

**Parlement francophone bruxellois**  
(Assemblée de la Commission communautaire française)



18 avril 2019

---

SESSION ORDINAIRE 2018-2019

---

**HANDISTREAMING**

**premier rapport de fin de législature  
du Gouvernement francophone bruxellois  
transmis au Parlement francophone bruxellois**

En application de l'article 3, § 3, du décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française, entré en vigueur le 26 juillet 2017 (ci-après, dans le rapport, « le décret »), ce premier rapport « Handistreaming » a été

- Rédigé par le Groupe de coordination institué par l'article 6 du décret et validé le 19 février 2019.
- Approuvé par le Conseil de direction du Service public francophone bruxellois le 21 février 2019.
- Approuvé par la Section « Personnes handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé le 25 février 2019.
- Communiqué à la Ministre en charge de la Politique de l'Aide aux Personnes Handicapées le 25 février 2019.
- Approuvé par le Gouvernement francophone bruxellois.
- Communiqué à Mme la Présidente du Parlement francophone bruxellois le [DATE].

## SOMMAIRE

Table des matières .....	3
Liste des abréviations.....	4
Contextes .....	5
Contexte sémantique .....	5
Contexte institutionnel.....	5
Contexte juridique .....	6
Méthodologie et structure.....	9
Première Partie – Les avancées en matière de Handistreaming .....	10
Section 1 – Prise en compte du handicap en matière de ressources humaines.....	10
1. Occupation de personnes handicapées.....	10
2. Formations organisées.....	12
3. Coopération et subventions en lien avec le handicap.....	14
4. Autres actions menées (liste non exhaustive).....	14
Section 2 – La culture et les sports .....	15
1. Service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport.....	15
2. Service des Affaires culturelles générales.....	15
Section 3 – L’enseignement et la formation professionnelle .....	17
1. Formation professionnelle.....	17
2. Enseignement .....	18
Section 4 – L’accessibilité des bâtiments et des transports .....	19
Section 5 – Le Service PHARE (DAPH).....	20
1. Accueil et admission.....	20
2. Enseignement et formation professionnelle .....	20
3. Les entreprises de travail adapté .....	23
4. Les frais de déplacement .....	23
Section 6 – Affaires budgétaires et patrimoniales .....	24
Deuxième Partie – Les points d’attention et les recommandations.....	25
1. Points d’attention.....	25
2. Recommandations .....	25
Conclusions .....	27
Annexes.....	29

**Liste des abréviations**

Les astérisques renvoient à d'autres abréviations reprises dans la liste.

CARPH :	Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes avec un handicap
CCPH :	Section 'Personnes Handicapées' du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux Personnes et de la Santé
CIRB :	Centre d'informatique pour la Région bruxelloise
CNUDPH :	Convention du 13 décembre 2006 de l'Organisation des Nations-Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées
CSNPH :	Conseil Supérieur National de la Personne Handicapée
COCOF :	Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale
COCOM :	Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale
DA :	Direction d'administration du SPFB (*)
DABP :	Direction d'administration des Affaires budgétaires et patrimoniales
DACSSTS :	Direction d'administration des Affaires culturelles et socio-culturelles, du Sport et du Tourisme social
DAG :	Direction de l'Administration générale
DAPH :	Direction d'administration de l'Aide aux Personnes Handicapées (Service PHARE*)
DARH :	Direction d'administration des Ressources Humaines
DASS :	Direction d'administration des Affaires sociales et de la Santé
DEFP :	Direction d'administration de l'Enseignement et de la Formation professionnelle
GT :	Groupe de travail
OISP :	Organismes d'insertion socio-professionnelle
PHARE :	Personnes Handicapées – Autonomie Recherchée (= DAPH*)
SPFB :	Service public francophone bruxellois
VGC :	Vlaamse Gemeenschapscommissie (Commission communautaire flamande)

## Contextes

### 1. Contexte sémantique

Le terme « *Handistreaming* » est la contraction des mots « handicap » et « *mainstreaming* ». Le *mainstreaming* étant un concept qui préconise une approche intégrée au travers de différents domaines de politique, le « *Handistreaming* » étant donc l'approche intégrée du handicap.

Selon l'article 2, 8° du décret, le « *Handistreaming* » se définit comme suit :

« *la prise en compte de la dimension du handicap et de la protection et de la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques* ».

Cette définition énonce clairement les objectifs et acteurs du *Handistreaming* :

- prise en compte de la dimension du handicap dans toutes les politiques;
- protection des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques;
- promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques;
- par les personnes responsables de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de ces politiques.

Ces objectifs et acteurs mériteraient assurément de faire l'objet d'une analyse approfondie pour cerner précisément le *Handistreaming* au niveau de la COCOF. Toutefois, comme indiqué infra (Contexte juridique), le trop court laps de temps dont a disposé le groupe de coordination pour élaborer le présent rapport de fin de législature, n'a pas permis d'effectuer cette analyse. Celle-ci pourra toutefois être réalisée dans le cadre du rapport de début de la prochaine législature.

En ce qui concerne la « Personne Handicapée » qui doit être placée au cœur de toutes les actions de *Handistreaming*, l'article 2, 5° du décret la définit comme suit :

« *les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres* ».

Cette définition est beaucoup plus large que celle que d'aucuns auraient voulu retenir, à savoir sont considérées comme personnes handicapées visées par le *Handistreaming*, les personnes dont le handicap a été reconnu officiellement par le Service PHARE ou un autre organisme officiel d'une autre entité du pays.

Le groupe de coordination retient pour sa part la définition décrétole, non seulement en raison de son caractère contraignant, mais aussi parce qu'elle est plus en phase avec le principe de l'inclusion, puisqu'elle s'applique également aux personnes dont le handicap n'est pas officiellement reconnu, bien que réel.

### 2. Contexte institutionnel

Le présent rapport de fin de législature en matière de *Handistreaming* est déposé au Parlement francophone bruxellois par le Gouvernement francophone bruxellois, constitutionnellement dénommé « Collège de la Commission communautaire française » (1). Il s'agit donc du rapport d'une entité propre à une des communautés linguistiques de Bruxelles, à savoir la COCOF.

La COCOF n'est toutefois pas la seule entité à s'être dotée d'une législation *Handistreaming*.

(1) Article 136 de la Constitution et article 60 de la loi spéciale du 12 janvier 1989 relative aux Institutions bruxelloises.

À Bruxelles, la Région s'est dotée également d'une législation *Handistreaming* avec l'ordonnance du 8 décembre 2016 <sup>(2)</sup>, entrée en vigueur le 28 juin 2017, ainsi que d'un groupe de coordination chargé du suivi des politiques régionales, appelé « Conseil des personnes handicapées » <sup>(3)</sup>.

Dans les compétences bicommunautaires, la COCOM s'est également dotée d'une législation spécifique à l'*Handistreaming* avec l'ordonnance du 23 décembre 2016 <sup>(4)</sup>, entrée en vigueur le 2 août 2017, qui institue également un groupe de coordination chargé de sa mise en œuvre. Le Collège de la COCOM n'a toutefois pas encore pris les mesures d'exécution de cette ordonnance.

À noter que la VGC ne s'est pas dotée d'une législation similaire à la COCOF et à la COCOM, en raison du fait qu'elle n'est pas une entité fédérée, mais seulement une entité agissant sous la tutelle de la Communauté flamande et utilisant les organes de la Région de Bruxelles-Capitale <sup>(5)</sup>, sans aucun pouvoir décrétoal.

Au niveau fédéral, il n'existe pas une législation spécifique à l'*Handistreaming*, mais un Plan d'action Handicap adopté par le Conseil des ministres le 15 juillet 2016 qui approuve une liste énumérative d'au moins deux initiatives et objectifs pour chacun des membres du Gouvernement dans le cadre du *Handistreaming*. À noter cependant qu'en application de Plan fédéral, un référent « Handicap » a été nommé dans chaque cabinet ministériel, dans chaque administration fédérale et dans chaque institution publique de sécurité sociale (IPSS).

En outre, les contrats d'administration liant l'État fédéral à chaque IPSS prévoient désormais que le principe de l'*Handistreaming* doit être respecté et décliné dans chaque plan d'administration <sup>(6)</sup>. Le CSNPH n'ayant pas été consulté préalablement à l'élaboration de ce Plan, l'a conduit à l'estimer contraire aux principes de la CNUDPH; en outre, il a estimé qu'en l'absence de législation, ce Plan ne pouvait être considéré que comme un simple catalogue de déclarations d'intentions <sup>(7)</sup>.

Pour terminer, précisons que, à l'instar du Fédéral, ni la Flandre, ni la Wallonie, ni la Fédération Wallonie-Bruxelles, ni la Communauté germanophone, ne se sont dotées d'une législation spécifique au *Handistreaming*, bien que ces entités soient toutefois, et à des degrés divers, actives dans l'inclusion de la personne handicapée.

**En résumé !**  Sur le plan institutionnel, on peut affirmer sans se tromper que Bruxelles est bien plus avancée que les autres niveaux de pouvoir en matière de législation handistreaming et que, parmi les institutions bruxelloises, seules la COCOF et la Région ont commencé à exécuter leur législation respective, au contraire de la COCOM et de la VGC (cette dernière n'étant pas une entité fédérée).

### 3. Contexte juridique

Le présent rapport de fin de législature s'inscrit dans le cadre juridique du décret de la Commission communautaire française du 15 décembre 2016 « portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française », publié au *Moniteur belge* le 26 janvier 2017 et entré en vigueur six mois après cette publication, conformément à l'article 10 du décret, soit le 26 juillet 2017.

Pour bien appréhender le contexte dans lequel s'inscrit le présent rapport, il est indispensable de préciser dans ces lignes que l'article 3, § 6, du décret dispose que « *Le Collège détermine les modalités d'exécution du présent décret, en particulier afin de préciser certaines règles de forme et de fond à respecter lors de l'élaboration des rapports* » et que l'article 6 dispose quant à lui que « *Il est institué un groupe de coordination chargé d'assurer la mise en œuvre du présent décret.* ».

(2) Ordonnance « portant sur l'intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Région de Bruxelles-Capitale », publiée le 28 décembre 2016 au *Moniteur belge*.

(3) Ce Conseil régional a été institué par l'arrêté du 23 novembre 2017 « relatif à la création du conseil des personnes handicapées », entré en vigueur le 22 janvier 2018.

(4) Ordonnance « portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire commune », publiée le 2 février 2017 au *Moniteur belge*.

(5) À savoir les membres néerlandophones du Gouvernement régional bruxellois pour former le Collège de la VGC, ainsi que les députés régionaux bruxellois du groupe linguistique néerlandais pour former l'Assemblée de la VGC.

(6) Le plan d'administration reprend les objectifs opérationnels et les actions devant permettre d'atteindre les objectifs stratégiques du contrat d'administration.

(7) Voir avis 2016/14 du CSNPH « relatif à la coordination *Handistreaming* suite à la décision du conseil des ministres du 27 mars 2015 émis pendant la séance plénière du 19 septembre 2016 », disponible sur le site du CSNPH : <http://ph.belgium.be/fr/avis/avis-2016-14.html>.

Ces deux dispositions décrétales lues conjointement indiquent au lecteur que la confection du rapport qu'il tient entre ses mains ne pouvait se réaliser sans que, préalablement, exécution soit portée au décret et que le groupe de coordination soit effectivement institué.

En ce qui concerne l'exécution du décret, ce fut chose faite le 14 janvier 2018, date de l'entrée en vigueur de l'arrêté 2017/881 du 30 novembre 2017 « du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'exécution du décret du 15 décembre 2016 portant intégration de la dimension du handicap dans les lignes politiques de la Commission communautaire française », en application de son article 10.

En ce qui concerne le groupe de coordination, sa constitution fut plus compliquée. En effet, l'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 2°, de l'arrêté précité du 30 novembre 2017 indique que le groupe de coordination est composé de fonctionnaires <sup>(8)</sup> de niveau 1 ou 2+ désignés par le Fonctionnaire dirigeant de l'Administration <sup>(9)</sup>, sur proposition de chaque Directeur d'administration du SPFB.

Or, le mandat du nouveau Directeur d'administration de l'Aide aux Personnes Handicapées n'a débuté que le 15 juin 2018 et celui de la Directrice d'administration des Affaires culturelles et socio-culturelles, du Sport et du Tourisme social n'a été prolongé que le 15 novembre 2018, de sorte qu'il n'a objectivement pas été possible de commencer le processus de désignation des coordinateurs avant cette date. Ce processus a pris fin le 9 janvier 2019 par la décision du Fonctionnaire dirigeant procédant à la désignation officielle des coordinateurs sur proposition des membres du Conseil de direction. C'est donc à cette date que le groupe de coordination a pu démarrer ses travaux.

