

RAPPORT DES ACTIVITÉS
 réalisées en partenariat avec Bruxelles Formation
 à destination des Personnes Handicapées

Année 2020

NOM DE L'ORGANISME¹ :

Les statuts de l'asbl ont-ils été modifiés en 2020 ? Si oui, veuillez transmettre une copie des derniers statuts publiés au Moniteur belge

<u>Personne de contact</u>	Géraldine VANMAELE
Fonction :	Chargée de projet
Téléphone et e-mail :	0471.73.29.15 Geraldine.vanmaele@infosourds.be
<u>Personne juridiquement responsable</u>	Pascale VAN DER BELEN
Fonction :	Directrice
Téléphone et e-mail :	02/644 68 90 direction@infosourds.be
<u>Siège social</u>	Avenue Brugmann, 76 1190 Forest
Adresse :	
Téléphone :	Tel : 02/6446890
Fax :	Fax : 02/6446891
E-mail :	direction@infosourds.be
Site Internet :	www.infosourds.be
<u>Siège(s) d'activité (si différent(s))</u>	Adresse : Téléphone : Fax : E-mail : Site Internet :

¹Veuillez joindre en annexe l'organigramme de votre organisme

Bruxelles Formation a mis au point ce rapport d'activité afin de simplifier le travail demandé aux partenaires.

Le contenu du rapport d'activité annuel doit permettre de récolter des données concernant les actions de formation réalisées en partenariat avec Bruxelles Formation dans le cadre de la formation professionnelle des personnes handicapées.

Ce rapport doit également faire part de la mise en œuvre de vos actions et des divers changements par rapport aux informations reprises dans votre dossier de demande de partenariat.

Le rapport d'activité est conçu pour l'ensemble des activités conventionnées. Les questions qualitatives peuvent porter sur l'ensemble des activités ou sur l'une ou l'autre action en particulier, auquel cas il convient de le préciser.

Ce rapport doit être envoyé à Bruxelles Formation pour le 31 mars au plus tard par voie électronique à l'adresse suivante : partenariatisp@bruxellesformation.brussels

Si vous avez des questions, nous restons à votre entière disposition.

Bruxelles Formation - Contact :

Service Partenariat Bruxelles Formation : partenariatisp@bruxellesformation.brussels

I. ACTIONS DE FORMATION RÉALISÉES

Dans ce volet, les questions correspondent uniquement à vos actions de formation réalisées. Vous trouverez ci-dessous un tableau à compléter reprenant les informations attachées aux actions de formation.

Code de l'action de formation	Intitulé de l'action de formation	Nombre de stagiaires conventionnés	Heures totales conventionnées	Nombre de stagiaires ayant suivi la formation	Heures totales réalisées
D0020-000	Sensibilisation et détermination professionnelle session 1	8	182H * 8 = 1456H	2	144
D0020-000	Sensibilisation et détermination professionnelle session 2	8	182H * 8 = 1456H	/	/
D0020-000	Sensibilisation et détermination professionnelle session 3	8	182H * 8 = 1456H	4	453

A. Y-a-t-il eu des modifications par rapport aux projets tels qu'ils ont été conventionnés ?²
Si oui, lesquelles ? Veuillez justifier.

Il n'y a pas eu de modifications par rapport au projet tel que conventionné. Pour l'année 2020, nous avons continué le travail commencé en 2019 à savoir une amélioration continue du programme de formation. Celui-ci a bénéficié d'une réelle montée en qualité que ce soit à l'aide des intervenants extérieurs spécialisés ou par des contenus de cours documentés et remis à jour, un appui sur de nouvelles ressources pédagogiques et l'arrivée d'une nouvelle formatrice.

Les activités réalisées dans le cadre de notre programme de détermination professionnelle contiennent :

- des actions informatives

- une série d'actions socio-pédagogiques visant à aider les participants à s'orienter professionnellement ; à gagner en confiance en soi ; à bénéficier des connaissances et outils nécessaires ; afin de s'insérer sur le marché du travail comme tout à chacun.

Nous avons privilégié une approche active avec des visites à l'extérieur, des mises en situation, un stage en entreprise qui clôture la formation avec la découverte du métier choisit.

