

Rapport d'activité

Y0009620 2020

ouvert, le 25/01/2021

Données administratives de l'organisme promoteur du projet

Organisme Promoteur

Dénomination : Info-Sourds de Bruxelles
Acronyme : Info-Sourds de Bruxelles
Nature juridique : Asbl
Type de l'organisation : Centres de formation pour personnes handicapées à Bruxelles
Adresse : Avenue Brugmann, 76
Code postal : 1190
Localité : FOREST
Téléphone : 02/644.68.90
E-Mail : direction@infosourds.be
Site internet : www.infosourds.be

Personne Juridiquement responsable

Prénom : Pascale
Nom : VAN DER BELEN

Personne de contact

Prénom : Pascale
Nom : VAN DER BELEN
Téléphone : 02/644.68.90
E-Mail : direction@infosourds.be
Fonction : directrice

Données relatives aux paiements

N° de compte : be72210047555516
Titulaire du compte : Info-Sourds
Assujetti à la TVA : NO

Activités réalisées

A.

Veillez résumer les activités globales de votre organisme, hors projet FSE.

:

Info-Sourds de Bruxelles, en abrégé « ISB » est reconnue en tant qu'Asbl depuis le 9 juin 1996.

Son objet social est l'inclusion et l'autonomie des personnes sourdes et malentendantes bruxelloises à travers trois services : un service d'accompagnement, un service d'aide à l'emploi et un service d'appui à la communication et à l'interprétation.

Ces services travaillent en réseau, sans se substituer à ce qui existe déjà. Ils reposent sur une équipe pluridisciplinaire composée de 17 salariés, dont plusieurs personnes sourdes, et des interprètes indépendants liés par une convention. L'association prône l'accessibilité, la diversité et l'engagement sociétal à travers des services durables.

Les subsides émanent de la Commission Communautaire Française (Cocof), de l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS), de Bruxelles-Formation, du Fonds Social Européen, du Maribel Social, de CAP 48.

Activités mises en oeuvre par l'association :

Le service d'accompagnement informe, oriente et accompagne les personnes sourdes dans différents domaines : démarches administratives et juridiques, droits sociaux, santé, budget, logement, ... Vu la spécificité de la surdité, une attention toute particulière est accordée à la communication en langue des signes, à l'information et à la traduction à vue de documents (faible niveau de français).

Le service d'aide à la recherche d'un emploi (SARE) couvre les différentes étapes du parcours du demandeur d'emploi : bilan personnel et professionnel, ciblage d'annonces, rédaction de CV et de lettres de motivation, préparation d'entretiens d'embauche, gestion de la surdité dans un contexte professionnel, ... Il propose également des modules d'orientation et de détermination professionnelles généralistes (O.D.P.G.) et organise des actions macro-économiques visant à promouvoir l'emploi des personnes sourdes.

Le service d'appui à la communication et à l'interprétation (SISB) traite les demandes et offres en langue des signes ou autres moyens de communication (notamment la translittération en LPC ou la reformulation orale). Il vise à faciliter la communication sourds/entendants grâce à la présence d'un interprète français-langue des signes ou d'un translittérateur. Il propose également de l'interprétation à distance et des appels téléphoniques avec interprètes interposées dans le cadre du « Relais-signes ».

B.

Veillez nommer et résumer les activités réalisées dans le cadre de votre projet FSE

:

Nous accompagnons et sensibilisons des personnes sourdes et malentendantes en recherche de leur voie professionnelle.

La formation est destinée aux personnes sourdes ou malentendantes connaissant la LSF (d'autres moyens de communication peuvent être étudiés selon les besoins).

Le bénéficiaire doit avoir plus de 18 ans et être résident Belge. Chaque session est limitée à 8 participants pour un suivi individualisé.

La formation est gratuite (nous sommes subsidiés par Bruxelles Formation et le Fond social européen)

La formation se déroule sur 3 mois à raison de 3 jours par semaine (en général le lundi, mardi et jeudi).

Les détails du programme :

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 différentes 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 auront :

- un projet professionnel
- les informations citoyennes indispensables pour intégrer le marché de l'emploi
- des compétences de types « soft skills » : capacité de travailler en équipe, gestion du temps, gestion du stress, confiance en eux, etc.
- auront identifié et approché des lieux de stages ou de formation.