Pour respecter le prescrit de l'article 3, § 2, de l'arrêté d'exécution du 30 novembre 2017, le Directeur d'UNIA a procédé à la désignation d'une collaboratrice en date du 18 janvier 2019, pour assister aux réunions du groupe de coordination. La même disposition prévoyant que deux membres de la Section 'Personnes Handicapées' du Conseil consultatif bruxellois francophone de l'Aide aux personnes et de la Santé, dont un expert en accessibilité, assistent également aux réunions du groupe de coordination, un appel à candidatures a été lancé au sein de la Section. Au terme de cet appel à candidatures, deux candidats ont postulé, mais aucun expert en accessibilité.

Un second appel a été lancé au terme duquel trois personnes ont posé leur candidature. Un vote a été organisé au sein du Conseil consultatif.

Au terme de ce processus, la composition du groupe de coordination est donc la suivante :

#### 1° Coordinateurs-fonctionnaires

##### a) Membres effectifs

- Marie CARTON (DAPH)
- Catherine ANSIAU (DAEFP)
- Valérie DUSART (DACSSSTS)
- Michèle FIEVE (DARH)
- Valérie VANHEER (DAG)
- Fabian SPAEPEN (DASS)
- Eric ANDRE (DABP)

(8) Ces fonctionnaires désignés sont appelés « coordinateurs », étant donné leur mission de coordination au sein de leur Direction d'administration respective.

(9) Concrètement, il s'agit de l'Administratrice générale du Service public francophone bruxellois (SPFB), à savoir Mme Bernadette Lambrechts.

## b) Membres suppléants

- Adnan ALIJI (DACSSTS)
- Christine BRASSEUR (DAEFP)
- Martine BAUWENS (DASS)
- Isabelle JONES (DARH)
- Stefania TORINO (DABP)
- Bernardo FRICK (DAPH)
- Cédric MASSON (DAG)

## 2° Représentante d'UNIA

- Marie-Ange VANDECANDELAERE

## 3° Représentants du CCPH :

- Pascale VAN DER BELEN (INFO-SOURDS)
- Pascale CARRIER (SAPHAM)
- Miguel GEREZ (à titre d'expert en accessibilité).

Pour être complet sur le contexte juridique, il convient de préciser que cette composition doit être complétée par un représentant de chaque « membre du Collège »<sup>(10)</sup> (article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté d'exécution), le représentant du membre en charge de la politique de l'aide aux personnes handicapées étant président du groupe de coordination (article 3, § 3, de l'arrêté d'exécution).

Toutefois, vu l'imminence des élections régionales et le fait que la composition des représentants des cabinets ministériels doit être renouvelée lors de chaque nouvelle législature (article 3, § 4, de l'arrêté d'exécution), il a été jugé préférable que ce soit le prochain Gouvernement qui procède à la désignation de ses représentants au sein du groupe de coordination.

En cette attente, le représentant de la Ministre en charge de la Politique de l'aide aux personnes handicapées, président de plein droit du groupe de coordination, a chargé les deux coordinateurs de la DAPH d'animer les travaux du groupe de coordination, sous la supervision du Directeur d'administration de la DAPH. Ce dernier étant également mandaté de faire rapport régulièrement au Conseil de direction du SPFB.

## En résumé !



*Conformément à son décret Handstreaming, la COCOF a pu instaurer le groupe de coordination, permettre qu'il démarre ses travaux et rédige le présent rapport et ce, en un temps record vu l'entrée en vigueur tardive de l'arrêté d'exécution du décret et l'absence de deux Directeurs d'administration empêchant la désignation des coordinateurs de leurs administrations respectives. Seule manque à l'appel la composante politique du groupe de coordination, ce manque devant être comblé par le prochain Gouvernement.*

(10) En réalité un membre effectif et un membre suppléant.

## Méthodologie et structure

Les membres du groupe de coordination *handistreaming* ont été nommés le 9 janvier 2019. Par Direction d'administration (DA), un binôme de travail a été désigné, ainsi qu'une représentante d'UNIA. Le Conseil consultatif doit encore procéder à la désignation de ses deux représentants, dont un expert en accessibilité. Leur première mission a consisté à réaliser un état des lieux en matière de *handistreaming* dans les DA respectives.

Dans l'attente des élections régionales, il a été décidé que la coordination du groupe serait assurée et facilitée par les coordinateurs du Service Phare. Ces derniers ont rencontré les différentes DA pour expliquer le cadre et les objectifs de l'*handistreaming*. En urgence, une première réunion plénière a été organisée avec le groupe le 7 février 2019, afin de répondre aux dernières questions concernant ce premier rapport de fin de législature prévu par le décret et de tenter clarifier le rôle de chacun (membres effectifs et suppléants) et du groupe de coordination.

Parmi les premières actions de ce groupe, nous avons créé, en collaboration avec le CIRB, un fichier informatique d'accès commun inter-DA, afin de pouvoir poster des documents, faciliter la compréhension, la communication et le partage d'outils. Dans les contacts établis et lors de la réunion avec les coordinateurs, il a été discuté de la nécessité d'établir un règlement d'ordre intérieur et de prévoir un plan de formation<sup>(11)</sup> en 3 étapes : cadre réglementaire du *handistreaming*, une sensibilisation générale au handicap, ensuite une formation sur les aménagements raisonnables.

Le présent rapport comprend deux parties :

- Première Partie – Les avancées en matière de *Handistreaming*
- Seconde Partie – Les points d'attention

---

(11) L'article 6 du décret dispose en effet : « Le Collège assure un niveau de formation minimale des membres du groupe de coordination ».

## Première Partie – Les avancées en matière de *Handistreaming*

### SECTION 1<sup>RE</sup>

#### *Prise en compte du handicap en matière de ressources humaines*

#### 1. Occupation de personnes handicapées

Pour la COCOF, le quota de personnes handicapées occupées dans l'administration est fixé à 5 % des emplois.

En effet, l'article 279/1, alinéa 1<sup>er</sup>, du statut des fonctionnaires de la COCOF <sup>(12)</sup>, stipule que : « *Les services du Collège de la Commission communautaire française sont tenus d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à cinq pour cent des emplois prévus au cadre organique.* ».

Il s'agit de l'objectif le plus ambitieux en Belgique :

- au niveau de la COCOF : 5 % <sup>(13)</sup>;
- au niveau fédéral : 3 % <sup>(14)</sup>;
- au niveau wallon : 2,5 % <sup>(15)</sup>;
- au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles : 2,5 % <sup>(16)</sup>;
- au niveau de la Région de Bruxelles-Capitale : 2 % <sup>(17)</sup>;
- au niveau flamand, il n'y a pas de quota global pour l'ensemble des services administratifs, mais un objectif chiffré fixé par chacun des ministres pour les services placés sous sa tutelle <sup>(18)</sup>.

Outre la disparité des taux entre les différentes entités du pays, on peut constater également la même disparité au niveau bruxellois, puisque les services régionaux et ceux qui en dépendent sont assujettis au taux de 2 %, alors que les pouvoirs locaux et la COCOF se sont fixés le taux de 5 %.

On peut toutefois douter du caractère réalisable de ce taux ambitieux de 5 %.

En effet, la DARH du SPFB est régulièrement interrogée par les parlementaires sur le nombre d'agents engagés à la COCOF et porteurs de handicap. Et force est de constater qu'il est objectivement difficile de répondre à cette question pour différentes raisons.

Par exemple, la question se pose de savoir s'il faut comptabiliser les personnes absentes de longue durée pour cause de maladie comme porteuses de handicap, de même que celles qui reprennent le travail à temps partiel pour raison médicale. La réglementation à ce sujet n'est pas claire.

Ensuite, force est de constater que les personnes handicapées déjà en place refusent largement d'être enregistrées comme telles. Ainsi, suite à un appel aux membres du personnel lancé en 2010, seuls trois agents se sont

(12) Arrêté du 13 avril 1995 du Collège de la Commission communautaire française « portant le statut des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française ».

(13) Le même taux s'applique également aux pouvoirs locaux et aux CPAS bruxellois, en vertu, respectivement, de l'ordonnance de la Région du 2 février 2017 « relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux » et de l'ordonnance de la COCOM du 21 mars 2018 « relative à l'obligation d'engager des personnes handicapées dans les administrations des CPAS ».

(14) Voir article 3 de l'arrêté royal du 5 mars 2007 « organisant le recrutement de personnes handicapées dans certains services publics fédéraux ».

(15) Voir articles 82 et 83 du Code de la fonction publique wallonne. Le Gouvernement wallon a fixé le même objectif aux pouvoirs locaux wallons, en vertu d'un arrêté du 7 février 2013.

(16) Voir article 1<sup>er</sup> du décret du Gouvernement de la Communauté française du 21 décembre 2000 « relatif à l'emploi de personnes handicapées dans les Services du Gouvernement et dans certains organismes d'intérêt public relevant de la Communauté française ».

(17) Voir article 332 de l'arrêté du 21 mars 2018 du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale « portant le statut administratif et pécuniaire des agents des services publics régionaux de Bruxelles ».

(18) Voir article 4 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 « portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande ».

signalés comme porteurs d'un handicap. Dans le même ordre d'idées, depuis 1995, il n'y a eu aucun agent recruté via le SELOR en tant que personne handicapée.

La situation en 2018 se présente comme suit : sur les 780 agents de la COCOF, on recense 34 agents pouvant entrer dans le cadre du quota de 5 %, soit un taux officiel de 4,4 %, mais ces chiffres sous-estiment le taux d'emploi réel des personnes handicapées.

Ce chiffre de 34 agents porteurs d'handicap est ventilé comme suit :

- 5 agents présentant un handicap auditif, visuel ou moteur comptabilisés par la médecine du travail;
- 7 agents ayant introduit une demande de réduction de précompte professionnel <sup>(19)</sup>;
- 10 agents enregistrés au Service PHARE;
- 12 agents présentant une pathologie lourde nécessitant un aménagement du régime de travail sous la forme d'un « mi-temps médical ».

Une collaboration entre le secteur Emploi du Service des Prestations individuelles de la DAPH et les autres DA de la COCOF est en train de s'amorcer. Des actions d'information concernant l'événement national du Duoday ont été réalisées non seulement au niveau RH, mais aussi au niveau du Conseil de direction. Ce dernier a par ailleurs pris la décision que chaque DA devait offrir au moins un poste de stage découverte dans ce cadre en 2019.

Une difficulté observée par le groupe de coordination réside dans l'impossibilité d'enchaîner un stage découverte Duoday avec un engagement au sein de l'administration, à cause de l'obligation actuelle de réussir préalablement un examen au SELOR et la volonté de privilégier le recrutement statutaire.

Selon les informations recueillies, le SELOR proposerait des aménagements pour le handicap physique ou sensoriel lors des épreuves qu'il organise, mais ces aménagements seraient peu adaptés à la déficience intellectuelle et/ou aux troubles instrumentaux complexes.

Dans ce cadre, le secteur Emploi du Service PHARE a rencontré en 2018 le service du SELOR chargé de proposer des aménagements pour les personnes handicapées, en vue d'entamer une réflexion commune. Le secteur Emploi compte d'ailleurs poursuivre cette réflexion avec ce service du SELOR, en collaboration avec le Service d'accompagnement SISAHM <sup>(20)</sup> pour ce qui concerne les personnes présentant une déficience intellectuelle.

La DARH – et particulièrement le nouveau Service des Ressources humaines – a mis sur pied un parcours d'accueil pour les nouveaux agents; une brochure d'accueil est d'ailleurs en cours d'élaboration. Dans la foulée, un parcours de réinsertion des personnes absentes de longue durée pour des raisons de maladie est aussi en cours de réalisation. L'administration a également démarré la procédure administrative d'engagement d'un interprète en langue des signes lors deux événements internes à l'Auditorium du CERIA (nouvel an 2019 et 30 ans de l'Étoile Polaire en 2018).

Pour améliorer l'accueil des personnes handicapées, la COCOF a mis en route un plan d'action pour mise en conformité de la directive « accessibilité. La COCOF met à disposition sur le site de la rue des Palais des équipements : des places de parking réservées, des ascenseurs spécifiques (avec touches en relief/braille), des toilettes spécifiques à chaque étage (accès large) ainsi que du matériel adapté dans le cadre de l'aménagement du poste de travail lorsque la personne le demande (exemple : logiciel d'agrandissement pour une personne malvoyante. La COCOF a mis en place des dispositifs spécifiques liés à la sécurité dans les bâtiments (alarme visuelle dans les étages des malentendants, brancards de sortie adaptés pour les personnes à mobilité réduite). Dans le bâtiment Meiboom (5<sup>e</sup> étage), à la rue des palais (1<sup>er</sup> étage) et au bâtiment 10 (1<sup>er</sup> étage) du CERIA, des chaises d'évacuation pour personnes à mobilité réduite ont été placées en 2016. Ensuite, la COCOF prévoit la traduction en langage des signes des séances officielles internes.

(19) En effet, les agents qui veulent bénéficier de cette réduction doivent en faire la demande et apporter une preuve du pourcentage de handicap. Nous pensons cependant qu'un certain nombre d'agents ne souhaitent pas faire cette démarche, de sorte que le chiffre de 7 personnes est lui-même sous-évalué.

