de compétences professionnelles ou d'emploi, chacun appartient dans la structure à une de ces dynamiques. Je ne suis plus alors juste considérée et classifiée comme une personne handicapée, je ne suis plus classifié comme une personne qui a une notion de fragilité de santé mentale, je fais partie au contraire d'un processus de formation qui n'est pas lié à une difficulté que j'éprouve personnellement. La mixité du public et des parcours est donc importante.

**Pourriez-vous illustrer le succès de votre approche par quelques chiffres ?**

Sur l'année 2017, par exemple, nous avons accueilli pour la filière « formation » en tout 70 personnes. Ces participants ont pu rester une année complète allant d'octobre à octobre. Nous avons accueilli sur la même année 40 participants pour le programme de « mobilisation », ces participants pouvant venir seulement 2 semaines en parcours de découverte ou prolonger si elles le souhaitent et rester jusqu'à 6 mois à raison de 32 jours d'immersion dans ce processus de 6 mois. Il est bien évident, si on est en « mobilisation », on n'est pas du tout dans la contrainte d'une régularité plus forte que les 32 jours mais l'objet aussi de la mobilisation est de respecter le cadre établi. Il est important que les participants s'astreignent à une régularité, « si j'ai dit que je viens jeudi et

vendredi, je viens bien jeudi et vendredi». Cela fait partie de l'apprentissage.

**De quelles ressources humaines et financières dispose votre structure pour mettre en œuvre ces trois actions ?**

Nous sommes actuellement 12 membres dans l'équipe pour effectuer l'accompagnement. Outre cette équipe pédagogique, il y a 10 personnes qui ont des contrats de travail temporaires, dont la durée varie d'un à 2 ans selon les perspectives et les ressources de la personne, de sa situation particulière. Le budget de la structure est de 1.250.000 € en activité annuelle. Pour vous donner une représentation du lien économique et de la subvention des pouvoirs publics, l'activité économique qu'on développe finance la structure à 65 %.

**Quelles sont les perspectives actuelles de votre initiative ?**

L'intérêt d'avoir une seule et même structure nous a permis de faire naître du travail mais nous a aussi permis de dégager des moyens pour mettre en œuvre des actions de « mobilisation ». L'existence d'une seule structure facilite aussi évidemment les économies d'échelle mais aussi la circulation des moyens pour lancer de nouveaux projets.

Notre localisation à Namur, capitale de la Wallonie, nous a aussi fait profiter de l'énorme développement connu par la ville ces dernières années. Cela nous a fourni l'opportunité de développer le nombre de restaurants actifs et donc notre capacité d'accueil de différents publics avec différentes fragilités.

## **Zusammenfassung: Inklusion von Menschen mit Behinderung am Beispiel der Wallonie**

Grégory Leclercq ist Geschäftsführer des Restaurants „le Perron de l’Ilon“ in Namur. Dabei handelt sich nicht um ein Restaurant wie jedes andere, sondern um einen Ausbildungsbetrieb, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, Arbeitslose für die Berufe Speisesaal- und Küchenhilfe zu schulen. Mit diesem Fachwissen hat er einen scharfen Blick für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erlangt und vermittelt ein Bild davon, welchen Platz die so genannte Sozialwirtschaft in Wallonien einnimmt.

Zunächst erklärt er, dass es in Wallonien es zwei Arten von sozialwirtschaftlichen Unternehmen gibt. Einerseits gibt es Unternehmen mit dem sozialen Auftrag der Ausbildung von Arbeitssuchenden, andererseits gibt es Unternehmen die die berufliche Eingliederung von Menschen, die Schwierigkeiten beim Einstieg in den regulären Arbeitsmarkt haben, zum Ziel haben. Sein Restaurant ist insbesondere als Zentrum für sozio-professionelle Integration anerkannt. Die Beteiligung an der beruflichen Integration erfolgt durch das Anbieten technischer Unterstützung im Bereich der Gastronomiebranche. Dabei wird ein sehr vielfältiges Publikum angesprochen, die Menschen, die letztlich ausgebildet werden, sind jedoch in der Regel schlecht qualifiziert und fallen aus dem klassischen Ausbildungsprozess heraus.