B. Les objectifs quantitatifs ont-ils été atteints ? Si non, pourquoi ?

Malheureusement les objectifs quantitatifs n'ont pas été atteints :

Concernant la première session, nous n'avons eu que 2 stagiaires inscrits malgré tous nos efforts de communication pour la promotion de la formation. Une des stagiaires a été contrainte d'abandonner la formation en cours (10/02/2020) suite au décès de sa maman. La période de stage devait s'enchaîner pour le stagiaire restant du 16 au 27 mars 2020. Le lieu de stage avait déjà été trouvé, malheureusement l'entreprise a annulé celui-ci suite à la dégradation de la situation sanitaire avec l'apparition du COVID-19.

² En dehors des modifications mentionnées dans l'(les) avenant(s) à la convention

De même, le COVID-19 nous a forcé à arrêter nos activités le 27/03/2020. La 2^e session n'a donc pas pu avoir lieu.

Concernant la 3^e session, notre formatrice a été placée en congé maternité fin octobre 2020, et la 2^e vague du COVID-19 nous a rendu les choses difficiles notamment pour la partie stage qui n'a pas pu se faire faute de trouver des entreprises volontaires. La formation s'est donc arrêtée le 23/10/2020.

Depuis 2017, nous constatons une baisse du nombre de stagiaires par session. Après analyse nous pouvons poser plusieurs hypothèses :

- Le nouveau partenariat APS avec ACTIRIS propose de l'accompagnement individuel (alors que le partenariat ARAE proposait du groupe). Cette formule convient mieux à notre public en raison de sa diversité. Nous constatons une forte **réticence à intégrer des groupes**.
- La tendance est à l'**inclusion** des personnes handicapées (ex. : référents handicaps, handistreaming, service d'appui à la formation, etc.)
- Ce projet même s'il répond à un réel besoin de notre public, n'est **pas perçu comme "vital"**.

Nous notons une réelle difficulté à "recruter" des stagiaires malgré les efforts de promotion et d'amélioration du programme (augmentation des visites à l'extérieur, recours à des formateurs extérieurs de qualité, etc.).

Ce constat semble partagé par les autres opérateurs de formations spécialisées. Dès lors, il faudrait s'interroger sur :

- La fragilité de notre public et son éloignement du marché de l'emploi
- L'offre de formations spécialisées proposée au regard des besoins des CE fragilisés et des exigences du marché de l'emploi.

Rappelons que si l'inclusion est préconisée, elle ne convient pas à tous et elle requière des moyens importants.

Pour les personnes sourdes, il faut des interprètes en langue des signes ou de la vélotypie. Ces aménagements sont pratiquement inexistantes et coûteux. Dès lors, il est primordial de maintenir l'offre de formations spécialisées moyennant réflexion et adaptation sur base d'une analyse des besoins et des attentes des personnes sourdes. Il faudrait également rendre les formations spécialisées plus attrayantes (certification, courte durée, suivi individuel si besoin, promotion, passerelle/liens avec des formations ordinaires, etc.)

Par ailleurs, l'intitulé de notre formation (= orientation et détermination professionnelle généraliste) n'est pas attrayant et ni parlant pour notre public.

C. Les objectifs pédagogiques ont-ils été rencontrés ? Si non, précisez quels objectifs n'ont pas été rencontrés et pourquoi ?

Oui, nos objectifs pédagogiques ont été rencontrés pour les stagiaires ayant été jusqu'au bout de la formation. Le programme ci-dessous a bien été suivi :

Module 1 : "Connaitre ses droits"

- Histoire, culture et valeurs des sourds
- Droits et obligations (discrimination, droit au travail, témoignages, visite d'UNIA...)
- Sécurité sociale (mutuelle, chômage, syndicats ...)
- Communication (initiation à la communication non violente, présentation des services d'interprétariat, ...)

Module 2 : “Trouver sa voie”

- Analyse de soi : bilan socio-professionnel
- Le monde de travail (gestion du temps, comportement, organisation ...)
- Les aides individuelles spécifiques à l’emploi
- Exploration des différents métiers
- Visites institutions (Actiris, le Phare, Bruxelles Formation, Cité des métiers)
- Création du CV, lettres de motivation, préparation à l’entretien d’embauche
- Visites entreprises

Module 3 : “Tester des choix”

- Recherche d’un lieu de stage (techniques de recherche d’emploi)
- Stage de découverte de 2 semaines
- Évaluation du stage (conditions de travail, pertinence du stage ...)
- Validation du projet professionnel et construction du plan d’action (orientation vers une formation qualifiante, recherche d’emploi ...)