(20) Service d'insertion sociale pour adulte ayant un handicap mental.

Le service de l'Inspection porte attention à l'accessibilité des centres, entreprises et des services aux personnes handicapées : que ce soit d'un point de vue architectural ou de facilité d'accès aux documents (projet de service, ROI, convention). Ceci concerne les structures spécifiquement dédiées aux PH et les structures plus généralistes en matière d'offre sociale et santé. Le service de l'inspection souhaite rendre l'information facilement accessible aux personnes porteuses d'un handicap.

Le Conseil de direction a désigné un ou plusieurs agents chargés de l'accompagnement des personnes handicapées qui le souhaitent. Comme personnes de confiance, lorsque nous avons des situations de ce type (avec un axe plutôt « médical »), nous aiguillons vers les médecins du SIPP qui peuvent alors objectiver la situation et faire une demande d'adaptation. Dans tous les autres cas, nous pouvons être « facilitateurs » ou intermédiaire entre le travailleur et son responsable ...

Par ailleurs, un groupe de travail est en cours relatif aux absences maladie de longue durée (que faire pendant l'absence du travailleur, le contacter ou pas, comment gérer l'équipe, comment accueillir le travailleur qui revient, ...). Une personne est désignée pour coordonner le groupe.

Le responsable du développement des compétences professionnelles, en collaboration avec le Service des prestations individuelles de la DAPH, prend en cours la dimension du handicap par l'adoption de plusieurs mesures, parmi lesquelles :

- l'adaptation des concours d'accession à un niveau supérieur;
- et l'organisation de formations préparatoires à toutes formations et à toutes les formations requises pour l'avancement à un grade des rangs 25 à 35.

Pour le recrutement statutaire, les personnes portant un handicap sont soumises aux mêmes procédures que les autres personnes. Les agents statutaires sont recrutés via des réserves de recrutement organisées par le SELOR, qui insère dans le formulaire d'inscription aux concours, la possibilité pour les personnes portant un handicap de bénéficier, à leur demande « d'aménagements raisonnables » lors de la participation à l'épreuve de sélection : la personne doit indiquer la ou les adaptation(s) souhaitée(s). Lors de l'épreuve complémentaire de sélection pour la COCOF, la même proposition d'aménagement est proposée. En 2018, seules deux personnes ont fait valoir son handicap lors des épreuves complémentaires des concours (niveaux 1, 2+, 2 et 3).

En matière d'égalité des chances et Lutte contre les discriminations, nous avons organisé des formations sur les discriminations à l'attention des associations subventionnées par la Cocof, sur base des deux outils pédagogiques et créé :

- deux outils pédagogiques sur les discriminations (19 critères de la loi);
- une vidéo (en audio-description et sous-titres pour personnes malentendantes) où on aborde notamment, comme exemple, une discrimination vécue par des personnes malvoyantes qui ne bénéficient pas d'aménagements raisonnables dans le cadre de leur formation;
- un cahier pédagogique qui reprend, entre autres, la discrimination des personnes porteuses de handicap, un chapitre consacré à la discrimination au logement, et un autre sur le validisme.

En cas de réaffectation ou de mutation, l'avis du conseiller en prévention – médecin du travail est requis en vue de vérifier l'aptitude de la personne handicapée à occuper un nouvel emploi. Pour un agent temps plein, absent de longue maladie puis revenu à temps partiel pour raisons médicales, il y aura un aménagement de la charge de travail, avec possibilité de télétravail.

## 2. Formations organisées

De nombreuses formations ont été organisées au sein du SPFB, en vue de sensibiliser au handicap, former les différents services et leur permettre d'exercer leurs missions respectives en prenant en compte la dimension du handicap.

À noter qu'une personne a été désignée pour piloter, au sein d'un groupe de travail, la planification des futures formations.

Nous avons eu une formation de sensibilisation à l'accessibilité des documents, avons reçu un logiciel PDF Pro et avons déjà eu plusieurs réunions. L'objectif premier était de faire (faire) un inventaire dans chaque DA/services de tous les documents déjà disponibles sur le site internet. Des manuels et check lists qui seront distribués aux « correspondants accessibilité » sont en cours de finalisation. Des séances de sensibilisation à l'accessibilité des documents seront organisées pour l'ensemble du personnel et des formations seront également mises en place pour ces « correspondants accessibilité ».

Parmi ces formations, citons :

*Pour le personnel de la DARH :*

- Participation aux ateliers « diversité » organisés par le SELOR;
- Formation en ligne d'UNIA (3 modules : « lois anti-discrimination », « sélection et le recrutement au-delà des origines », « aménagements raisonnables ») suivie en 2018 par 2 agents.

*Pour l'ensemble du personnel du SPFB :*

- Informations relatives aux 3 modules d'UNIA et aux modalités d'inscription, publiées sur l'intranet dans le cadre du Plan de formation 2019-2020.

*Pour le personnel de la DAPH :*

- Formation à la « langue des signes » et au « langage facile à lire et à comprendre »;
- En 2017 et 2018, 4 travailleurs du Service PHARE ont suivi la formation de 25 jours « *Certified return to work coordinator* » (CRTWC) dispensée par l'INAMI et reconnue au niveau international (2 de ces agents ont par ailleurs été diplômées et reçues le titre de « *case manager* », les 2 autres agents terminant actuellement leur formation). Il s'agit d'une méthode qui vise le maintien au travail ou un retour au travail de la personne en incapacité de travail. Au centre de ce *disability management* se trouvent les besoins individuels de la personne, les conditions de travail et le cadre législatif.

*Pour le personnel en charge de l'inspection :*

- Participation à des séminaires : exemple « s'immerger dans une expérience autistique », « les personnes avec une déficience intellectuelle ».

*Pour les membres du GT WEB ACCESS (21) :*

- Formation spécifique sur l'« accessibilité des documents Word et Adobe Acrobat ».

*Pour les accompagnateurs scolaires (cf. plan annuel spécifique de formations) :*

- « Sensibilisation aux handicaps » (approche des enfants autistes, des enfants déficients mentalement, des enfants à déficience auditive/ approche du diabète);
- Sensibilisation au « Vivre ensemble ».

Il convient de noter que tous les formulaires d'inscription aux formations permettent aux agents de mentionner un handicap en vue de la mise en place d'aménagements raisonnables.

(21) Ce groupe de travail s'occupe du suivi administratif et technique de la Directive européenne 2016/2102 du 26 octobre 2016 « relative à l'accessibilité des sites internet et des applications mobiles des organismes du secteur public », dite « directive Web Accessibility » ou encore « Web Access ». Concrètement, il s'assure que tous les documents et formulaires téléchargeables sur les sites internet du SPFB et du PHARE (qui possède son propre site) le soient dans un format accessible à tous les types d'handicap. À noter qu'à côté de ce groupe de travail, une juriste de la DAPH, en collaboration avec le Service des Relations internationales, suit l'aspect juridique, dont la transposition par toutes les entités du pays.

## Communication

Dans le cahier des charges pour la réalisation du site internet en 2015, un point a été ajouté sur le respect des critères du « facile à lire ». L'objectif n'était pas de recevoir la certification mais de respecter la plupart des critères. Il reste néanmoins encore beaucoup de points d'amélioration si l'on souhaite recevoir la certification.

En 2018, suite à la transposition dans la loi belge de la directive européenne 2102/2016 sur l'accessibilité des documents, une Task Force Accessibility Document (TFAD) a été mise sur pied.

Son rôle :

- Acquisition du savoir-faire
- Déterminer les lignes directrices du processus de révision
- Support à la révision de document
- Fixer les procédures & Mémos

## 3. Coopération et subventions en lien avec le handicap

En ce qui concerne la coopération menée avec les pays de l'Europe orientale, la COCOF mène deux projets avec la Pologne dans le domaine du handicap : l'un sur l'intégration sociale des personnes handicapées avec l'Office de la Voïvodie de Łódź, l'autre sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées avec l'Office de la Voïvodie de la Grande-Pologne.

En outre, 12 subventions ont été octroyées à 9 asbl en lien avec le handicap (cf. annexe 1).

## 4. Autres actions concrètes (liste non exhaustive)

- échange de bonnes pratiques : présentation à la CARPH (annexe 2) du 28 mars 2018 + mémo (annexe 3);
- accueil d'une personne porteuse d'un handicap physique dans le cadre du Duoday;
- organisation et invitation des travailleurs de la COCOF à participer au ciné-débat le 4 décembre 2018 dans le cadre du festival méditerranéen du film au Botanique sur le thème du handicap. Projection du film « Les champions », présentation de l'asbl Cheval et Forest et présentation du *Handistreaming* par la DAPH;
- action « Se mettre dans la chaise de l'autre » avec l'asbl Plain-Pied. Recrutement de personnes à mobilité réduite pour les représentations liées à la fête de la communauté française (danseurs en voitures);
- un agent du Service PHARE s'est porté famille d'accueil pour Othis (femelle beige) d'avril 2015 à mai 2016 et Porthos (mâle noir) de décembre 2016 à janvier 2018, des futurs chiens guide, en collaboration avec la Fondation I SEE;
- diffusion du Ph@re-Echos (lettre d'informations mensuelle de la DAPH);
- utilisation des infrastructures des secteurs des ETA pour les événements du management.

## SECTION 2

### *La culture et les sports*

Le Collège de la COCOF a agréé avec effet au 1<sup>er</sup> novembre 2018 les 2 premiers Services de loisirs inclusifs : LuAPE (Ludothèque spécialisée dans l'adaptation de jeux pour personnes en situation de handicap) et Badje (Inclusion de jeunes en situation de handicap dans des activités extra-scolaires).

#### **1. Service des Politiques socioculturelles, de la Jeunesse et du Sport**

##### *Secteur Ludothèque*

Parmi les ludothèques subsidiées par le secteur, 5 d'entre elles offrent des services orientés spécifiquement pour les personnes ayant un handicap.

##### *Secteur Éducation à la culture*

Les jurys qui sélectionnent les projets introduits dans le cadre des appels à projets « La Culture a de la classe » portent une attention particulière pour les actions à destination des personnes en situation de handicap (12 projets ont été sélectionnés durant l'appel à projets 2018-2019).

Deux autres projets à destination d'enfants ayant des handicaps de types <sup>(22)</sup> 1, 2 et 7 sont subsidiés de manière récurrente par le secteur.

##### *Secteur Sport et Infrastructures sportives*

Le secteur développe l'appel à projets « Handisport » qui a pour objectif l'inclusion des personnes porteuses d'un handicap par la pratique d'activités sportives. 19 projets ont été introduits, 5 ont été refusés et donc, 14 projets ont été subsidiés. Le budget total pour l'appel à projets « Handisport » s'élevait à 60.000 euros.

##### *Centre Bruxellois de Documentation Pédagogique*

Le Centre a développé depuis sa création, fin des années 80, une section « Handicap » qui reprend à destination des enseignants de l'enseignement spécialisé, un matériel pédagogique reprenant les différentes catégories de handicap chez l'enfant (physiques, d'apprentissages, psychomoteurs, ...), mais aussi des thématiques plus générales comme Handicap et art, l'éducation inclusive, l'enfant handicapé et la famille, ...

#### **2. Service des Affaires Culturelles générales**

##### *L'European Disability Card (EDC)*

L'European Disability Card, lancée en 2017, rencontre un certain succès. Celle-ci permet à des personnes handicapées reconnues et qui en ont fait la demande de bénéficier de réductions et d'avantages auprès de certaines institutions culturelles en Belgique et dans 7 autres pays européens partenaires <sup>(23)</sup>. Entre le 1<sup>er</sup> mai 2018 et le 8 février 2019, 111 demandes ont été introduites à la DAPH et 86 cartes ont été délivrées.

(22) L'enseignement spécialisé est organisé en différents types et formes d'enseignement qui permettent de répondre aux besoins éducatifs des enfants et des jeunes en fonction de la nature, de l'importance de leurs besoins et de leurs possibilités. Le type 1 concerne les enfants présentant une déficience intellectuelle légère, le type 2 concerne les enfants présentant une déficience intellectuelle modérée à sévère et le type 7 concerne les enfants présentant une déficience auditive (sourds et malentendants).

(23) Chypre, l'Estonie, la Finlande, l'Italie, Malte, la Slovaquie et la Roumanie. Pour plus d'informations sur l'EDC et notamment connaître la liste des partenaires : <https://eudisabilitycard.be/fr/>

### *Secteur éducation permanente*

Le secteur soutient plusieurs associations circassiennes <sup>(24)</sup> travaillant sur l'inclusion des personnes handicapées à savoir :

- l'École du Cirque de Bruxelles : depuis 1990, cette dernière met les Arts du cirque au service de la personne porteuse d'un handicap. Le projet Handicirque veut intégrer toute personne porteuse d'un handicap mental et/ou de troubles psychomoteurs (autistes, hyperactifs, handicap mental, troubles instrumentaux, trouble du comportement, sourds et malentendants et psychotique).
- l'espace « catastrophe » a mis sur pied en collaboration avec le CREAHM <sup>(25)</sup> une pièce intitulée « Complicités » mêlant des artistes et des personnes handicapées.