Au terme de la formation, une évaluation permettra de déterminer un plan d'action avec la personne pour son avenir professionnel afin de s'épanouir pleinement !

A la fin de la formation nous pouvons aussi proposer un accompagnement dans la recherche d'emploi par notre service d'emploi.

C.

Veillez synthétiser les activités réalisées dans le cadre de votre projet FSE (1 phrase par activité)

:

Pour l'année 2020, nous avons continué le travail commencé en 2019 à savoir une amélioration continue de notre 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 choisi.

D.

Avez-vous rencontré des difficultés particulières dans la mise en œuvre de votre programme d'action durant l'année civile considérée. Si oui, quelles étaient ces difficultés et qu'avez-vous pu mettre en œuvre pour y remédier ? :

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.

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). Ce modèle avait démarré en février 2019 et avait fait ses preuves. 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'explicitier 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 la 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 terme 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 était très difficilement possible avec notre public qui cumule des situations de fracture numérique, illettrisme, handicap, manque d'autonomie... Nous nous tenons également à disposition du FSE pour transmettre le résultat de cette analyse si besoin.

Ressources humaines

A.

Mentionnez le nombre global d'Equivalents Temps plein (ETP) au niveau de votre organisme pour l'ensemble des activités (hors projet FSE+ projet FSE) :

12,15

B.

Mentionnez le nombre d'ETP affectés au projet FSE

: 1,89

C.

Avez-vous dû faire appel à des prestations extérieures pour l'action FSE ? Si oui, expliquez et justifiez.

:

Oui, nous avons fait appel à des experts extérieurs comme les années précédentes. Ces experts sont sélectionnés sur base de leurs connaissances des thématiques et leurs expertises. À compétences égales, nous priorisons les experts sourds car ils maîtrisent la langue des signes et peuvent s'adapter à un public composé de personnes sourdes fragilisées.

Les prestataires étaient :

FFSB : Histoire des sourds

Empoway / Amplo : Orientation professionnelle et Droits de sourds

Chronogramme

Prévu :

intitulé		2020
module 1	Nombre de sessions	1
	Nombre de stagiaires par session	8
	Durée (h) d'une session	392
	Volume d'activité (heures stagiaires)	3 136
module 2	Nombre de sessions	1
	Nombre de stagiaires par session	8
	Durée (h) d'une session	392
	Volume d'activité (heures stagiaires)	3 136
module 3	Nombre de sessions	0
	Nombre de stagiaires par session	0
	Durée (h) d'une session	0
	Volume d'activité (heures stagiaires)	0
Total	Nombre de sessions	2
	Nombre de stagiaires par session	16
	Durée (h) d'une session	784
	Volume d'activité (heures stagiaires)	6 272

Réalisé :

intitulé		2020
module 1	Nombre de sessions	1
	Nombre de stagiaires par session	2
	Durée (h) d'une session	392
	Volume d'activité réel (heures stagiaires)	143,5
module 2	Nombre de sessions	1
	Nombre de stagiaires par session	4
	Durée (h) d'une session	392
	Volume d'activité réel (heures stagiaires)	453
module 3	Nombre de sessions	0
	Nombre de stagiaires par session	0
	Durée (h) d'une session	0
	Volume d'activité réel (heures stagiaires)	0
Total	Nombre de sessions	2
	Nombre de stagiaires par session	6
	Durée (h) d'une session	784
	Volume d'activité réel (heures stagiaires)	596,5

Si le chronogramme prévu n'a pas été respecté, veuillez expliquer pourquoi

:

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 souhaité annuler celui-ci suite à la dégradation de la situation sanitaire avec l'apparition du COVID-19. De même le COVID-19 nous a forcé à arrêter nos activités le 27/03/2020.

Concernant la 2e session, notre formatrice a été placée en congé maternité fin octobre 2020, et la 2e 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.