A la fin des modules les stagiaires ont en tête leur projet professionnel et les informations citoyennes indispensables pour intégrer le marché de l’emploi. Ils ont également acquis des compétences de types « soft skills » : capacité de travailler en équipe, gestion du temps, gestion du stress, confiance en eux, etc et ont identifié et approché des lieux de stages ou de formation (même si ceux-ci n’ont pas pu tous se faire à temps en raison du COVID-19).

Au terme de la formation :

- Une évaluation a permis de déterminer un plan d’action avec la personne pour son avenir professionnel afin de s’épanouir pleinement.
- Une réorientation a été faite vers un accompagnement dans la recherche d’un emploi ou d’une formation.

D. Précisez quels ont été les facteurs favorables, à savoir, tous les éléments qui, d’une manière ou d’une autre, ont contribué au bon déroulement de ces actions (les stagiaires, le déroulement de l’action, les résultats, autres).

Un nouveau binôme s’est créé en juin 2020 entre la chargée de projet entendante et une nouvelle formatrice sourde. Ce modèle avait démarré en février 2019 et avait rapidement montré son efficacité. La formatrice a pu s’immerger dans le programme détaillé avec des objectifs journaliers qui avaient été établis ainsi que des objectifs intermédiaires par semaine selon les thématiques abordées.

Ce travail méthodologique et organisationnel a permis un bon accueil et un accompagnement de la nouvelle formatrice qui a pu se familiariser avec le projet et s’approprier le programme.

En dehors de ce nouveau binôme, nous notons toujours cette série de facteurs favorables repris d’année en année :

- La petite taille du groupe : permet une dynamique de groupe intégrant qualité, compréhension et aide individuelle.
- Le bénéfice de la dynamique de groupe. En effet, malgré la réticence à intégrer le groupe au départ, la plupart d’entre eux, ont été contents de mener une réflexion avec d’autres personnes sourdes/malentendantes (vécu partagé). Certains n’avaient jamais connu d’expérience professionnelle ni même bénéficié de formation et n’ont pas ou peu d’activités sociales. Le profil des élèves les rend très ouverts et demandeurs de toute information concernant le monde de l’emploi qu’ils ne connaissent pas.

- La flexibilité des stagiaires : qui ont accepté d'avoir des horaires variables pour pouvoir s'adapter aux agendas des formateurs et/ou visites extérieures.
- La cohésion et l'entraide : au-delà de leur soif d'apprendre, l'investissement de chacun dans la dynamique de groupe a généré une grande cohésion. Cette motivation est un moteur pour une remise en question individuelle et un cheminement dans l'élaboration d'un projet professionnel.
- L'adaptation du programme : exercices très visuels, jeux de rôles, mise en place de situations, témoignages des personnes sourdes via des vidéos filmées, explication du contenu du cours via des power-points visuels, ... Cette adaptabilité a donné de la vie et de la souplesse aux échanges.
- Les intervenants extérieurs : des experts sourds ou entendants. La participation active de ces différents intervenants extérieurs a été fortement appréciée par les stagiaires. Certains intervenants sont des professionnels sourds (vécu partagé). Le recours à ces intervenants est un point fort du programme en raison de leurs expertises et de la variété des points de vue qu'ils apportent.
- Les visites : ont eu tout leur intérêt ; ainsi, l'atelier qui permet de présenter le SISB (service d'interprétation en langue des signes) fut particulièrement bienvenu, puisque certains stagiaires n'avaient jamais fait appel, par eux-mêmes, à un interprète. Les visites dans différents services tels que le PHARE, ACTIRIS et UNIA avec le groupe se sont avérées très positives. Le centre Relais-Signes (interprétation à distance) a aussi été présenté en langue des signes. Les stagiaires ont pu prendre conscience de l'utilité de ces services pour leur avenir tant sur le plan professionnel que personnel.
- Les locaux et la qualité de l'accueil : Info-Sourds dispose d'une belle salle de formation équipée et d'une salle à manger donnant sur un grand jardin.
- Le soutien des autres services internes d'Info-Sourds : les collègues sont sollicités sur base de leur expertise. Il est important que les stagiaires puissent rencontrer l'ensemble des membres de l'équipe ou au minimum aient une présentation de chaque service, par le biais d'animations touchant des sujets en lien avec le travail de chacun.
- Le développement du travail en réseau : suite aux remarques des stagiaires désireux de rencontrer des personnes spécialistes dans les domaines qui les intéressent, des ponts entre acteurs de terrain ont pu être créés.
- Le développement de l'accompagnement à la formation : les deux semaines de stage ont été mises à profit pour faire le point de manière individuelle sur les nécessités et les possibilités de formations adaptées à chacun avec un relais vers le Centre Comprendre et Parler.
- Les entretiens individuels ont permis d'évaluer la formation.
- L'objectif d'orientation est primordial dans un parcours d'insertion professionnelle : à la fin de la formation, les stagiaires doivent savoir vers quel métier ou domaine ils souhaitent se diriger.