### *Secteur du Plan Culturel pour Bruxelles*

Le secteur vise à favoriser l'accès à la culture pour tous et veut promouvoir celle-ci en tant qu'outil vecteur de démocratie. Dans cette optique, la dimension du handicap a été intégrée à l'appel à projets « Le vivre-ensemble en paix » lancé par le Gouvernement francophone bruxellois en mai 2018.

Le programme « Art, culture et thérapie » soutient 17 projets, cofinancés par le secteur du Plan Culturel pour Bruxelles et par le secteur « initiative santé » et qui utilisent l'art et la culture comme outils thérapeutiques. L'asbl « La troupe du possible », par exemple, mêle dans ses spectacles des artistes professionnels et des personnes ayant fréquenté des institutions psychiatriques.

### *Secteur littérature et histoire*

Depuis son édition 2018, la Foire du Livre de Bruxelles commence à intégrer un petit nombre d'activités à destination des personnes en situation de handicap (ex : débats traduits en langue des signes).

### *Secteur des Centres culturels pour Bruxelles*

Les centres culturels s'adressent à tous les publics et proposent également des activités/ ateliers aux personnes en situation de handicap.

### *Secteur Arts Plastiques et danse*

Depuis 2010, l'asbl CERACA <sup>(26)</sup> s'est investie dans le projet « Art et Handicap » qui vise l'accessibilité de l'art aux enfants handicapés tout en facilitant la rencontre de ces enfants avec leurs pairs valides. L'ensemble de ces activités est diffusé par le biais d'une brochure, d'une lettre d'informations, d'un site internet modernisé en 2016 ([www.aacb.be](http://www.aacb.be)) et des réseaux sociaux (Facebook).

### *Secteur audiovisuel*

L'asbl PSYMAPES organise chaque année les « Rencontres Images Mentales » qui accueillent une quarantaine de films abordant un sujet lié à la santé mentale.

(24) Circassien : relatif au cirque.

(25) Centre de créativité pour personnes handicapées mentales.

(26) CERACA est l'asbl qui abrite les activités des Ateliers de l'Art Contemporain de Bruxelles (AACB), créés par l'Académie royale des Beaux-Arts de Bruxelles.

## SECTION 3

*L'enseignement et la formation professionnelle***1. Formation professionnelle**

Le GT « Emploi et Formation professionnelle » est coordonné par le service de Bruxelles- Formation en charge de la formation des personnes handicapées (Division Production) et le Service PHARE. Il est supervisé par les cabinets du Ministre en charge de la Politique de l'Aide aux personnes handicapées et de son Collègue en charge de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Dans le cadre de la mesure n° 4 du Plan Formation 2020 (doublement du nombre de personnes en situation de handicap en formation professionnelle et en validation des compétences d'ici 2020), le SFPME est associé aux travaux des différents GT « *Handistreaming* » réunissant les principaux acteurs impliqués dans la formation des personnes handicapées <sup>(27)</sup> : Bruxelles-Formation, le Service PHARE, les représentants des opérateurs de formation (BF Tremplin, SFPME/EFP, formations destinées aux personnes handicapées), les Services d'accompagnement impliqués, Actiris, la cité des métiers, Unia.

Les GT ont réalisé et mis en œuvre un plan d'actions « *Handistreaming 2018- 2020* » construit autour de 5 axes prioritaires (annexe 4) :

- **Priorité 1** : Sensibilisation/communication des professionnels de la formation sur l'inclusion des personnes en situation de handicap :
  - Création et diffusion de capsule vidéo : une capsule vidéo à destination du public a été créée par le service communication de Bruxelles-Formation, en collaboration avec bf.tremplin, l'EFP et les Services d'accompagnements du projet d'appui à la formation professionnelle. L'objectif de cette vidéo est de montrer que Bruxelles-Formation et ses partenaires œuvrent activement à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans ses formations. La vidéo a été projetée le 3 décembre 2018, dans le cadre de la Journée Internationale de la personne en situation de handicap, sur les sites internet de Bruxelles-Formation, du PHARE, ainsi que sur les réseaux sociaux et sur les écrans de la Cité des métiers.
  - Conception et diffusion d'un dépliant à destination des professionnels et du public sur les aménagements raisonnables, sur les possibilités de formation pour personnes porteuses de handicap et sur les possibilités offertes par les différents Services du PHARE. Le dépliant à destination du public est disponible depuis le 3 décembre 2018.
  - Organisation de séances d'informations à destination des professionnels de la formation professionnelle, de Bruxelles Formation et de la Validation des compétences, sur l'inclusion des personnes en situation de handicap en formation dite ordinaire. 5 grosses séances d'info ont eu lieu en 2018 à l'attention des directions, des directeurs de pôles et des équipes pédagogiques : EFP (7 juin et 24 septembre 2018 lors de la journée de rentrée des formateurs), à la cité des métiers lors de la journée du handicap, à destination des accueillants à la Cité des métiers (13 décembre 2018), de tous les OISP à la Cité des métiers (8 février 2019).
  - Présence du secteur emploi de la DAPH à la Cité des métiers pour développer la sensibilisation et le réseau autour de la personne handicapée. En 2018, le secteur emploi a assuré une présence d'une demi-journée par semaine à la Cité des métiers. Le conseiller du Service du Phare participe aux réunions d'équipe de la Cité des métiers lorsque celles-ci comportent à l'ordre du jour un point lié à la question du handicap. A noter qu'une réunion entre les dirigeants de Bruxelles-Formation et de la DAPH se tiendra au mois de mars pour préciser les contours de cette collaboration au sein de la Cité des métiers.
- **Priorité 2** : Accessibilité des centres de formation pour les PMR et autres types de handicap (Bruxelles-Formation va faire un audit). Une procédure de traitement des demandes d'aménagements raisonnables utilisable au sein de Bruxelles-Formation et chez les partenaires OISP a été rédigée et sera finalisée lors d'une réunion de travail au début de l'année 2019.

(27) Ces GT présentent la particularité d'avoir été créés avant le groupe de coordination. La question de leur positionnement par rapport au groupe de coordination se pose : doivent-ils travailler sous la supervision du groupe de coordination ou continuer leurs travaux en parallèle ? Il appartiendra au prochain Gouvernement de trancher la question après avoir consulté le groupe de coordination, ces GT et le CCPH.

- *Priorité 3* : Renforcement du dispositif du projet d'appui à la formation. On est passé d'un financement en accompagnement de 1,5 équivalent temps plein en 2012 à 4 équivalents temps plein en 2019. Suite à l'appel à projets début 2018, la Ligue Braille a ainsi obtenu un renfort dès août 2018 (qui passe de 0,25 ETP à 0,5 ETP) et l'arrivée du Service « Comprendre et Parler », un service spécialisé dans l'accompagnement des personnes présentant une déficience auditive (1 ETP à partir d'octobre 2018).
- *Priorité 4* : Conception/implémentation d'un processus de traitement des demandes/besoins d'aménagements raisonnables.
- *Priorité 5* : Augmentation de l'offre de formations spécifiquement dédiées aux personnes en situation de handicap. Bruxelles-Formation, en plus de l'appel à projets annuel destiné aux 4 opérateurs de formation « personnes handicapées » conventionnés (cfr. *infra*), a lancé pour l'année 2019 un « appel à projets PF2020 » destiné à ces mêmes opérateurs (cfr. *infra*). Celui-ci a offert l'opportunité aux opérateurs de proposer des nouvelles actions de formation ou de renforcer quantitativement les actions déjà existantes. Cet appel à projets avait déjà été lancé pour l'année 2018.

Des actions liées sont en cours et se poursuivent pour 2019-2020.

#### *Réalisation/actualisation d'une note de procédures SFPME/EFP :*

Travail en cours afin de (re)préciser les conditions d'accès et les procédures d'accueil, d'inscription, d'intégration et de suivi du public présentant des besoin(s) spécifique(s) et/ou en situation de handicap souhaitant suivre une formation professionnelle dans le cadre du dispositif de Formation en alternance PME à Bruxelles.

Ce nouvel outil devra permettre de structurer, d'améliorer et systématiser l'accompagnement et l'encadrement du public, dans les filières de formation en apprentissage et en Chef d'Entreprise, afin de lui permettre l'accès, dans des conditions adaptées à ses besoin(s) et/ou handicap, aux formations organisées par le dispositif de Formation en alternance PME et au sein du centre de formation EFP.

#### *Projet : Dispositif d'appui à la formation professionnelle*

EFP intègre depuis des années des personnes handicapées et a déjà rencontré la DAPH à plusieurs reprises pour développer des synergies et améliorer l'accueil et le suivi des personnes handicapées.

En 2018, l'EFP a demandé une séance d'information à l'attention de la direction et des directeurs de pôles, ainsi qu'une séance d'information à destination de tous les formateurs lors de leur journée d'accueil et de formation.

Le dispositif de Formation PME (EFP) s'est associé depuis plus de 2 ans au dispositif d'appui à la formation professionnelle et a rejoint le comité de suivi qui se réunit 5 fois par an pour discuter du suivi des stagiaires et trouver des solutions aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées.

En interne, EFP a mis en place avec le soutien du FSE, pour les élèves ayant un niveau pédagogique trop faible ou des compétences transversales à travailler avant de pouvoir intégrer leurs formations d'apprenti, un parcours préparatoire.

#### *Subsidiation des centres de formation*

Bruxelles-Formation subventionne les centres de formation spécialisée (Info-Sourds, Alpha-signes, Ligue Braille et CTV-Médias).

## **2. Enseignement**

En 2018, le Service du Transport scolaire s'est occupé du transport de 4.960 élèves handicapés (bus et abonnement). Un service comportant 213 bus avec 203 accompagnateurs scolaires ont été engagés. Au total, 3.004 enfants ont été pris dans les bus avec 2.154 abonnements. Cela représente une augmentation de ± 40 convoyeurs

en 5 ans. Les directeurs d'école n'ont pas connaissance d'élèves ayant un handicap qui demandent des aménagements, à l'exception des instituts Herlin et Gheude.

Dans le cadre du décret de la Fédération Wallonie-Bruxelles concernant l'inclusion des enfants handicapés dans l'enseignement ordinaire, les 2 instituts de l'enseignement spécialisé (Gheude et Herlin) suivent de plus en plus d'élèves en intégration.

La COCOF est par ailleurs le PO de plusieurs établissements :

- 2 écoles d'enseignement secondaire ordinaire technique et professionnel de plein exercice : les instituts Emile Gryzon et Redouté-Peiffer (IRP);
- 2 écoles de l'enseignement spécialisé de plein exercice : les instituts Charles Gheude (secondaire accueillant les 240 élèves des types 1 et 4 <sup>(28)</sup> de forme 3 <sup>(29)</sup>) et Alexandre Herlin (200 élèves en enseignement fondamental et 198 en secondaire), ce dernier établissement étant constitué
  - d'une école fondamentale (200 élèves) qui accueille les enfants atteints d'un handicap de types 6 <sup>(30)</sup> et 7 dans la section maternelle et de types 2, 6, 7, 8 <sup>(31)</sup> et dysphasiques dans la section primaire et
  - d'une école secondaire qui accueille les enfants ayant un handicap de types 2, 6 et 7 dans l'enseignement de forme 2 <sup>(32)</sup> et de types 6, 7 et dysphasiques dans l'enseignement de forme 3 et de forme 4 <sup>(33)</sup> : ils vont alors dans l'enseignement ordinaire.
- 1 CEFA depuis 2 ans (enseignement en alternance)
- 3 écoles de promotion sociale : les instituts Roger Guilbert, Jean-Pierre Lallemand et Roger Lambion
- 2 établissements d'enseignement supérieur : l'ESAC (École Supérieure des Arts du Cirque) et la Haute École Lucia de Brouckère.

Sous cette législature, l'enseignement a mis plusieurs projets en route sur l'implémentation de l'approche orientante dans les établissements COCOF dont plusieurs sont liés avec le handicap : création d'outils orientants, mise en place d'un dispositif de lutte contre le décrochage scolaire (DIAS <sup>(34)</sup>), introduction du DASPA <sup>(35)</sup> à l'IRP (dispositif d'accueil pour les primo-arrivants), projet FSE Transition-Insertion (PIT) dans les instituts d'enseignement spécialisé. Dans ce dernier cas, il s'agit d'aider des élèves à faire le lien entre l'école et le monde du travail. Les élèves sont suivis pendant leur dernière année scolaire et la 1<sup>re</sup> année qui suit la sortie de l'école. Ils sont accompagnés dans leurs démarches pour trouver un emploi, un centre de jour ou une formation.

Le 12 mars 2019, la COCOF organise une journée de formation pour les professeurs, afin de leur proposer des outils pédagogiques adaptés aux différents types d'handicap.