Das Unternehmen hat sich dafür entschieden, keine separate Integrationsfirma zu gründen, sondern diese direkt in eine einzige Struktureinzubeziehen. Dabei wurden neben einem „Catering“-Service, drei Restaurants (Brasserie, Firmenrestaurant und ein Selbstbedienungsrestaurant) geschaffen. Die gesamte wirtschaftliche Aktivität, die bei dieser Tätigkeit entsteht, wird in den Dienst des sozialen Handelns gestellt.

Auf einer ersten Ebene erfolgt die „Ausbildung“ und die Aufnahme der arbeitslosen Menschen, um diesen die Grundlagen des Gastgewerbes und des Arbeitssektors im Allgemeinen zu vermitteln, wie unter anderem Pünktlichkeit. Die zweite Ebene beinhaltet eine „Beschäftigungs“-

Komponente. Diese wurde entwickelt, da sie mit Schwierigkeiten der beruflichen Integration konfrontiert waren. Die nicht zu erfüllende Erwartungshaltung an die Produktivität im Beruf wird zu einem Teil durch wallonische Subventionen kompensiert wird. Die dritte und jüngste Ebene ist die der „Mobilisierung“. Man hat sich dazu entschlossen, auf neue Erwartungen zu reagieren und Maßnahmen vorzuschlagen, die besser auf schutzbedürftige Menschen abgestimmt sind, sei es in Bezug auf Gesundheit, Behinderung oder soziale Fragen. Da nicht jeder die Möglichkeit hatte, die Ausbildungsangebote zu nutzen, soll damit auch sozial, gesundheitlich oder behinderungsbedingt schwache Menschen die Möglichkeit geboten werden, die berufliche Dynamik zu entdecken.

Diese drei Komponenten wurden um einen gemeinsamen Knotenpunkt herum entwickelt. Grund für diese Vorgehensweise ist der Gedanke, dass es wichtig ist, dass es Synergien und Verstärkungen in Bezug auf das Verständnis der verschiedenen Zielgruppen gibt. Eine Person, die in die Mobilisierungsdynamik eintritt, stelle sich irgendwann die Frage: „Warum sollte ich nicht auch in einen Job oder in eine Berufsausbildung gehen, um Zugang zu einem Job zu haben?“. Dabei sei es beruhigend, Menschen zu treffen, die nicht die gleiche Schutzbedürftigkeit haben und die eine Reihe von Werkzeugen entwickeln, um Zugang zum Arbeitsmarkt oder zur Ausbildung zu erhalten.

Es gibt einen starken Wunsch nach Inklusion bei jedem innerhalb der gemeinsamen Struktur, sei es im Bereich der Ausbildung, Beschäftigung oder Mobilisierung. Sie werden nicht mehr nur als Menschen mit Behinderung betrachtet und eingestuft, sondern sind stattdessen Teil eines Ausbildungsprozesses, der nicht mit einer persönlich erlebten Schwierigkeit verbunden ist.

Im Jahr 2017 hat der Bereich „Ausbildung“ beispielsweise insgesamt 70 Personen aufgenommen, die ein ganzes Jahr bleiben können. Im selben Jahr wurden im Bereich der Mobilisierung 40 Personen begrüßt, wobei dort die Teilnehmer entweder für 2 Wochen am Schnupperkurs teilnehmen oder auf bis zu 6 Monate verlängern können.

Das Team besteht aus 12 Mitgliedern, die sich um die Betreuung kümmern. Darüber hinaus sind 10 Personen befristet angestellt, mit einer Dauer von 1 bis 2 Jahren. Das Budget der Struktur beträgt 1.250.000 € pro Jahr, wobei die wirtschaftliche Aktivität 65% davon finanziert.

Der Vorteil, eine einzige Struktur zu haben, hat es ermöglicht, Arbeitsplätze zu schaffen, aber auch Mittel, um die Maßnahmen zur „Mobilisierung“ durchzuführen. Der Standort in Namur hat es auch ermöglicht, von der enormen Entwicklung der Stadt zu profitieren und somit die Anzahl der Restaurants zu erhöhen. So können verschiedene Publikumsgruppen mit unterschiedlichen Befindlichkeiten empfangen werden.