E. Précisez quels ont été les facteurs bloquants, à savoir, tous les éléments qui, d'une manière ou d'une autre, ont constitué un frein à la réalisation de ces actions (la sélection, le déroulement de l'action, les abandons, autres).

Mi-mars 2020 l'arrivée du COVID-19 et les mesures gouvernementales pour stopper l'épidémie nous a contraint à arrêter notre session en cours à la mi-mars 2020. La partie stage n'a pas pu être effectuée pour les stagiaires même si les contacts avaient déjà été pris avec plusieurs entreprises. Ces stages ont été mis en pause jusqu'à un retour à une situation normale. Malheureusement les différentes vagues de COVID n'ont pas permis de revenir pleinement à une situation satisfaisante pour les entreprises qui leur permettrait d'accueillir et

de former des stagiaires en plus de leurs propres difficultés liées aux restrictions. La session de formation a donc été clôturée et les stagiaires ont été orientés vers notre service emploi pour un stage de découverte en lien avec le Phare. Ainsi la partie stage n'a pas été totalement abandonnée mais réalisée sous une autre forme.

La 2^e session n'a pas pu avoir lieu toujours en raison de la situation sanitaire.

En juin 2020 une nouvelle formatrice sourde a été engagée. Un nouveau binôme s'est alors créé entre la chargée de projet entendante (coordination, travail en réseau, lien prestataires et partenaires) et la formatrice sourde (formation, animation et accompagnement des stagiaires). L'arrivée de la nouvelle formatrice juste avant l'été a permis de faire une analyse en profondeur sur les difficultés de la formation que ce soit au niveau du contenu pédagogique, de la méthodologie, du public cible, des objectifs de la formation, de la communication interne, des professionnels internes, du cadre pour les stagiaires, des intervenants externes, de la communication externe, du management et des subsides. Cette analyse étant très complète il n'est pas possible de l'expliquer ici mais nous nous tenons à disposition pour vous la transmettre si vous le souhaitez. Cette analyse nous a permis de construire un plan d'action pour le renouvellement de notre offre de formation en vue de la prochaine programmation FSE 2021 (transition) 2022.

Après l'été la formation a donc repris en septembre mais a été de nouveau mise à mal avec une nouvelle vague épidémique de COVID-19. Les dernières semaines d'octobre ont été compliquées suite au renforcement des mesures (distances, masques, ventilation, hygiène, nettoyage, prise de température...). La principale difficulté était de trouver des masques transparents, efficaces et agréables à porter sur toute la journée pour notre public. En effet les personnes sourdes ont besoin de lire sur les lèvres et/ou de voir l'expression du visage, avec le masque classique cela était impossible. Des visières ont été testées mais cela n'offrait pas un niveau de protection suffisant. Des masques transparents ont été confectionnés par une ETA (Entreprise de Travail Adapté), financés par la COCOF et donnés gratuitement à notre public. Cependant la qualité de ces masques et leur transparence n'était pas optimale.

La formation s'est donc terminée plus tôt que prévu (fin octobre) mais nous avons fait notre maximum pour condenser la formation sur septembre/octobre afin de tenir nos objectifs en termes de jours prestés. Nous avons dû également tenir ce planning serré en fin d'année suite au congé de maternité de notre formatrice.

Ainsi nous avons planifié cette session de fin d'année pour que les heures de formation soient bien données en accord avec nos objectifs et en tenant compte de la situation personnelle de notre formatrice.

Une analyse de risque a également été effectuée en tenant compte de la spécificité de notre public concernant la possibilité à l'avenir d'effectuer des cours en distanciel. Cette analyse a révélé que cela été très difficilement possible avec notre public qui cumule des situations de fracture numérique, illettrisme, handicap, manque d'autonomie... Nous nous tenons également à disposition de BF pour transmettre le résultat de cette analyse si besoin.