## SECTION 4

### *L'accessibilité des bâtiments et des transports*

La rénovation du site de la Rue des Palais a tenu compte de toute une série d'aménagements pour personnes à besoins spécifiques (cfr supra).

Dans un établissement d'enseignement, le bâtiment 10, un élévateur permet l'accès au rez-de-chaussée. Ensuite, la nouvelle école qui va être érigée sur le site du Campus du CERIA tiendra compte des aménagements nécessaires pour rendre les bâtiments accessibles.

(28) Les élèves de type 4 sont ceux présentant une déficience physique.

(29) L'enseignement de forme 3 est l'enseignement professionnel.

(30) Les élèves de type 6 sont ceux présentant une déficience visuelle.

(31) Les élèves de type 8 sont ceux présentant des troubles de l'apprentissage.

(32) L'enseignement de forme 2 est l'enseignement d'adaptation sociale et professionnelle.

(33) L'enseignement de forme 4 est l'enseignement général, technique, artistique ou professionnel.

(34) Dispositif Interne pour l'Accrochage Scolaire.

(35) Dispositif d'Accueil et de Scolarisation des élèves Primo-Arrivants.

À l'Institut Charles Gheude, les travaux de rénovation permettent l'accès des locaux à des étudiants à mobilité réduite en fonction de leurs besoins spécifiques. En effet, ces aménagements étaient nécessaires pour l'enseignement de type 4. L'accès à l'entrée reste difficile, mais pas impossible pour les chaises roulantes. Seule la problématique des ascenseurs reste entière. Les toilettes PMR sont rares.

La construction d'une nouvelle aile à HERLIN tiendra compte des aménagements pour besoins spécifiques.

## SECTION 5 Le Service PHARE (DAPH)

### 1. Accueil et admission

Le Service PHARE a réorganisé et renforcé l'accueil des personnes handicapées à raison de 4 matinées par semaine (accueil physique, téléphonique et via l'adresse mail [infophare@spfb.brussels](mailto:infophare@spfb.brussels)) <sup>(36)</sup>. En 2017, le call-center a répondu à 7.748 appels et 5.795 en 2018. Depuis septembre 2018, 3 personnes sont désormais affectées au call-center. Quatre assistantes sociales ont rejoint l'équipe de premier accueil, afin de pouvoir analyser la demande des personnes handicapées, au besoin, de fixer des entretiens et de mettre en place les aménagements utiles. Une réflexion est en cours avec des partenaires concernant le recours à une interface permettant de communiquer avec des personnes sourdes lors de leur visite au service PHARE. L'accueil des personnes au guichet se fait depuis 1 an au rez-de-chaussée, mesure qui a permis de faciliter l'accès aux bénéficiaires (chiffre estimé à plus de 3.000 visiteurs en 2018), favorisant notamment les personnes à mobilité réduite (PMR) et personnes avec des déficiences visuelles, afin qu'elles puissent disposer d'un premier accueil de qualité, dans deux salles aménagées et équipée spécialement, leur garantissant à la fois confort et un maximum de confidentialité.

En matière d'accueil des tout petits, l'équipe itinérante d'OCAPI (Organisation et Coordination de l'Aide Précoce pour l'Inclusion) apporte un soutien aux équipes de tous les milieux d'accueil agréés ou autorisés par l'ONE. Les Services d'accompagnement qui participent à cette équipe itinérante sont agréés par le Service PHARE.

Le tableau ci-dessous montre l'évolution des demandes d'admission au Service PHARE.

	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre de demandes	1.041	1.146	1.190	1.244	1.254

On observe une légère augmentation. En moyenne, il y a plus de 100 demandes par mois.

### 2. Enseignement et formation professionnelle

#### Enseignement

En matière d'enseignement obligatoire (non spécialisé), le Service PHARE finance 6 Services d'accompagnement qui accompagnent les enfants et les jeunes dans l'enseignement ordinaire. Durant l'année scolaire 2016-2017, 193 enfants ont été accompagnés (83 en maternelle, 81 en primaire et 29 en secondaire).

Type de déficience	Niveau enseignement			
	maternel	primaire	secondaire	Total général
Auditive	7	17	4	28
Intellectuelle	28	4	3	35
physique-motrice	10	17	9	36
trouble des apprentissages	1	5	0	6
troubles envahissants du dvpt-autisme	29	13	5	47
troubles graves du comportement	0	0	3	3
troubles psy	0	0	2	2
Visuelle	8	25	3	36
<b>Total général</b>	<b>83</b>	<b>81</b>	<b>29</b>	<b>193</b>

(36) Dans le jargon administratif, l'accueil physique s'appelle « le guichet » et l'accueil téléphonique « le call-center ».

*Formation professionnelle*

**Dans le secteur ordinaire**

Afin de faciliter la mise en place d'une politique inclusive en matière de formation, le Service PHARE porte de manière très active avec Bruxelles-Formation la réflexion en matière de *handistreaming* (cf. *supra*, Section 3).

Pour mener la réflexion et développer des procédures de collaboration et des outils, il s'appuie sur l'expertise acquise par les Services d'appui à la formation. Tous les autres partenaires faisant partie du Comité de suivi du dispositif d'appui à la formation (qui se réunit tous les 2 mois) et sur l'expertise de JST, une OISP qui pratique l'inclusion depuis plus de 10 ans et qui cherche à partager son expérience via le projet CAP Inclusion.

« Dispositif d'appui à la formation » est un projet (FSE) piloté par le PHARE et mené dès sa création en partenariat étroit avec Bruxelles-Formation, Actiris et 4 services d'appui à la formation professionnelle: le SABX, le SISAHM, la Ligue Braille et Comprendre et Parler. Le dispositif de Formation PME (EFP) et la Cité des métiers se sont associés et le dispositif a rejoint le Comité de suivi pour discuter du suivi des stagiaires et trouver des solutions aux obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Le but de ce dispositif étant de travailler avec tous les opérateurs de formation de Bruxelles-Formation et de ses partenaires, de nombreuses actions de sensibilisation et de formation sont organisées au niveau des directions et du personnel pédagogique, que ce soit pour élargir le réseau de partenaires structurels ou veiller à la mise en place d'aménagements raisonnables nécessaires tout au long du parcours de formation du stagiaire en formation (au moment de la passation des tests d'entrée, des aménagements en formation, de la recherche d'un stage, etc).

Ses objectifs sont : améliorer l'accès des personnes handicapées à la formation qualifiante, en renforçant l'information, l'orientation et l'apprentissage des prérequis en formation de base, sécuriser les parcours et renforcer l'accompagnement des personnes handicapées avant et pendant la formation professionnelle.

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement socio-pédagogique spécifique qui vise à faciliter l'intégration en visant différents objectifs :

- aider à préciser un projet professionnel;
- réaliser un bilan de compétences et identifier les besoins en accompagnement et les aménagements nécessaires (matériel, ...);
- préparer aux tests d'entrée pour une remise à niveau ou une formation qualifiante;
- sensibiliser les formateurs, les pôles et le personnel d'accueil au handicap spécifique de la personne
- réaliser un accompagnement social ou pédagogique avant et pendant la formation.

Il a permis d'accompagner 81 personnes handicapées en 2018. Parmi celles-ci 17 personnes ont suivi un remise à niveau (13 à BF Tremplin et 4 ailleurs) et 27 ont suivi une formation qualifiante.

Depuis le démarrage du dispositif spécifique d'accompagnement (SAFP) fin 2012:

PAF	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PH accompagnées	5	41	27	39	63	87	81
PH en remise à niveau	0	?	21	22	41	25	17
PH en F qualifiante	0	1	8	4	9	20	27

Depuis le début 2019, 3 des 4 Services d'appui à la formation professionnelle, cofinancés au départ comme projet-pilote par le FSE et le Service PHARE, sont agréés et subventionnés dans le cadre d'arrêtés d'application.

La DAPH a par ailleurs renforcé le personnel en interne. Le FSE cofinance depuis 2016 2 ETP (2 ergothérapeutes, dont une pratiquant le langage des signes) dans le secteur emploi, afin d'assurer la mise en route des aides à l'emploi, des actions d'information, de sensibilisation, un premier conseil aux personnes handicapées, aux

employeurs, centres de formation et aux professionnels des organismes d'insertion professionnelle sur les aides à l'emploi, les aménagements raisonnables et les Services pouvant assurer un accompagnement spécialisé.

Le Service PHARE coordonne la réflexion du Comité de suivi et subventionne actuellement 4 Services d'appui à la formation (2 services d'accompagnement et 2 anciens services d'accompagnement pédagogiques), afin qu'ils puissent développer une expertise en matière d'accompagnement de la personne handicapée souhaitant suivre une formation professionnelle et développer une prise en charge en réseau avec tous les opérateurs de formation. Depuis 2012, on observe que cet accompagnement global et sur mesure de la personne handicapée tout au long de son parcours de formation apporte un soutien précieux aux personnes handicapées, ainsi qu'aux équipes pédagogiques et aux employeurs. Ces professionnels développent au fil des rencontres et des parcours, une confiance dans les compétences de la personne handicapée ainsi, lorsqu'ils sont en interne une référente « handicap », une expertise en matière d'aménagements raisonnables à proposer à différents moments-clé du parcours de formation.

Les Services d'appui à la formation professionnelle (SISAHM, SABx, Ligue Braille, Comprendre et Parler) accompagnent des personnes présentant une déficience intellectuelle, un handicap physique, ou sensoriel (visuel ou auditif), ou des troubles sévères de l'apprentissage.

Les subventions octroyées s'élèvent à :

61.681,33 euros en 2015, 109.986,87 euros en 2016, 148.240 euros en 2017.

Depuis 2016, le projet CAP Inclusion vise à orienter et favoriser l'ouverture des formations professionnelles aux personnes en situation de handicap léger, en vue de maximiser leurs chances d'accéder à l'emploi. Pour le mener à bien, une convention de partenariat entre différents acteurs bruxellois a été mise en place : ACFI-FIAS, la FE-BRAP, des entreprises de travail adapté (Ferme Nos Piliers, APAM, CITECO, les Jeunes Jardiniers) et des services bruxellois d'insertion socioprofessionnelle. Il comprend 2 volets : l'accompagnement individuel des personnes handicapées et la formation des formateurs OISP au handicap.

Le Service PHARE finance des prestations réalisées (ex : interprète en langue des signes, etc) par les services d'accompagnement pédagogique pour les personnes handicapées qui suivent une formation professionnelle ou fréquentent l'enseignement supérieur et universitaire.

L'intervention porte sur :

- l'aide pédagogique spécifique à l'étudiant ou au stagiaire (explications orales, répétition de l'information et de tutelle pédagogique effectuée par des accompagnateurs (étudiants, volontaires, ...) sélectionnés en fonction de leurs compétences;
- les prestations – y compris pendant les cours – d'interprétariat en langue des signes belge francophone ou des différentes formes de translittération réalisées par des prestataires reconnus par un Service d'Appui à la Communication et à l'Interprétation pour les Personnes Sourdes, agréé par la Commission communautaire française;
- la coordination entre les différents accompagnateurs et prestataires intervenants, leur sélection et leur encadrement (pour autant que ces missions ne soient pas clairement prévues dans les missions générales du service effectuant l'accompagnement) à concurrence de maximum 10 % du nombre d'heures d'accompagnement octroyées.

Par année académique ou de formation, l'intervention est de :

- 400 heures maximum;
- pour les personnes présentant une déficience auditive, une intervention complémentaire de maximum 400 heures peut être accordée pour des prestations d'interprétation ou de translittération.

En 2017, le Service PHARE a accordé une décision favorable à 44 étudiants bruxellois

	Auditif	Visuel	Faible prévalence	neurologique	Autisme
2017	22	11	6	4	1

Les subventions octroyées s'élèvent à 167.008 en 2017 et 153.164 en 2018.

### 3. Dans le secteur des entreprises de travail adapté

Les cellules d'accueil en ETA (Nos PILIFS, APAM, TRAVIE et APRE) offrent un encadrement rapproché à 5 stagiaires qui sont formés pour acquérir les compétences professionnelles et/ou transversales pour intégrer le marché du travail.

Cellule CAP	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Budget	256.927	275.460	280.205	279.205	253.495	313.995	313.125
PH formées				23	26	29	29

*Projet innovant « PIL'EN FACE » de LA FERME NOS PILIFS.*

Il s'agit d'un projet de formation et de mise à l'emploi de jeunes autistes au travers de l'activité « multiplication de plantes indigènes » en partenariat avec l'école spécialisée Ados Pilif (cofinancé par le FSE).

