



20 mai 2008

RAP/RCha/BE/II(2008)Add

CHARTE SOCIALE EUROPEENNE (révisée)

Addendum au 2ème Rapport national sur l'application de la
Charte Sociale européenne (révisée)

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA BELGIQUE

pour la période du 2005 - 2006

sur les articles 1§1, 9, 10§2, 10§3, 15 et 18§1

Rapport enregistré au Secrétariat le 19 mai 2008

CYCLE 2008

ROYAUME DE BELGIQUE

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE REVISEE

CYCLE DE CONTROLE XIX-1

ARTICLES: 1 - 9 - 10 - 15 - 18 - 20 - 25

Deuxième rapport de la Belgique - Addendum - Mai
2008

ARTICLE 1 : DROIT AU TRAVAIL

ARTICLE 1§1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les parties contractantes s'engagent à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi »

Renseignements complémentaires pour la Région wallonne.

Mesures pour l'emploi :

L'ensemble des mesures pour l'emploi, qu'elles soient fédérales ou régionales, se trouvent sur les site « Au travail.be ».

Pour la région wallonne, on peut citer :

- la prime à l'emploi aux très petites entreprises pour engager un premier travailleur ou du personnel supplémentaire ;

- le plan formation qui permet à un employeur d'assurer une formation d'une durée de 4 à 26 semaines pendant laquelle il paie une prime d'encouragement au stagiaire puis d'engager le stagiaire dans un contrat de travail d'une durée au moins égale à celle de la formation.

- le tremplin pour l'emploi en entreprises qui octroie à l'employeur une subvention annuelle pour subsidier les rémunérations des travailleurs jeunes et peu qualifiés qu'il a engagés.

Ces mesures sont prises sur base des réglementations suivantes :

- le décret de la Région wallonne du 11 mars 2004 relatif aux incitants régionaux en faveur des petites et moyennes entreprises, en particulier l'article 7.

- le décret de la Région wallonne du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand.

Voir aussi :

Rapport sur la cohésion sociale en région wallonne. Volet Inventaire des mesures 2007.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.

Concernant l'impact des mesures d'activation en termes d'obtention d'un emploi durable, veuillez trouver en annexe deux études qui ont été faites à ce sujet :

Etude de la KUL (Katholieke Universiteit Leuven) –Maxime Loose, Tom Vandenbrande et Ides Nicaise : Impact van actieve maatregelen op de duurzame integratie op de arbeidsmarkt. Oktober 2005.

Etude du SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale :
Europese Werkgelegenheidsstrategie. Evaluatie van het werkgelegenheidsbeleid 2003-2005.
België, september 2005.

ARTICLE 9 : DROIT A L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Il est à noter qu'en Belgique, une partie de l'orientation scolaire et professionnelle est organisée au niveau des Communautés (Communauté flamande, Communauté française Wallonie-Bruxelles et Communauté germanophone). En effet, l'orientation scolaire et professionnelle des personnes (jeunes étudiants, contacts avec les parents et enseignants) doit être liée à l'Enseignement, compétence qui est gérée au niveau francophone par la Communauté française. C'est à ce niveau que l'on retrouve les centres Psycho-Médicaux-Sociaux (Centres PMS), qui offrent un suivi psycho-médico-social tout au long de la scolarité et des services de remédiation, réalisent des évaluations, proposent un accompagnement pour le développement du projet personnel et professionnel du jeune, et délivrent une information sur les métiers et les études, les institutions partenaires, les organismes de formation et d'enseignement et les perspectives d'études à l'étranger.

L'autre partie de l'orientation professionnelle est organisée au niveau des Régions (les services d'orientation professionnelle directement liés au marché du travail (travailleurs et demandeurs d'emploi)).

En région wallonne

- L'impact des mesures d'activation en termes d'obtention d'un emploi durable en Région wallonne

Deux méthodes ont été utilisées par le Forem pour analyser l'impact des mesures d'activation : une première qui rend compte de l'insertion dans un emploi durable ou non pour l'ensemble des personnes ciblées par le plan d'accompagnement des chômeurs (analyse descriptive), et une seconde qui rend compte de l'efficacité de la mesure « plan d'accompagnement des chômeurs » pour les personnes éloignées de l'emploi (analyse économétrique au moyen d'un modèle de durée).

Voici les résultats de ces analyses :

Taux d'insertion du public ciblé par le plan d'accompagnement des chômeurs entre novembre 2006 et octobre 2007 inclus (117.791 pers.).

Taux d'insertion -1 jour au moins à l'emploi- endéans les 12 mois :	45,4%.
Taux d'insertion -3 mois au moins à l'emploi- endéans les 12 mois :	28,2%.

Source : Wicahpi- calculs effectués le 13/02/2008.

Efficacité du plan d'accompagnement des chômeurs sur un public de personnes éloignées de l'emploi et âgées de 30 à 40 ans.