- F. Encadrement pédagogique des actions : Le personnel est-il le même que celui mentionné dans le dossier de demande de partenariat ? Si non, veuillez mentionner les modifications dans le tableau ci-dessous.

Malheureusement en avril 2020 notre formatrice Adeline Pochet a quitté notre ASBL. Elle avait donné cours pour la 1^{ère} session. La 2^e session n'a pas eu lieu à cause du COVID. Une

nouvelle formatrice, également sourde, Marie Delieux a été engagée en juin 2020. Elle a pris en charge la 3^e session.

Intitulé de l'opération	Cours donné(s)	Heures programmées	Nom du (des) formateur(s) ³	Diplôme du (des) formateur(s) ⁴	Expérience(s) utile(s) avant l'engagement dans l'asbl ⁵
ODPG – Deaf Gain	ODPG – Deaf Gain	1456h	Marie Delieux	Humanités - Option Sciences sociales et éducatives Institut Sainte-Marie – Jambes Diplôme d'Etudes Spécialisées en Ressources Humaines – ICHEC Entreprises	Moniteur en SAE (Structure artificielle d'escalade) et SNE (naturelle). Fondateur et manager de l'association - Klak. Sensibilisation à la différence - The Extraordinary Film Festival EOP. Membre du Conseil d'administration - FFSB. Manager activateur de projet – 10 ans de reconnaissance de la LSFB. Assistant manager activateur de projet - "Pi Visual II" - Event socio-culturel et artistique. (cv dispo si besoin)

³ Si le cours est pris en charge par une association sous-traitante, veuillez le préciser

⁴ Indiquez précisément le diplôme du pédagogue/formateur (ou l'expérience professionnelle justifiant sa fonction)

⁵ Veuillez détailler l'(les) expérience(s) professionnelle(s) (période(s), fonction(s) et employeur(s))

II. PARTENARIAT

A) Si vos actions de formation font l'objet d'un partenariat ou de collaborations particulières, citez vos partenaires et précisez les modalités de collaboration.

Nous n'avons pas de partenariat officiel avec une autre organisation mais notre projet repose sur un travail en réseau avec de nombreux partenaires dont les principaux sont :

Partenaire	Modalité de collaboration
Les jobcoachs APS (accompagnement de publics spécifiques) dont ceux d'Info-Sourds	<ul style="list-style-type: none"> - Collaboration portant sur la présentation d'outils de recherche un emploi : faire un CV, rédiger une lettre de motivation, se préparer à un entretien d'embauche, ... - Relais indispensables pour le suivi post-formation : recherche d'un emploi et autonomie. - Objectif d'outiller les demandeurs d'emploi sourds
Les services d'interprétation en langue des signes dont celui d'Info-Sourds (SISB)	<ul style="list-style-type: none"> - Interprétation en langue des signes ou translittération - Présentation du rôle/ cadre déontologique de l'interprète et le fonctionnement du service Relais-Signes (interprétation à distance et communications téléphoniques pour les sourds)
Les services accompagnement globaux pour personnes sourdes dont celui d'Info-sourds	<ul style="list-style-type: none"> - Soutien administratif non lié à la formation (dettes, logement, reconnaissance SPF, aides du PHARE...)
ACTIRIS	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'administration et des services proposés/adaptés pour les personnes sourdes.
Service PHARE de la COCOF	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation de l'administration et des aides individuelles (aides techniques/aides à l'emploi) et également des différentes possibilités techniques pour rendre le quotidien plus agréable (Exemples : les appareils auditifs, les implants, les alertes lumineuses pour la sonnette à domicile...) avec la collaboration de Mme Inès Geradin, en charge des personnes sourdes au secteur emploi.
Bruxelles Formation	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation du centre de formation pour les demandeurs d'emploi avec la collaboration de Mme Murielle Mathen, en charge du projet Tremplin.