*Aides à l'emploi dans le secteur des entreprises de travail ordinaire*

Différentes aides à l'emploi (cofinancées par le FSE) sont octroyées par le PHARE :

- Stage découverte : On est passé de 65 en 2015, à 99 en 2016 et 153 en 2017 (+ 142 %).
- Dans le cadre du Duoday : 34 en 2015, 37 en 2016, 58 en 2017 et 44 en 2018.
- Contrat d'adaptation professionnelle : 106 en 2015, 130 en 2016 et 166 en 2017 (+ 63 %), 178 en 2018.
- Prime d'insertion : 202 en 2015, 209 en 2016, 222 en 2017 (+ 10 %)
- Adaptation du poste de travail : 13 en 2015, 16 en 2016, 16 en 2016
- Prime d'installation pour indépendants : 14 en 2015, 14 en 2016, 13 en 2017

*Actions de communication*

Une subvention de 50.000 euros a été accordée à la FEBRAP en 2017 en vue de promouvoir le secteur des ETA.

Ces actions ont consisté en une campagne de publicité radio, l'amélioration du référencement naturel des sites web promotionnels de l'asbl, l'achat d'espace publicitaire sur les réseaux sociaux Facebook, LinkedIn et Youtube; l'actualisation et la diffusion de supports promotionnels dans le cadre des marchés publics (principalement des fiches techniques).

### 4. Les frais de déplacement

Une intervention est prévue sous certaines conditions dans le cadre de l'enseignement obligatoire non spécialisé, d'une formation, d'un volontariat, d'un emploi, ou de la fréquentation d'un centre organisant du répit.

SECTION 6  
*Affaires budgétaires et patrimoniales*

Le travail de conscientisation des chefs de service quant au Handistreaming est en cours.

L'ensemble des services rue des Palais sont pourvus des facilités standards pour les PMR : toilettes adaptées, monte-charge, sas de sécurité en cas d'incendie, porte d'accès avec poignée adaptée, escape-chair placée au 1<sup>er</sup> étage.

Pour les infrastructures (hors bâtiments scolaires, cf. *supra* Section 3) qui permettent l'intervention de la CO-COF dans des projets sociaux de construction sous forme de subventions, les interventions dans les crèches deviennent prioritaires pour les projets inclusifs. Plusieurs projets subsidiés concernent différents types de handicap et notamment des situations de polyhandicap. Il existe des pratiques de sensibilisation pour l'accès aux PMR pour les structures ciblant d'autres types de handicap, pour éviter, par exemple, de ne pas pouvoir accueillir des personnes à cause d'une jambe cassée ou de refuser des personnes concernées avec un handicap moteur.

À noter que les cahiers des charges rédigés par le Service du Patrimoine respectent les législations relatives à l'accessibilité.

Quant aux achats mobiliers, la Gestion des Bâtiments soumet les cahiers des charges à l'agrément du SIPP.

En résumé !



*Les différentes DA du SPFB, en collaboration avec les opérateurs, n'ont pas attendu l'entrée en vigueur du décret et de son arrêté d'exécution pour développer des actions concrètes s'inscrivant dans le cadre du Handistreaming. Depuis lors, le mouvement s'est accentué, particulièrement en matière d'emploi (le SPFB étant proche d'atteindre le quota ambitieux de 5 %) et de formation professionnelle, de culture, de ressources humaines et d'infrastructures. Le Service PHARE a renforcé son accueil, augmenté ses interventions financières et multiplié ses propres projets et ses collaborations.*

## Deuxième Partie – Les points d’attention et les recommandations

Au terme de ses travaux, dans le trop court laps de temps qu’il lui a été imparti, le groupe de coordination entend mettre en exergue certains points d’attention et recommandations qui lui semblent nécessaires de suivre et satisfaire pour que la politique d’*Handistreaming* en Commission communautaire soit plus efficace pour son public-cible que sont les personnes porteuses d’handicap(s).

À noter que les points d’attention constituent des thématiques qui nécessitent un suivi sous forme de réflexion et/ou de propositions d’actes concrets, alors que les recommandations constituent des points qui impliquent d’entamer une action à bref délai.

### 1. Points d’attention

Absence de formation des coordinateurs

Non désignation des représentants des cabinets par le Gouvernement

Multiplicité des groupes de Handistreaming

Absence de sensibilisation et de soutien pour l’installation des CCPH communaux

L’institutionnalisation comme possible frein à l’inclusion

Élaboration rapide du rapport de début de législature 2019-2023

### 2. Recommandations

Recommandation 1 – Mise en place d’indicateurs qualitatifs et quantitatifs.

Recommandation 2 – Désignation rapide des représentants des cabinets par le nouveau Gouvernement.

Recommandation 3 – Création d’un pôle d’études *Handistreaming*.

Recommandation 4 – Octroi des moyens nécessaires à la mise en œuvre du suivi des recommandations.

Recommandation 5 – Renforcer le soutien des communes pour la création et le suivi des travaux de CCPH locaux.

Recommandation 6 – Inclure dans le formulaire de demande de subsides à la COCOF une rubrique relative aux pratiques à destination des personnes en situation de handicap qui sont ou qui pourraient être développées par l’association, ainsi que les statistiques de fréquentation de ces activités.

Recommandation 7 (du Phare) : un décret formation professionnelle inclusive. À l’instar de ce qui est prévu dans le décret de l’enseignement inclusif et de la promotion sociale inclusive et de ce qui s’est mis en place de manière informelle au niveau du centre de Bruxelles-Formation Tremplin.

Les membres du Conseil consultatif demandent d’être attentifs que les décisions prises par chaque politique n’aient pas un impact négatif sur les personnes handicapées.

La section est demandeuse que le prochain rapport de début de législature reprennent des fiches d’action qui soient présentées par chaque DA.

Le Comité de suivi d’appui à la formation s’est montré unanimement d’accord quant à la création/désignation de « Personne de référence » comme une mesure de politique structurelle qui ferait avancer le *handistreaming* dans les unités d’enseignement et de formation à un niveau fonctionnel supérieur.

Nous soulignons que cette nécessité de définir une personne de contact identifiée au sein de chaque structure d'accueil afin de servir de relais entre la personne handicapée, les services spécialisés et le personnel de la structure d'accueil. C'est vers cette personne que la personne handicapée et les professionnels peuvent se tourner pour envisager de proposer des aménagements raisonnables. Nous observons que cela se met en place, lorsque cela est encadré par un décret et que la seule bonne volonté ne suffit pas. Le Service PHARE est par conséquent demandeur de prévoir un décret formation professionnelle inclusive qui prévoirait cette fonction au sein des centres de formation professionnelle et des établissements d'enseignement également axés sur cette politique.

En résumé |



*Au terme de la Première Partie, le lecteur pouvait estimer que le paysage du Handistreaming au sein de la COCOF est idyllique. L'examen des points d'attention démontre à suffisance qu'il s'agit plutôt d'un paysage en trompe-l'œil. De manière fort opportune, le groupe de coordination formule des recommandations fort importantes sans lesquelles la nouvelle législature ne pourra connaître aucune avancée en matière de Handistreaming. Parmi ces recommandations, rationaliser la multiplicité des législations, des groupes de travail et des actions, surtout à Bruxelles, est emblématique des écueils à affronter.*

## Conclusions

« **Tous les êtres humains naissent et demeurent libres et égaux en droits et en dignité** ». Article 1<sup>er</sup> Déclaration universelle des droits de l'homme, 10 décembre 1948.

Ce premier rapport a été possible grâce à la création du groupe de coordination préparé avec les efforts consentis par tous les agents avec l'appui et le respect de l'avis de l'ensemble directions d'administration et de l'administration générale de la COCOF, ce qui nous permet d'annoncer un état des lieux positif et des avancements concrets dans l'application du décret *handistreaming*, dont l'accomplissement de cette mission de rapportage.

Outre les principes fondateurs de l'ONU et de l'Europe et de leurs Chartes et directives, l'action *Handistreaming* au niveau de l'Administration publique trouve sa base légale dans les instruments juridiques respectifs (décret, arrêté et charte) précédemment mentionnés.

Ce travail a permis d'obtenir un diagnostic du secteur handicap (à titre conservatoire ou exploratoire) avec des données venant des cinq axes principaux (sections) d'activités : les données actuelles indiquent qu'un niveau ambitieux en termes d'objectifs (5 %) d'occupation de personnes handicapées est pratiquement atteint à la COCOF. Malgré la complexité d'un tel recensement, nous avons un taux officiel de 4,4 %, chiffre sous-estimant cependant le taux d'emploi réel, dû principalement aux situations non déclarées.

Il y a divers obstacles qui subsistent (constatés dans plusieurs sections, par exemple : Section 1<sup>re</sup>, Section 4) et le manque d'adaptations à certains types de handicaps, notamment intellectuels (comme les examens Selor), constituent des freins à l'inclusion. Autre exemple d'obstacle subsistant : l'impossibilité d'enchaîner stage découverte Duoday avec engagement à la clé dans l'Administration.

Nous avons déterminé qu'il y a des données qualitatives et quantitatives qui montrent, tant au niveau des dispositifs de formations organisées qu'en termes de coopération et subventions qu'il y a eu avant l'entrée en application du décret un long travail effectif de conscientisation, amenant à des actions concrètes qui ont permis en 2018 une valorisation et systématisation de ces bonnes pratiques et une prise en compte grandissante de la dimension handicap. Des bons exemples sont la carte européenne de moins valides « EDC », le plan d'action pour la conformité de la directive « accessibilité » et l'augmentation des admissions de bénéficiaires des aides individuelles, via l'amélioration du dispositif d'accueil du Service Phare (permanences Call-center, guichet d'accueil et rendez-vous avec des agents sociaux).

Comparativement, la Région bruxelloise et ses institutions sont en avance en matière de législation *handistreaming* et l'application de la législation est en exécution.

Sur le terrain, les décrets « inclusifs » facilitent l'intégration des personnes handicapées car, comme dans le cas de l'enseignement, elles obligent les écoles et les universités à prévoir en interne une personne ressource pour la personne handicapée et les équipes pédagogiques qui la forment.

Aller dans le sens de la consolidation de la composante politique du groupe de coordination est un défi en perspective à réaliser par le prochain gouvernement.

Propositions *handistreaming* :

- Au niveau de la formation professionnelle, identifier en interne une personne ressource pour la personne handicapée et les équipes pédagogiques qui la forment. Cette personne a un rôle central dans tous les dispositifs d'intégration, car elle fait le lien entre la personne handicapée, les équipes pédagogiques et les services spécialisés. De plus, elle facilite l'acceptation des aménagements raisonnables aux différents moments de la formation (test d'entrée, examens, cours), les transitions (passage d'une formation de remise à niveau vers une formation qualifiante en rassurant les équipes pédagogiques sur ses compétences, en permettant la présence d'un accompagnateur à l'entretien de motivation lorsque cela peut faciliter l'inscription, etc.
- Il est indispensable que chaque direction d'administration, à l'instar de ce qui s'est mis en place au niveau de la formation professionnelle, développe une vision, des plans stratégiques, des objectifs mesurables, une méthodologie structurelle avec les professionnels du secteur du handicap, qu'il s'agisse du service Phare ou d'autres services ou asbl actifs en matière de conseil et d'accompagnement des personnes handicapées, afin de pouvoir leur faciliter l'accès à leurs services.

- Dès la création du groupe de coordination, les coordinateurs *handistreaming* ont montré un intérêt et un réel investissement à ce stade. Ce groupe aura un rôle important à jouer dans cette transition. Nous pensons qu'il devra être le lieu privilégié pour la réflexion, la coordination, établissant le lien entre chaque service et leur ministre de tutelle et entre les différents services. L'idée est d'engager ce groupe de coordination dans un processus de formation en trois étapes : cadre réglementaire, sensibilisation au handicap et mise en place des aménagements raisonnables. Dès que ce groupe se sera bien structuré et formé, il pourra fonctionner, identifiant les facilitateurs et les freins à l'accès des services de la COCOF aux personnes handicapées, mettre en commun des outils et des bonnes pratiques, mettre en place une méthodologie concernée de définition, de priorisation, d'évaluation et de planification des actions, réaliser des rapports de début, mi et fin de législature, proposer des recommandations.
- Adopter une attitude proactive et positive en ce qui concerne le handicap. Anticiper les obstacles susceptibles d'empêcher une personne handicapée à avoir accès à un service ouvert aux autres ou à accomplir sa mission comme n'importe quel autre employé.
- Internet (et intranet) : mettre en place un lien direct, portant le pictogramme « personne handicapée » qui ouvrirait un onglet/fenêtre donnant information sur : navigation sur site malgré son handicap ou/et lien pour sourds et malentendants.
- Pour les projets de sensibilisation soutenus par la COCOF, encourager les ASBL et les autres acteurs concernés à faire que leurs campagnes atteignent le public cible des personnes porteuses d'un handicap. Par exemple, sous-titrer et/ou traduire en langue de signes les vidéos destinés à la prévention ou traitant de sujets de société, rendre disponibles des fichiers en audio-description pour les aveugles et malvoyants, etc.