Bénéficiaires et indicateurs

Indicateurs de réalisation et de résultat

:

Indicateurs de réalisation	Prévision	Réalisation		
	Total	H	F	Total
-1- Chômeurs, y compris les chômeurs de longue durée	16	4	2	6
-2- Chômeurs de longue durée	0	2	1	3
-3- Personnes inactives	0	0	0	0
-4- Personnes inactives, ne suivant ni enseignement, ni formation	-	0	0	0
-5- Personnes exerçant un emploi, y compris les indépendants	0	0	0	0
-6- Moins de 25 ans	-	1	0	1
-7- Plus de 54 ans	-	0	0	0
-8- Participants de + de 54 ans qui sont sans emploi, y compris les chômeurs de longue durée, ou personnes inactives ne suivant ni emploi, ni formation	-	0	0	0
-9- Titulaires d'un diplôme de l'enseignement primaire (CITE 1) ou du premier cycle de l'enseignement secondaire (CITE 2)	-	3	0	3
-10- Titulaires d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire (CITE 3) ou de l'enseignement postsecondaire non supérieur (CITE 4)	-	1	2	3
-11- Titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur (CITE 5 à 8)	-	0	0	0
-12- Participants vivant dans des ménages sans emploi	-	0	0	0
-13- Participants vivant dans des ménages sans emploi avec des enfants à charge	-	0	0	0
-14- Participants vivant dans des ménages d'une personne avec des enfants à charge	-	0	0	0
-15- Migrants, participants d'origine étrangère, minorités (y compris les communautés marginalisées telles que les Roms)	-	1	1	2
-16- Participants handicapés	-	4	2	6
-17- Autres personnes défavorisées	-	3	2	5
-19- Personnes venant de zones rurales	-	1	0	1
Nombre total de participants encodés et formés	16	4	2	6
Nombre total d'heures stagiaires	6 272	421,5	175	596,5

Indicateurs de résultat	Prévision	Réalisation		
	Total	H	F	Total
-20- Participants inactifs engagés dans la recherche d'un emploi au terme de leur participation	-	0	0	0
-21- Participants suivant un enseignement ou une formation au terme de leur participation	-	0	0	0
-22- Participants obtenant une qualification au terme de leur participation	0	0	0	0
-23- Participants exerçant un emploi, y compris à titre indépendant, au terme de leur participation	0	0	0	0
-24- Participants défavorisés à la recherche d'un emploi, suivant un enseignement, une formation, une formation menant à une qualification, exerçant un emploi, y compris à titre d'indépendant, au terme de leur participation	-	4	1	5

Caractéristiques sociologiques

Veillez indiquer le nombre de stagiaires présentant les caractéristiques sociologiques suivantes : Nb : Il s'agit de nombres agrégés. Ils doivent être supérieurs ou égaux à ceux indiqués dans le récapitulatif généré par le fichier stagiaires (cf. point "A. Indicateurs de réalisation"). :

	Nombre de participants sur l'année
Catégorie 1 : Migrants, participants d'origine étrangère, minorités (y compris les communautés marginalisées telles que les Roms)	
Nombre de Ressortissants Union Européenne	5
Nombre de Ressortissants hors Union Européenne	1
Nombre de participants Apatrides	-
Nombre de participants d'origine inconnue	-
Nombre de participants issus Minorités ethniques	-
Catégorie 2 : Participants handicapés	
Nombre de participants souffrant d'un handicap reconnu.	6
Catégorie 3 : Autres personnes défavorisées	
Nombre de participants sujets à assuétudes	-
Nombre de participants détenus	-
Nombre de participants ex-détenus	-
Nombre de participants SDF	-
Nombre de participants confrontés à des situations d'illettrisme	4
Nombre de participants présentant une autre difficulté : sera à justifier lors d'une demande ultérieure	-
Catégories 4 : Composition de ménage	
Nombre de participants isolés	-
Nombre de participants vivant dans un ménage sans emploi	-
Nombre de participants vivant dans un Ménage dont au moins 1 personne occupe un emploi	-

Commentaires sur les réalisations

Si le nombre de stagiaires, le nombre d'heures de formation ou tout autre indicateur n'est pas conforme à ce qui était prévu dans la Fiche Projet FSE définitif, identifiez et expliquez pourquoi. Attention, si vous n'avez pas de stagiaires dans le cadre de votre projet, précisez-le dans la valisette « commentaires sur les réalisations » et indiquez quels sont vos indicateurs de réalisation et de résultat. :

Concernant le nombre de stagiaires :

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 qui convient mieux à notre public en raison de sa diversité. Mais donner l'envie de faire des formations en groupe reste difficile dû à un problème de motivation du public
- La multiplication des initiatives favorisant 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 l'offre de formations spécialisées au regard des besoins des publics fragilisés et des exigences du marché de l'emploi. 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 formation 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/lien avec des formations ordinaires, etc.) Notons également que l'objet de notre formation (= orientation et détermination professionnelle généraliste) n'est pas "vendeur" auprès du public sourd. En effet, cela nécessite une capacité de remise en question et une volonté de prise en main de son avenir que notre public a peu (ou pas).