Cité des métiers	- Présentation du lieu et des diverses ressources à disposition des demandeurs d'emploi recherchant un travail ou une formation.
FOREM	- Nous sommes en collaboration pour les inscriptions des stagiaires sourds wallons, essentiellement d'un point de vue administratif.
FFSB	- Intervention d'experts sourds sur les droits des personnes handicapées et l'histoire des sourds
UNIA	- Collaboration avec Mme Amélie Meurice qui est la personne de contact pour les « signalements » en cas de situations discriminatoires des personnes handicapées. En effet, la majorité des personnes sourdes ne connaissent pas leurs droits et ne savent pas identifier des situations discriminatoires, que ce soit à l'emploi et/ou dans le privé. Nous profitons donc de l'intervention d'UNIA (Centre Egalité des Chances) pour compléter le bagage des stagiaires.
IRSA	- Informer les finalistes : nous avons mis en place une collaboration étroite à l'attention des finalistes car trop souvent les jeunes, au sortir de l'école, s'enferment dans une spirale d'inactivité professionnelle dont ils ont beaucoup de difficultés à sortir.
Institut Alexandre Herlin (type 7)	- Informer les finalistes : nous avons mis en place une collaboration étroite à l'attention des finalistes car trop souvent les jeunes, au sortir de l'école, s'enferment dans une spirale d'inactivité professionnelle dont ils ont beaucoup de difficultés à sortir.
Alpha-Signes	- Dans le cadre de l'orientation et du repérage des bénéficiaires pour une entrée en formation ou inversement si la personne a besoin d'une remise à niveau en français-LSFB

B) Quels sont les points forts du/des partenariat(s) ?

En préparation à la formation, lorsque nous avons des demandes de personnes étrangères ne pratiquant pas la LSFB nous pouvons les rediriger dans un premier temps vers notre partenaire Alpha-Signes. Cette dernière dispense des cours d'alphabétisation bilingue français - langue des signes francophone belge. Cette ASBL est une grande force pour notre projet. Une réflexion est en cours sur la dispense de cours spécifique français langue étrangère car nous notons tous deux une augmentation des demandes du public d'origine étrangère.

Nous proposons quand c'est nécessaire un accompagnement si besoin par notre service d'accompagnement global pour les aider dans leurs démarches administratives et sociales. Le fait d'avoir notre propre service d'accompagnement facilite grandement le suivi des stagiaires, cependant, comme explicité plus haut, ce service est régulièrement surchargé.

Nous avons bien entendu un partenariat très rapproché avec nos jobcoachs du dispositif APS qui proposent une approche adaptée et une expertise en matière d'emploi. La force de ce partenariat réside dans la connaissance des stagiaires en amont mais aussi au-delà de la formation. En effet le suivi continu via l'accompagnement des jobcoachs évite les ruptures de parcours, permet de garder un contact et engage le stagiaire dans un parcours continu d'insertion socio-professionnelle.

Les services extérieurs tels qu'ACTIRIS, PHARE, UNIA (Centre Egalité des Chances) nous accueillent et informent notre public en leurs locaux. Ces informations dispensées sont bien souvent inconnues de nos stagiaires et pourtant essentielles en matière d'emploi. Les professionnels qui nous accueillent connaissent le public sourd et leurs difficultés. Les échanges sont donc adaptés aux besoins des personnes sourdes. Ces séances ont lieu avec l'aide d'un interprète en langue des signes, cela donne une richesse dans les échanges, sans problème de communication, la parole se libère et toute sorte de questions peut être posée. Cela permet vraiment de donner des réponses individualisées et engage également la confiance du stagiaire en ces institutions.

C) Quelles sont les difficultés rencontrées ?

Dans le cadre des partenariats et du travail en réseau, les difficultés sont liées à la pénurie d'interprètes en langue des signes. Nous devons les réserver bien à l'avance et cela nous permet moins de souplesse. Nous devons parfois modifier le programme exclusivement à cause de la non-disponibilité d'interprète. Cela demande un jonglage administratif et une attention de tous les jours sur la programmation.

III. CARACTÉRISTIQUES DU PUBLIC

A) Veuillez décrire et commenter les grandes tendances observées dans l'évolution du public de vos actions (notamment en regard des caractéristiques suivantes : handicap spécifique, classe d'âge, sexe, nationalité, études et durée d'inoccupation).

Notre public est assez hétérogène. En 2020 nous avons 4 participants de nationalité belge, 1 stagiaire ressortissant de l'Union Européenne et 1 ressortissant hors Union Européenne. Nous avons accueilli 4 hommes et 2 femmes. Ces 6 participants sont tous reconnus en situation de handicap en raison de leur surdité. Parmi les bénéficiaires que nous accompagnons certains ont un handicap associé (mais pas forcément reconnu officiellement) à leur surdité. Ceux-ci rencontrent plus d'obstacles dans leurs démarches d'emploi et dans le suivi de la formation car ils ont une faible estime d'eux-mêmes. Il y a dans ces cas tout un cheminement et un travail personnel à faire.