## Annexes

### Annexe 1

#### Subventions octroyées à des asbl en lien avec le *handistreaming* entre 2014 et 2018

##### 2018

- Jeunes Aidants Proches pour l'envoi d'experts dans le cadre d'échanges de pratique sur l'aide et une participation aux tables rondes du colloque « Bruxelles-sur-Seine ». Paris, du 6 au 8 décembre 2018;
- Spina Bifida's Action Belgo Africa pour l'accueil d'experts dans le cadre d'une «Formation-Action» s'inscrivant dans le partenariat belgo-congolais. Bruxelles, du 9 au 23 septembre 2018.

##### 2017

- Association Universelle d'Oeuvres pour l'Épanouissement des Sourds-Belgique pour l'accueil d'un expert dans le cadre d'une recherche de nouveaux partenaires pour l'École intégrée des sourds de Louho à Porto-Novo. Bruxelles, du 26 mai au 23 juin 2017;
- Association Universelle d'Oeuvres pour l'Épanouissement des Sourds-Belgique pour l'envoi d'experts dans le cadre d'une consolidation de nouveaux partenaires pour l'École intégrée des sourds de Louho à Porto-Novo. Porto Novo, du 21 octobre au 4 novembre 2017;
- Spina Bifida's Action Belgo Africa pour l'envoi d'experts dans le cadre d'un partenariat belgo-congolais lors de la Journée mondiale de la Femme : « La Spina-bifida, une malformation congénitale : parlons-en ». Kinshasa, mars 2017.

##### 2016

- Alpha-Signes pour l'envoi d'un expert dans le cadre d'un projet de coopération et la visite ministérielle. Bénin , Sénégal du 22 au 26 mai 2016;
- Alpha-Signes pour l'accueil d'un expert dans le cadre de la mise en réseau de l'école pour sourds de Porto-Novo. Bruxelles, le 19 juillet 2016;
- La Ferme Nos Pilifs pour l'envoi d'experts dans le cadre d'un partage d'expériences et d'aide au développement de structures en faveur de personnes handicapées à Madagascar. Antananarivo, janvier 2016.

##### 2015

- Aidants Proches Bruxelles pour l'accueil d'experts dans le cadre d'une Journée d'étude dédiée aux Jeunes Aidants Proches : « Soutenir ceux qui soutiennent ». Bruxelles, le 7 octobre 2015;
- EYAD – La Maison de Turquie pour le transport de 80 chaises roulantes électriques dans la région d'Emirdag. Turquie, le 13 juillet 2015;
- La Braise pour l'accueil d'experts dans le cadre d'un colloque européen : « Sexe, intimité et lésions cérébrales acquises ». Bruxelles, le 29 mai 2015.

##### 2014

- Association francophone d'Aide aux Handicapés mentaux – AFRAHM pour l'envoi d'un expert au dialogue constructif entre l'État belge et le comité des Personnes handicapées de l'ONU. Genève, du 18 au 19 septembre 2014.

Annexe 2  
Présentation au CARPH du 28 mars 2018



Commission communautaire française

## De l'intégration des personnes handicapées

au Service public francophone bruxellois  
(SPFB)

28 mars 2018



Commission communautaire française

## mission

offrir aux Bruxellois des **services accessibles et efficaces** dans tous les secteurs des compétences cocof afin d'**améliorer leur qualité de vie**, leur bien être, **favoriser leur émancipation** et leur **inclusion dans la société**



## Commission communautaire française

# vision

la cocof veut devenir  
un catalyseur d'innovation sociale,  
reconnue par ses partenaires  
comme **promoteur du bien-être**  
et **moteur d'émancipation**



## Commission communautaire française





## Commission communautaire française

### 1 administration générale

### 6 directions d'administrations (21 services)

#### 2 directions d'administration transversales :

- Ressources humaines
- Affaires budgétaires et patrimoniales

#### 4 directions d'administration opérationnelles :

- Enseignement et Formation professionnelle
- Affaires culturelles, Sport et Tourisme
- Aide aux Personnes handicapées
- Affaires sociales et Santé



## Commission communautaire française

### Les effectifs

**945 emplois ETP** prévus au cadre

**780 agents** répartis en :

- 488 agents statutaires ou stagiaires
- 292 agents contractuels

### Les sites

<b>Administration centrale :</b>	rue des Palais 43 - 1030 BRUXELLES
<b>Autres sites :</b>	rue du Meiboom 14 - 1000 BRUXELLES, ...
<b>Sites d'enseignement :</b>	Campus du CERIA ...



## Commission communautaire française

### L'accueil des personnes handicapées

#### Des équipements :

- Places de parking réservées
- Ascenseurs spécifiques (avec touches en relief/braille)
- Toilettes spécifiques (accès large)

#### Des agents :

- Formés à la langue des signes, au « langage facile à lire et à comprendre »
- Sensibilisés aux différents types de handicap

#### Des actions :

- « Se mettre dans la chaise de l'autre » (asbl *Plain-Pied*)
- Agent famille d'accueil pour un futur chien guide (Fondation *I SEE*)
- Diffusion de *Ph@re-Echos* (newsletter mensuelle)
- Participation au stage de découverte *DUOday*



## Commission communautaire française

### De l'intégration des personnes handicapées

#### Références légales :

Arrêté du Collège de la Commission communautaire française du **13 avril 1995** portant le **statut** des fonctionnaires des services du Collège de la Commission communautaire française

#### **Article 279/1 à 13 (Partie XVIII)**

tel que modifié (\*)

(\*) Arrêté du 21 février 2013 (*Moniteur belge* du 24 mai 2013)



## Commission communautaire française

### Quota d'occupation des personnes handicapées

#### Dispositions statutaires (article 279/1)

5 %

des emplois prévus au cadre organique  
(par recrutement ou reconnaissance en cours de carrière)  
correspondant à :

- **47,25 emplois :** en référence au cadre organique théorique
- **39 emplois :** en référence aux emplois occupés (par des agents statutaires, stagiaires ou contractuels)
- **24,40 emplois :** en référence aux emplois occupés exclusivement par des agents statutaires ou stagiaires



## Commission communautaire française

### Liste des agents statutaires et des stagiaires qui souhaitent se déclarer comme personne handicapée (article 279/1)

**Appel aux membres du personnel (2010) :** 3 agents

#### Autres sources (2018) :

- Agents présentant un handicap auditif, visuel ou moteur comptabilisés par la **médecine du travail** : 5 agents
- Agents ayant introduit une demande de réduction de **précompte professionnel** : 7 agents
- Agents enregistrés au service **PHARE** : 10 agents
- Agents présentant une pathologie lourde nécessitant un **mi-temps médical** : 12 agents



## Commission communautaire française

### Conditions à remplir - au moins une -

#### Dispositions statutaires (article 279/2)

1. Etre enregistré au **PHARE**, à l'**AWIPH**, à la **VDAB** ou à la **Dienststelle für Personen mit Behinderung**
2. Bénéficiaire d'une allocation de remplacement de revenus ou d'une allocation d'intégration (**loi du 27 février 1987**)
3. Posséder une attestation de la **DG des PH du SPF Sécurité sociale**
4. Avoir été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (incapacité d'au moins **66%**)
5. Avoir été victime d'un accident de droit commun (incapacité d'au moins **66%**)
6. Bénéficiaire du droit des indemnités d'**invalidité (loi du 14 juillet 1994 – AR du 20 juillet 1971)**



## Commission communautaire française

### Le recrutement

#### Dispositions statutaires (article 279/3 à 4)

- **Aménagements** raisonnables
- **Réserves spécifiques** (sans limite de temps)
- **Priorité** aux personnes handicapées lauréates
- A défaut : **Consultation** des réserves spécifiques constituées par l'Autorité fédérale et les autres entités fédérées



## Commission communautaire française

# Le recrutement

**En pratique :** Réserves constituées par le SELOR

**En cas d'emplois à pourvoir :**

Organisation en interne par un **agent certifié SELOR** d'épreuves complémentaires

- **Aménagements raisonnables** mis à disposition par le SELOR
- Possibilité de mentionner son handicap et de figurer dans une **liste spécifique** au moment de l'inscription
- **Consultation** de la liste principale dans laquelle se trouvent également les personnes handicapées (qui peuvent demander de bénéficier de leur **second classement**)



## Commission communautaire française

# Le recrutement

**Réalisations/résultats :**

- **Concours (niveaux 1, 2+, 2 et 3)** organisés entre 2000-2004 :  
Première épreuve éliminatoire (QCM) : étude d'un syllabus sur le contexte institutionnel de la COCOF, disponible sur **cassette audio** (enregistrements effectués via la Ligue Braille)
- **Lors des épreuves complémentaires :**  
**1 cas** d'une personne ayant fait valoir son handicap

**Bilan (depuis 1995) :**

- **pas d'agents recrutés via le SELOR** en tant que personne handicapée
- personnes handicapées **transférées** en provenance d'autres entités (ex. personnel de l'ex-Province de Brabant)
- agents devenus personnes handicapées **en cours de carrière** (cf. examens médicaux obligatoires de la médecine du travail)



## Commission communautaire française

# L'accueil, la formation et l'intégration

### Dispositions statutaires (article 279 /5 à 6)

#### Rôle du responsable du développement des compétences professionnelles

en collaboration avec  
le service des Prestations individuelles  
de la DA de l'Aide aux PH

#### Adaptation aux contraintes liées au handicap :

- des **concours d'accèsion** à un niveau supérieur
- des **formations** préparatoires à la promotion,
- des formations requises pour l'**avancement** à un grade des rangs 25 et 35



## Commission communautaire française

# L'accueil, la formation et l'intégration

#### Réalisations/Résultats :

- **Brochure d'accueil** : en cours de préparation
- **Pour toute demande** de formation, possibilité de signaler un handicap nécessitant des **aménagements raisonnables**

#### Bilan :

Pour une personne **sourde et muette** :

- Appel à un **traducteur** en langue des signes dans le cadre d'un examen de promotion
- **Accompagnement** par une collègue (qui aide à la compréhension) pour le perfectionnement professionnel

Pour une **personne malvoyante** :

- Aménagement de l'écran et du logiciel pour assurer la formation et l'épreuve dans le cadre d'épreuves de promotion



## Commission communautaire française

# La réaffectation ou la mutation

### Dispositions statutaires (article 279/7)

En cas de réaffectation ou de mutation :

#### Rôle du Conseiller en prévention – médecin du travail :

son **avis** est requis

en vue de vérifier l'**aptitude** de la personne handicapée  
à occuper un nouvel emploi



## Commission communautaire française

# Rapport annuel

### Dispositions statutaires (article 279/8)

#### Rôle de l'Administrateur général :

- Établir un **rapport annuel** (pour le 30 juin au plus tard)  
relatif à l'emploi des personnes handicapées dans les services  
du Collège de la Commission communautaire française  
  
à transmettre au **Membre du Collège chargé de la FP**  
(avec le rapport du Comité de suivi – cf. ci-après)
- Le Membre du Collège chargé de la FP en informe le **Collège**



## Commission communautaire française

# Le Comité de suivi

### Dispositions statutaires (article 279/9)

#### Composition :

- Le directeur d'administration de **l'Aide aux Personnes handicapées** (ou son délégué)
- Le conseiller-chef de service des **Ressources humaines** (ou son délégué)
- Le responsable du **développement des compétences professionnelles**

#### Rôle :

- Etablir un **rapport annuel** sur base des données fournies par le service du Personnel, après avoir entendu les agents d'accompagnement (cf. ci-après)

à transmettre à l'Administrateur général pour communication  
au **Membre du Collège chargé de la FP** avec le rapport annuel  
(cf. ci-dessus)



## Commission communautaire française

# L'agent d'accompagnement

### Dispositions statutaires (article 279/10 à 12)

#### Rôle du Conseil de direction :

- Etablir un **profil de fonction** et faire un **appel** aux candidatures
- **Désigner un ou plusieurs agents** chargés de l'accompagnement des personnes handicapées qui le souhaitent

#### L'agent d'accompagnement :

- Est désigné pour une période de **2 ans renouvelables** (tacitement)
- Peut renoncer à sa fonction moyennant un **préavis de 3 mois**
- Reçoit une **formation** dont le contenu est fixé par le responsable de la formation en collaboration avec le service des Prestations individuelles
- **Accompagne ou représente** une personne handicapée à sa demande
- Peut remettre un **avis à l'AG**, à la demande ou avec l'accord de la PH, pour toute matière relative au déroulement de sa vie professionnelle



## Commission communautaire française

# Partage d'expériences

- Les sources et références pour le **calcul du pourcentage**
- L'impact de l'entrée en vigueur du **Règlement général de Protection des Données (RGPD)**
- La procédure de **recrutement prioritaire** via le SELOR
- La désignation et la formation d'**agents d'accompagnement**



## Commission communautaire française

# MERCI pour votre attention

**Bernadette LAMBRECHTS**, Administratrice générale  
[blambrechts@spfb.brussels](mailto:blambrechts@spfb.brussels)

**Nicolas GOUGNARD**, Directeur d'administration des ressources humaines  
[ngougnard@spfb.brussels](mailto:ngougnard@spfb.brussels)

**Michèle FLÉVÉ**, Conseillère-chef du service des ressources humaines  
[mfieve@spfb.brussels](mailto:mfieve@spfb.brussels)

**Isabelle JONES**, Responsable du développement des compétences professionnelles  
[ijones@spfb.brussels](mailto:ijones@spfb.brussels)

Annexe 3  
Mémo du CARPH



Service Public Francophone Bruxellois

## CARPH

### Commission d'accompagnement pour le recrutement des personnes handicapées dans le secteur public fédéral Réunion du 28 mars 2018

**Point 2 de l'OJ** : Présentation par **M. GOUGNARD** du taux d'emploi de personnes handicapées dans l'administration de la COCOF et des mesures prises pour encourager l'emploi.