Concernant le nombre d'heures :

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 souhaité annuler celui-ci suite à la dégradation de la situation sanitaire avec l'apparition du COVID-19. Malheureusement le COVID-19 nous a forcé à arrêter nos activités le 27/03/2020.

Concernant la 2e session, notre formatrice a été placée en congé maternité fin octobre 2020, et la 2e 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.

Diversité

Egalité femmes-hommes

Veillez décrire les actions développées dans le cadre de l'égalité des chances hommes/femmes pour cette année. :

En 2020, nous avons accueilli 4 hommes et 2 femmes.

Dans le cadre de l'égalité des chances hommes/femmes, nous ne faisons pas de distinction de genre. Nous donnons autant de chance à tous, tant au niveau de l'inscription que de la participation et de la réalisation du projet professionnel. Le programme et la recherche de stage sont identiques pour tous les participants. En début de formation, un Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) est réalisée en collaboration avec les stagiaires et chacun doit le signer et s'engager à le respecter tout le long de la formation. A travers ce ROI, les stagiaires s'engagent au respect mutuel durant toute la session de formation. Dans les options des différents métiers abordés, la formatrice présente les différentes professions en veillant à préciser qu'il est révolu de faire des distinctions de genres. Elle encourage les stagiaires à suivre leur talents et passions pour réaliser leur projet professionnel, quel que soit le métier choisi. Elle insiste aussi pour que les stagiaires cherchent un stage qui corresponde à leurs désirs/attentes professionnels sans prêter trop d'attention aux stéréotypes. Notre formation participe ainsi à une action d'éducation et de sensibilisation.

Dans le cadre de la formation, nous collaborons avec UNIA (Centre pour l'égalité des chances) qui présente la thématique touchant "la non discrimination face à l'emploi" en tant que citoyens sourds. L'égalité des chances homme/femme est également abordé durant la rencontre. De plus, un expert sur les droits de l'homme et la convention ONU a été invité pour exposer les droits/devoirs des êtres humains. C'est l'occasion d'expliquer le travail et les objectifs des Nations Unies aux participants. A travers ces différentes informations, les stagiaires réalisent qu'ils ont des droits quels que soit leur nationalité, leur handicap, leur sexe, ... Et qu'UNIA, notamment, est là pour les informer et les soutenir en cas de situations discriminatoires.

Dans le cadre de l'égalité des chances hommes/femmes, vos pratiques ont-elles évolué par rapport au dernier rapport d'activités renvoyé à l'Agence FSE ? :

Nos pratiques n'ont pas changé par rapport à l'année précédente.

Comme pour les années précédentes, les échanges interactifs entre stagiaires, qu'ils soient hommes ou femmes, se sont avérés positifs et constructifs. Nous pensons que cela est dû à une identité minoritaire qu'est la surdité, qui renforce la cohésion au sein du groupe. Comme les participants sont tous sourds, ils pratiquent ensemble la langue des signes, ce qui offre un sentiment d'appartenance au groupe.

Dans le cadre de l'égalité des chances hommes/femmes, quelles actions prévoyez-vous pour l'année qui vient ? :

Pour l'année qui vient nous continuerons les actions que nous avons entreprises jusque là. Nous continuerons à ne pas faire de distinction de genre, de donner une chance à tous, tant au niveau de l'inscription que de la participation ou encore de la réalisation du projet professionnel. Tout comme l'année dernière le Règlement d'Ordre Intérieur sera réalisé pour chaque session en collaboration avec les stagiaires afin notamment de veiller au respect mutuel.