D'autres difficultés peuvent aussi s'ajouter comme l'illettrisme (cfr. point E « facteurs bloquants ».) En effet, nous accueillons de plus en plus de jeunes sortant de l'enseignement spécialisé alors qu'auparavant il s'agissait plutôt de personnes de 40-50 ans. Nous nous rendons compte qu'il y a parfois un décalage de niveau entre le niveau que l'on attendrait d'une personne avec un CESS issue de l'enseignement classique et les personnes sourdes sortant de l'enseignement spécialisé. Nous notons des difficultés de compréhension, de lecture et d'écriture chez certains jeunes alors que ces compétences devraient être acquises en théorie. Ce décalage engendre un

risque d'exclusion. En effet lors des stages, nous notons des difficultés pour le stagiaire à suivre les exigences du monde du travail.

La formatrice s'adapte donc au niveau des stagiaires. Elle veille à donner les informations et faire les animations de manière très visuelle (pictogrammes, images, PPT, usage d'autres signes en LSF pour expliquer davantage les mots incompris, ...).

De manière globale, concernant l'âge des stagiaires, de plus en plus de jeunes sourds sortant des écoles de type 7 et des personnes d'origines étrangères sont en demande d'intégrer la formation, afin d'avoir une base solide, des informations complètes et une réflexion sur leur projet professionnel avant d'entrer dans le monde du travail en Belgique.

B) Veuillez indiquer le nombre de stagiaires inscrits au Service PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée) de la Cocof pour l'ensemble de vos actions conventionnées.

En 2020 nous avons accueillis 6 stagiaires dont 3 était inscrits au PHARE et 2 auprès de l'AVIQ. Notre programme est spécifiquement conçu pour les personnes en situation de surdité ou malentendantes (inscrites au PHARE, AVIQ ou VDAB).

IV. RESULTATS DES ACTIONS DE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT DES STAGIAIRES

A) Veuillez **compléter le tableau** (ci-dessous) et commenter les résultats obtenus pour les stagiaires ayant achevé la formation.

Code de l'action de formation	Résultats de la formation au 31/12				
	Formation achevée	Suivi du parcours après l'action (mise à l'emploi, reprise d'une autre formation,...) ⁶	Réorientation en cours de formation ⁷	Arrêt pour emploi ⁸	Abandon pour toute autre raison ⁹
D0020-000	1/2				

⁶Veuillez préciser le secteur dans lequel le stagiaire a trouvé un emploi et l'intitulé de la formation lorsque le stagiaire a poursuivi vers une autre action.

⁷Veuillez préciser le secteur /la formation vers lequel/laquelle le stagiaire a été réorienté.

⁸Veuillez préciser le secteur dans lequel le stagiaire a trouvé un emploi.

⁹Veuillez préciser les raisons de l'abandon.

SESSION 1		1 sortie pour un accompagnement APS à Info-Sourds. L'objectif de cet accompagnement vise la mise en place d'un CAP et/ou d'un stage découverte, d'une formation ou d'une mise à l'emploi.			1 abandon suite décès d'un parent
D0020-000 SESSION 2	/	/	/	/	/
D0020-000 SESSION 3	4/4	2 sorties pour un accompagnement APS à Info-Sourds. 1 sortie pour un accompagnement par Surdimobile (asbl surdité en Wallonie). 1 sortie pour un accompagnement par Prorienta (asbl surdité en Wallonie avec un service jobcoach sign'). L'objectif de cet accompagnement vise la mise en place d'un CAP et/ou d'un stage découverte, d'une formation ou d'une mise à l'emploi.			

V. EVALUATION EFFECTUÉE PAR LES BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires ont-ils évalué la formation ?

Les stagiaires ont fait une évaluation individuelle et collective avec la formatrice. Un questionnaire d'évaluation a permis d'étayer les appréciations de chacun.

Si oui, comment en avez-vous tenu compte ?

Les évaluations effectuées par les bénéficiaires ont été prises en compte dans l'analyse du programme de formation qui servira de base à la proposition d'un nouveau programme en 2022.