- Cette présentation succède à celles effectuées par la Région flamande (fin 2016) et la Région wallonne (janvier 2017). Les autres entités sont également invitées pour un tour complet d'horizon sur la question.

#### Tour de table de présentation des participants :

- Représentants des SPF fédéraux et des organisations syndicales, des experts (**Michel MAGIS** de la ligue BRAILLE)...
- Le secrétariat est assuré par **Saskia CLAES** (DG Recrutement et Développement – SELOR BOSA).
- **Isabelle JONES** prie d'excuser **Nicolas GOUGNARD** empêché, et présente le PPT ci-joint.

#### Échange (questions/réflexions) :

##### *La présentation de la COCOF*

**Isabelle JONES** : L'Aide aux personnes handicapées fait partie des compétences de la COCOF. Une sensibilisation à cette problématique est au centre de diverses initiatives. Ex. Stages Duoday : Biais : Impossibilité d'enchaîner avec un engagement statutaire, vu la nécessité de réussir préalablement un examen au SELOR.

##### *Les chiffres*

###### **Michel MAGIS (Ligue Braille)**

- Les chiffres de référence = le cadre théorique (= 945 pour la COCOF)
- Pourquoi le cadre n'est-il pas rempli ? manque de candidats qualifiés ou raisons budgétaires ?  
Réponse : raisons budgétaires
- Le pourcentage (5%) concerne-t-il également le personnel enseignant ?  
Réponse : non, le statut est uniquement applicable aux agents des services du Collège (personnel administratif et technique)
- Les chiffres présentés selon nos sources : en dessous de la réalité. Michel MAGIS en connaît déjà plus ...

##### *Les critères de reconnaissance*

**Isabelle JONES** : identiques pour les autres administrations ? Réponse : plus ou moins

##### *Les sources*

###### **Isabelle JONES** :

- Difficulté d'identifier les personnes handicapées déjà en service, selon les critères définis dans l'arrêté : volonté d'intégrer tout le personnel dans sa diversité, non de stigmatiser

**La présidente**

- C'est pourquoi l'essentiel de la politique de la Commission vise le recrutement (non l'analyse de l'existant qui sert uniquement à avoir une photo la plus proche possible du pourcentage effectif)

**Michel MAGIS (Ligue Braille)**

- Les contacts avec la Banque Carrefour visent à faire un état de la situation (de manière anonyme) pour savoir si l'objectif au niveau du pourcentage à atteindre se rapproche

**La procédure de recrutement prioritaire via le SELOR****Isabelle JONES**

- Référence : le SELOR. Bonne adaptation des épreuves pour le handicap physique (visuel, moteur ...). Plus difficile pour le handicap mental (ex. personnes contractuelles en fonction : échec à l'examen en vue d'une statutarisation, sans toutefois être menacées dans leur emploi). Bilan : aucun recrutement statutaire de personne handicapée identifiée comme telle.

**Un membre (néerlandophone) :**

- Qu'en est-il de la procédure d'engagement des contractuels ?  
Réponse : plus libre, pas d'obligation de passer par le Selor (ex. remplacement au secrétariat de l'Institut Herlin par un ancien élève). Toutefois, vu la volonté de privilégier le recrutement statutaire : la consultation des réserves existantes du SELOR est privilégiée pour permettre une statutarisation dès que possible

**Saskia CLAEYS (Selor- BOSA)**

- Biais : inscription sur base volontaire dans les réserves spécifiques. Même recruter toutes les personnes reprises dans les réserves spécifiques ne suffirait pas à atteindre les quotas
- Existence de sanction en cas de pourcentage non atteint ? Réponse : rien de prévu dans les statuts

**La désignation et la formation d'agents d'accompagnement**

**La présidente :** Fonction inexistante au Fédéral. Une initiative intéressante

**Un membre (SPF Sécurité sociale ?) :**

- La fonction est-elle prévue à temps plein ? Réponse : pas pour l'instant : a priori en complément de la fonction de l'agent (comme pour le secourisme et les E.P.I.). Elle pourrait le devenir : Cf. pour la prévention des risques psycho-sociaux (1 personne de confiance à temps plein) et pour le développement durable (1 *mobility manager* à temps plein). En ce qui concerne le profil et la formation, la COCOF possède des compétences en interne : Cf. la DA de l'Aide aux PH.

**La composition du comité d'accompagnement****Présidente :**

- Richesse de la diversité des participants aux réunions du CARPH (différentes administrations, syndicats, experts ...)

**Michel MAGIS :**

- Suggère que soit invité comme observateur un représentant du Conseil consultatif

**Pistes, volonté pour améliorer le recrutement de personnes handicapées (Michel MAGIS)**

Réponse : Créer et réunir le comité d'accompagnement.

NB. Pour le moment difficulté en raison de la procédure en cours de désignation du CCS du service des Prestations individuelles et de la DA de l'Aide aux Personnes handicapées.

Pour plus d'infos : coordonnées des référents en fin de PPT

Isabelle JONES

**Annexe 4**  
**Plan d'action Handstreaming 2018**

PRIORITÉS	ACTIONS	OPÉRATEUR	DÉLAIS	BUDGET
<p><b>1) Sensibilisation/communication Des professionnels de la formation sur l'inclusion des personnes en situation de handicap</b></p>	<p>1. Création et diffusion de deux capsules vidéo</p>	<p>BF, service communication de BF, opérateurs « personnes handicapées », JST, dispositif PAFP (cfr GT1)</p>	<p>Décembre 2018</p>	<p>15.000 euros</p>
	<p>2. Conception et diffusion d'un dépliant à destination des professionnels sur les aménagements raisonnables, sur les possibilités de formation pour personnes porteuses de handicap et sur les possibilités offertes par les services du Phare</p>	<p>Service du Phare en collaboration avec le service communication de BF (cfr GT1)</p>	<p>Décembre 2018</p>	
	<p>3. Organiser des séances d'informations à destination des professionnels des OISP, de Bruxelles Formation et de la Validation des compétences, sur l'inclusion des personnes en situation de handicap en formation dite ordinaire.</p>	<p>Service du Phare, bf.carrefour, services d'accompagnement pédagogique, bf.tremplin, opérateurs PH (cfr GT2)</p>	<p>Juin et Septembre 2018</p>	
	<p>4. Présence idéalement renforcée du service du Phare à la Cité des métiers</p>	<p>Service du Phare</p>		
<p><b>2) Accessibilité des centres de formation pour les PMR et autres types de handicap</b></p>	<p>1. États des lieux des différents bâtiments de Bruxelles Formation par une asbl spécialisée dans l'audit PMR et autres types de handicap (en 2019, les OISP seront fortement encouragées à démarquer les démarches d'audit PMR et ce, à leurs propres charges).</p>	<p>Bruxelles Formation</p>		<p>Budget Bruxelles Formation : cahier des charges en cours pour ses bâtiments</p>

PRIORITÉS	ACTIONS	OPÉRATEUR	DÉLAIS	BUDGET
3) Renforcer le dispositif PAFP	<p>1. Engagement d'un conseiller pédagogique supplémentaire chez bf.tremplin pour une orientation vers un parcours adapté</p> <p>2. Renforcement du projet d'appui à la formation professionnelle par le Service du Phare via le lancement d'un appel à projets à destination d'autres services d'accompagnement pédagogique spécifiques aux personnes en situation de handicap.</p>	<p>bf.tremplin</p> <p>Service du Phare</p>	<p>Courant 2018 ou 2019</p> <p>Appel à projet lancé à destination des services d'accompagnement pédagogiques. Résultat de l'appel à projet (1er mars 2018) : 70.000€ accordé au service d'accompagnement pédagogique du centre « Comprendre et parler » (accompagnement des personnes sourdes et malentendantes) et 10.000€ pour le renforcement du service d'accompagnement pédagogique de la Ligue Braille dans le projet.</p>	<p>Budget Bruxelles Formation à obtenir à l'ajusté du budget 2018 ou à l'initial 2019</p> <p>Budget cabinet Frémault</p>
4) Conception/implémentation d'un processus de traitement des demandes/besoins d'aménagements raisonnables	<p>1. Création d'un réseau « handicap » au sein de BF et chez les partenaires (y compris la prom.soc.) : personnes référentes/de contact chez tous les opérateurs</p> <p>2. renforcer le rôle de référent « handicap » chez bf.carrefour</p>	<p>Bruxelles Formation</p> <p>1. Bruxelles Formation</p>	<p>Dernier trimestre 2018</p> <p>septembre 2018</p>	
5) Augmentation de l'offre de formations spécifiquement dédiées aux personnes en situation de handicap	<p>1. Lancement appel à projets spécifiques aux asbl conventionnées « personnes porteurs de handicap » (instruction des projets par BF et le service du Phare)</p>	<p>Bruxelles Formation</p>	<p>Lancement de l'appel à projets pour Mai/juin 2018 (projets 2019)</p>	<p>Budget Bruxelles Formation</p>

## Annexe 5

### Remarques de la Section « Personnes Handicapées » du Conseil consultatif bruxellois francophone

Grâce au délai accordé, les membres ont eu l'occasion de réanalyser plus en détail le premier rapport *Handistreaming* de fin de législature du gouvernement francophone bruxellois.

Les membres trouvent ce premier rapport intéressant qui montre bien tout le travail réalisé, mais estiment que les initiatives manquent d'une certaine réflexion coordonnée. Les membres sont conscients qu'il s'agit d'un premier rapport de ce genre qui n'a pas pu, pour des raisons diverses, bénéficier de suffisamment de temps d'analyse. Ce premier rapport fait cependant état d'un bel état de lieux et met bien avant le rôle proactif de certaines politiques.

Sans imputer la faute à qui que ce soit et dans la mesure où les membres du Conseil consultatif n'ont pas pu être nommés à temps, les membres regrettent de ne pas avoir pu participer de façon active au Groupe de coordination.

Chaque projet d'arrêté fait l'objet depuis 2018 d'un rapport d'impact *handistreaming*

Le principe d'*Handistreaming* est d'inclure dans toutes les politiques la dimension du handicap. La section se demande s'il n'y a pas parfois dans la rédaction de ce rapport de confusion entre les notions d'*handistreaming* et celles d'inclusion. De nombreux exemples développés dans le rapport relèvent plus de l'inclusion que de l'*handistreaming*.

Les Membres aimeraient que soient ajoutés les initiatives suivantes qui relèvent d'une politique transversale : la plateforme vieillissement, les aidants proches, les collaborations avec le secteur de l'aide à la jeunesse, celles avec la petite enfance (ONE), de la santé, les actions avec les Conseils consultatifs communaux de Bruxelles Pouvoirs locaux.

Les membres estiment que le passage suivant (page 12) devrait faire l'objet d'une recommandation : « Ensuite, force est de constater que les personnes handicapées déjà en place refusent largement d'être enregistrées comme telles. Ainsi, suite à un appel aux membres du personnel lancé en 2010, seuls trois agents se sont signalés comme porteurs d'un handicap. ».

Concernant le taux officiel de 4,4 % de personnes handicapées travaillant au sein de l'administration, le CCBPH aimerait connaître la méthodologie, afin de s'assurer qu'il n'y a aucun double comptage, ce qui aurait pour conséquence de diminuer ce taux.

Les membres s'étonnent que certains services soient fort développés (exemple SAFF) alors que d'autres sont absents. Ainsi, les membres ne comprennent pas très bien la logique de la section 5. Exemple : on aborde le rôle des ETA dans les formations via les CAP (p. 28) mais pas le rôle de base concernant l'emploi.

Concernant le point sur l'institutionnalisation comme possible frein, les membres estiment que ce sujet mérite une analyse approfondie. Indiquer ce point comme point d'attention sans qu'il y ait un débat préalable sur ce sujet est donc étonnant.

Les membres assimilent les recommandations formulées par le Groupe de coordination comme étant des recommandations d'ordre général. Les mentionner concomitamment aux recommandations plus spécifiques (exemple recommandations 5 et 8) complique la compréhension et le poids que l'on veut donner. D'autre part, seule la directive 8 est développée. Pourquoi celle-ci et pas les autres ?

Enfin, les membres estiment que plusieurs recommandations sont reprises logiquement dans le chapitre relatif aux points d'attention et aux recommandations, alors que d'autres recommandations sont également reprises dans la conclusion. Pourquoi ne pas tout regrouper ?