La formatrice présentera les différentes professions en veillant à préciser qu'il est révolu de faire des distinctions de genres. Elle encouragera les stagiaires à suivre leur talents et passions pour réaliser leur projet professionnel, quel que soit le métier choisi. Elle insistera aussi pour que les stagiaires cherchent un stage qui corresponde à leurs désirs/attentes professionnels sans prêter trop d'attention aux stéréotypes. Dans le cadre de la formation, nous collaborons et collaborerons encore avec UNIA (Centre pour l'égalité des chances) l'égalité des chances homme/femme sera abordé durant la rencontre. De plus, un expert sur les droits de l'homme et la convention ONU sera de nouveau invité pour exposer les droits/devoirs des êtres humains. Ce sera de nouveau l'occasion d'expliquer le travail et les objectifs des Nations Unies aux participants.

Personnes handicapées

Veillez décrire les actions développées dans le cadre de votre projet, et/ou les mesures prises par votre organisme, visant à prévenir la discrimination et à encourager la participation des personnes handicapées à votre projet, notamment en termes d'accessibilité. :

Notre programme est spécifiquement conçu pour les personnes en situation de surdité ou malentendantes (inscrites au PHARE, AVIQ ou VDAB).

La déficience auditive est un handicap invisible mais pourtant bien présent selon des degrés différents. Nous accueillons tant des personnes sourdes que des personnes malentendantes. Nous remarquons que parmi elles, certaines ont beaucoup de difficultés à accepter ce handicap. Pousser la porte de notre asbl qui porte le nom du handicap peut s'avérer très compliqué pour certaines personnes. La prise en charge et l'accompagnement de celles-ci nécessite de l'énergie et du temps afin de les informer, de les rassurer et de les sensibiliser au handicap. Nous informons également les personnes sur les différentes possibilités techniques pour rendre leur quotidien plus agréable (Exemples: les appareils auditifs, les implants, les alertes lumineuses pour la sonnette à domicile, ...).

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 et ont souvent une faible estime d'eux-même. Il y a dans ces cas tout un cheminement et un travail personnel à faire.

Les autres formes de handicap sont considérées et vivement accueillies, mais en 2019, nous n'y avons pas été confrontés.

En termes d'accessibilité au marché de l'emploi, le programme est jalonné d'actions de sensibilisation (Deaf gain) auprès des participants, qui sont encouragés et stimulés à s'intégrer dans le marché de l'emploi avec confiance. Pour répondre à cet élan, nous sensibilisons également les employeurs (par une action en-dehors de ce projet et assurée par un autre service d'Info-Sourds), afin de soutenir l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la vie active.

Personnes migrantes

Veillez décrire les actions développées dans le cadre de votre projet, et/ou les mesures prises par votre organisme, visant à prévenir la discrimination et à encourager la participation des personnes migrantes à votre projet :

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.

Mais aucune différence n'est faite selon l'origine, dans notre accueil des stagiaires.

Le programme est donné dans la langue des signes de la Belgique Francophone (LSFB), mais chacun peut s'exprimer dans sa langue maternelle s'il le souhaite. Grâce aux compétences de la formatrice, elle a la possibilité d'utiliser la Langue des Signes Internationale, la communication peut ainsi toujours s'effectuer. Et après un certain temps d'adaptation la communication est très fluide. Cependant 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. Ce dernier dispense des cours d'alphabétisation bilingue français - langue des signes francophone belge. Cette ASBL est une grande force pour notre projet.

Nous portons une attention particulière aux personnes migrantes et identifions bien leur besoin d'accompagnement. C'est pourquoi nous leur proposons un accompagnement si besoin par notre service d'accompagnement global pour les aider dans leurs démarches administratives et sociales. Ainsi elles ont un point de repère, un référent sur qui s'appuyer, avec qui la communication est adaptée. Cela rassure aussi les autres institutions que la personne soit accompagnée, pour pouvoir reformuler, mieux identifier les besoins et intervenir en amont de problématiques supplémentaires qui pourraient arriver.

Autres publics exposés aux risques de pauvreté, de discrimination et/ou d'exclusion

Veillez décrire les actions développées dans le cadre de votre projet, et/ou les mesures prises par votre organisme, visant à prévenir la discrimination et à encourager la participation des personnes vivant une ou plusieurs des situations reprises dans la catégorie 3 du point 5C, à savoir : Sujet à assuétudes, Détenu, Ex-détenu, SDF, Personnes confrontées à des situations d'illettrisme, Autre public défavorisé (précisez) :

Nous sommes régulièrement confrontés à des personnes en situation d'illettrisme. Il est à déplorer que ce problème soit assez courant chez les personnes sourdes et malentendantes, malheureusement. En effet, aujourd'hui, la plupart des jeunes personnes sourdes ont suivi un enseignement spécialisé de type 7 et a un niveau d'instruction encore très insuffisant en termes de lecture et d'écriture. L'illettrisme est un important facteur d'exclusion et de risque de pauvreté. Lorsqu'il s'ajoute au handicap de la surdité, s'intégrer dans la société relève du parcours du combattant ; il est très difficile d'obtenir une situation professionnelle stable et durable. Difficulté d'accès aux médias, aux services publics (qui nécessitent de plus en plus de savoir lire et écrire pour créer son compte), aux banques, aux informations courantes, ... Sans assistance, le monde environnant devient peu à peu hostile à celui ou celle qui ne sait ni lire, ni écrire, ni entendre.

C'est pourquoi, dans notre programme, nous mettons l'accent sur l'utilisation adéquate des supports technologiques permettant de rester en contact avec son entourage. Les moyens d'aujourd'hui permettent de compenser visuellement les canaux classiques de communication et ainsi d'éviter l'isolement. 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, ...). Le programme est en adaptation constante quant à l'illettrisme fréquemment observé parmi notre public.

Nous n'avons jusqu'à aujourd'hui jamais été confrontés à des demandes de personnes sourdes ayant des problèmes d'assuétudes ou étant en (ex-)détention ou sans domicile fixe. Cependant ce public peut se retrouver accompagné par d'autres services d'Info-Sourds, notamment notre service d'accompagnement global. Les personnes venant spontanément à la rencontre de nos informations ont un autre profil.

Partenariat

Si votre projet intègre un partenariat, celui-ci se déroule-t-il conformément à ce qui était prévu ? Si non, justifiez. :

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:

- Les autres services/projets d'Info-Sourds de Bruxelles : la formatrice et la chargée de projet collaborent en particulier avec les jobcoachs APS (accompagnement de publics spécifiques) et le SISB (interprétation en langue des signes ou translittération). Ce sont des relais indispensables pour le suivi post-formation : recherche d'un emploi et autonomie. En effet, l'objectif est d'outiller les demandeurs d'emploi sourds. Le SISB présente le rôle/ cadre déontologique de l'interprète et le fonctionnement du service Relais-Signes (interprétation à distance et communications téléphoniques pour les sourds). Les jobcoachs du projet APS leur donnent les outils pour chercher un emploi : faire un CV, rédiger une lettre de motivation, se préparer à un entretien d'embauche, ... Un lien est également fait avec le service accompagnement global lorsqu'un stagiaire a besoin d'un soutien administratif non lié à la formation (dettes, logement, reconnaissance SPF, aides du Phare...)
- ACTIRIS : présentation de l'administration et des services proposés/adaptés pour les personnes sourdes.
- Le service PHARE de la COCOF : présentation de l'administration et des aides individuelles (aides techniques/aides à l'emploi) avec la collaboration de Mme Inès Geradin, en charge des personnes sourdes au secteur emploi.
- Bruxelles Formation : présentation du centre de formation pour les demandeurs d'emploi avec la collaboration de Mme Murielle Mathen, en charge du service 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.
- Des experts sourds sur les droits des personnes handicapées et l'histoire des sourds.
- UNIA : nous collaborons 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.
- L'IRSA et l'Institut Alexandre Herlin (type 7) afin d'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.

La participation aux Comités d'accompagnement apporte-t-elle, selon vous, une plus value à la réalisation de votre projet ? Expliquez. :

En 2020, il ne nous a pas été proposé de participer à des "Comités d'accompagnement". Nous sommes demandeurs d'une réactivation du Comité d'accompagnement de Bruxelles-Formation.

A notre initiative nous avons établi une relation d'écoute et d'échange avec Mme Claire Lesaffre, Responsable du service Organisation de l'offre à Bruxelles Formation qui nous offre son soutien.

Environnement

Explicitiez les bonnes pratiques utilisées dans la mise en œuvre de votre projet pour lutter contre le changement climatique. :

Critères prioritaires lors du choix de nouveaux locaux en 2014 : isolation, absence d'ascenseur et proximité des transports en communs.

- Double vitrage (2014)
- Nouvelle chaudière (2014) et thermostat programmé pour chauffer uniquement en journée et en semaine (pas en soirée ni le week end)
- Vannes thermostatiques (2014)
- Appareils électroménagers classe A
- Ampoules LED

Explicitiez les bonnes pratiques utilisées dans la mise en œuvre de votre projet pour soutenir le développement durable. :

- Développement du "Relais-Signes" : permettant aux personnes sourdes de téléphoner grâce à un interprète, il économise des déplacements.
- Télétravail justifié autorisé de manière exceptionnelle et renforcé avec la période COVID
- Hébergement du site internet (www.infosourds.be) par Infomaniak, entreprise mettant en pratique une charte écologique, certifiée neutre en CO2 par ecolive et se fournissant en énergie d'origine renouvelable (<https://www.infomaniak.ch/fr/environnement>)
- Tri des poubelles obligatoires (3 poubelles par bureau)
- Achat de produits d'entretien bio (ex. démarches auprès de la société Stima Belgium)
- Impression recto-verso encouragée et plusieurs feuilles sur la même page
- Utilisation de feuilles de papier de la marque Ricoh, ayant le label FSC, garantissant une gestion durable des forêts.
- Réutilisation du papier une face (brouillon, ;..)
- Tarifs préférentiels pour les déplacements en vélo
- Encouragement des transports en commun
- Affichages visuels visant à rappeler les consignes de respect de l'environnement afin qu'elles soient accessibles et assimilées tant par le personnel et que par les stagiaires
- Ajout de la mention à nos mails : N'imprimez ce mail que si c'est vraiment nécessaire
- Stockage informatique, usage du tableau blanc (éviter papier), etc.
- Utilisation de filtres à charbon pour purifier l'eau dans des carafes.

Communication et publicité

Veillez décrire les mesures mises en œuvre pour assurer la visibilité du Fonds social européen (affichage de l'emblème de l'Union européenne avec les mentions réglementaires). :

Comme les années précédentes nous avons affiché le logo du FSE dans le local de formation ainsi que dans le bureau de la formatrice. Ce logo est également visible sur la façade extérieure du bâtiment, sur une plaque à l'entrée. Ce logo est également inséré dans tous les documents administratifs ayant un lien direct avec la formation "Deaf Gain vers l'emploi". Dans les échanges mails, la signature automatique comprend le logo du FSE pour tous les travailleurs de l'association. Le logo FSE est également repris sur les cartes de visite, sur les powerpoints de présentation, sur les dépliants de l'association et sur les flyers relatifs à la promotion des formations.

Listez les activités réalisées en matière de communication (ex. organisation de séminaires, réalisation de supports audiovisuels...): :

Toute l'année, l'association a fait des efforts et des actions de promotion du projet auprès des personnes sourdes et des partenaires :

- Collaboration active et permanente avec la consultation sociale d'Actiris,
- Collaboration et participation permanente à différentes réunions avec le service Phare,
- Participation permanente à des lieux d'échanges : réunions interservices, groupes Handistreaming de Bruxelles Formation, Bruxelles entrepreneuriat, Bruxelles Economie Emploi, World Café FSE+ région de Bruxelles Capitale, Google Atelier Digital, Préparation du Salon Cap Vers l'emploi, AVIQ-EASPD Atelier Développement de projets, Webinaire Inclusion des personnes en situation de handicap - Bruxelles Formation/Cité des métiers, Comité d'experts offre de formation pour personnes sourdes à Bruxelles - Alpha-Signes, Webinaire stratégie numérique de l'UE - ICC,
- Participation à différents événements tels que Handicaptive moi, Forum de la Diversité d'Actiris, Salon des Possibles, Launch Pact for Skills,
- Création d'une conférence sur l'insertion socio-professionnelle des jeunes sourds en collaboration avec l'APEDAF
- Promotion permanente en vidéo via notre page Facebook « Info-Sourds de Bruxelles »,
- Rencontres avec différents partenaires tels que APEDAF, Fédération Francophone des Sourds de Bruxelles, VDAB, CAWAB, SAREW, Mission Locale Etterbeek, La Fonderie, Cap Inclusion
- Contacts avec des professionnels d'écoles spécialisées pour les finalistes : IRSA, Berchem,
- Echanges continus avec les services internes et les services externes à Info-Sourds tels que L'Escale , Bataclan, Alpha-Signes, Centre Comprendre et Parler, etc.
- Diffusion d'affiches au sein et en dehors de nos bureaux,
- Réalisation de supports visuels (PPT)
- Sensibilisation / promotions des formations sous format vidéo en langue des signes et sous-titrées via des sites internet et e-mails.
- Rencontre d'employeurs pour sollicitation future de lieux de stage pour la formation

Avez-vous produit des supports de communication (papier, audiovisuel, ...) ? Si oui, lesquels ? (joindre les pièces à votre rapport d'activités dans la valisette « annexes » ou par courrier lors de la remise de votre dossier de solde financier) :

Durant cette année 2020, la promotion du service emploi a continué à être une priorité de manière à renforcer notre visibilité et notre présence dans le paysage de l'insertion socio-professionnelle et du handicap. Nous avons continué à utiliser les nouveaux supports de communication spécifiques pour la formation créés en 2019 (affiche, flyers, power points...). Le logo du FSE est toujours présent sur n'importe quel support (PPT utilisés en formation, vidéos, courriers...).

A cela s'ajoute la promotion permanente via notre page Facebook, Instagram et Youtube.

Les différents supports seront joints en annexe.

Avez-vous communiqué auprès des médias et quelles ont été les éventuelles retombées (articles ou reportages radio, télévision, web) ? (joindre les pièces à votre rapport d'activités dans la valisette « annexes » ou par courrier lors de la remise de votre dossier de solde financier) :

Comme les années précédentes nous avons peu de communication auprès des médias, car nous visons un public très ciblé qui ne souhaite pas être stigmatisé ni présenté comme personnes handicapées. Nous avons tout de même bénéficié d'un passage à la radio Arabel à l'occasion de la journée mondiale des sourds.

Modalités de suivi des stagiaires

Décrivez le processus de suivi que vous avez mis en place afin de suivre le devenir des stagiaires à l'issue de la formation/accompagnement, ainsi que 6 mois après :

Comme cité plus haut, nous collaborons avec les différents services d'Info-Sourds, dont celui de l'accompagnement à l'emploi ou encore le service d'accompagnement global. Nos services peuvent contribuer au suivi et à la concrétisation des projets professionnels ou personnels des anciens participants à notre programme. Le fait de continuer à accompagner les anciens stagiaires en interne assure un suivi de qualité et sans rupture de parcours. En effet, l'association regroupe des services complémentaires dont un service d'aide à la recherche d'emploi (SARE) auquel est rattaché le projet Deafgain/ODPG. Ce service est conventionné avec ACTIRIS depuis 1998. De par son expérience, ce service propose une approche adaptée et une expertise en matière d'emploi pour notre public. Les professionnels ont reçu une formation ciblée et possèdent un large réseau constitué, entre autre, d'entreprises et d'employeurs sensibilisés.

Pour les stagiaires wallons, nous collaborons avec les services Sour'Dimension, Prorienta, le SAREW, ALter&Go et l'AVIQ. Il est important pour nous de renforcer notre réseau professionnel pour mettre en place le suivi de ces stagiaires en fin de formation et la concrétisation du projet professionnel du stagiaire sourd.

Evaluation

Votre projet doit obligatoirement faire l'objet d'une évaluation. Avez-vous opté pour

:

autoévaluation

Décrivez le processus d'évaluation que vous avez mis en place

:

Les stagiaires ont fait une évaluation individuelle et collective avec la formatrice.

Un questionnaire d'évaluation a permis d'étayer les appréciations de chacun.

Une évaluation plus approfondie a été menée pendant l'été 2020 pour analyser la formation en prévision de la nouvelle programmation FSE 2021-2027.

Marchés publics

Néant

Budget

	Prévisions (projet FSE définitif)	Dépenses réalisées (prévisions)
Total	103 086,00€	109 534,00€
Contributions publiques -PPB	51 543,00€	76 535,00€
Contributions privées-recettes	0,00€	-
Dépenses FSE	51 543,00€	32 999,00€

Les prévisions budgétaires annuelles sont-elles respectées ? Si ce n'est pas le cas, veuillez expliquer pourquoi. :

Non car les 2 sessions de formation n'ont pas pu être menées jusqu'à leur terme à cause de la crise sanitaire.

Ce qui est la cause de la diminution des dépenses.

Modifications apportées par l'AFSE

modifications :