Le PAC a un effet significatif sur les sorties en emploi. L'ampleur de cet effet varie selon les sous-populations (selon le genre et la qualification). Il est considérable pour les femmes peu qualifiées et qualifiées où on observe un doublement des taux de sorties à l'emploi. Il est également important pour les hommes peu qualifiés.

En termes d'impact sur les sorties à l'emploi endéans 9 mois, cela se traduit par un taux qui passe de 10% à 18,3% et de 11,6 % à 22,3 % pour les femmes qualifiées. Pour les hommes peu qualifiés, le taux de sortie à l'emploi endéans 9 mois passe de 14,8 % à 22,6 %.

Pour l'ensemble de la population considérée, le taux de sortie à l'emploi global passe de 13,6 % à 21,8% (soit une progression relative de 60 %).

Source: Rapport sur l'évaluation de la seconde phase du plan d'accompagnement des chômeurs.

- Le nombre de postes notifiés vacants au Forem et le taux de placement en 2005 et 2006

- Nombre de postes notifiés vacants au Forem :

En 2006, 100 533 postes vacants ont fait l'objet d'une diffusion par le Forem, totalisant ainsi une hausse de 17 % par rapport à 2005 (85 833 postes).

- Taux de placement (proportion d'offres satisfaites)

Il est très difficile pour le Forem d'estimer ce taux en globalisant le peu d'informations qu'il possède. En effet, lorsqu'ils sont publiés par le Forem, les postes notifiés vacants sont généralement publiés avec les coordonnées de l'employeur (nom, adresse et numéro de téléphone), de manière à faciliter et favoriser un lien plus direct entre les employeurs et les demandeurs d'emploi.

Le demandeur d'emploi se met donc directement en contact avec l'entreprise. Il s'agit d'un choix stratégique: on tient à privilégier la fluidité et la rapidité d'action. La durée de la publication de l'offre est donc déterminée par l'employeur lui-même, qui décide lui-même de retirer l'offre lorsque le poste vacant est satisfait, ou bien de rééditer l'offre le cas échéant. Hors, un certain nombre d'employeurs ne se manifestent pas une fois l'offre satisfaite, et un certain nombre d'offres sont « stoppées » (retirées) avant d'être notifiées comme « satisfaites ».

Ce « taux de placement » (proportion d'offres enregistrées satisfaites) a cependant pu être partiellement évalué. Une enquête, sur base d'échantillons, réalisée par les conseillers en recrutement auprès des employeurs qui ont déposé des offres au Forem, permet d'estimer le taux de placement. La méthodologie mise en œuvre consiste en quatre vagues d'enquêtes trimestrielles menées entre juin 2005 et juin 2006 relativement à une population totale de 82.144 offres.

Sur l'ensemble des quatre vagues successives, 11.247 postes ont constitué l'échantillon (une offre pouvant inclure plusieurs postes). Les résultats de cette enquête indiquent que **86 %** des postes ont été satisfaites.

- Informations sur les cycles d'orientation professionnelle et les programmes carrefour-formation

- Les prestations d'orientation professionnelle en Région wallonne

Au niveau de pouvoir régional wallon, **le Forem** gère essentiellement les services d'orientation professionnelle directement liés au marché du travail (travailleurs et demandeurs d'emploi).

Par ailleurs, le concept d'orientation professionnelle au niveau européen est plus large que l'offre des conseillers en orientation professionnelle du Forem. C'est la raison pour laquelle il est fait référence à **4 niveaux d'orientation des personnes**. L'orientation professionnelle des personnes peut être réalisée, au sein du Forem, au travers:

a) Via des entretiens de conseil au sein des Carrefour Emploi Formation

En 1998, 10 Carrefours Formation ont été créés dans les grandes villes de la Région wallonne afin de mettre à disposition du public toute l'information sur les formations professionnelles organisées sur le territoire.

Nés en 2004 du rapprochement de "Carrefour Formation" et des "Espaces Ressources Emploi" du Forem Conseil, les "Carrefour Emploi Formation" visent à informer, conseiller et orienter le public sur 5 axes : la recherche d'emploi, la création de sa propre activité, la recherche d'une formation, l'orientation professionnelle et la mobilité internationale.

Les 12 "Carrefour Emploi Formation" situés en Région wallonne sont des espaces ouverts multi-opérateurs mis en place sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation et d'insertion socioprofessionnelle, à savoir le Forem, l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne handicapée (AWIPH), l'Interfédération des Entreprises de formation par le travail / Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les quatre réseaux de l'Enseignement de Promotion Sociale, l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME), les Missions Régionales pour l'Emploi (MIREs). Le Forem coordonne et pilote ce dispositif en concertation avec les partenaires impliqués.

Ils sont donc actuellement des plates-formes partenariales qui rassemblent en un seul lieu l'ensemble des moyens humains en matière d'emploi, de formation, d'orientation, de création d'activités et de mobilité internationale.

Cet espace ouvert d'information et de documentation propose également de nombreux outils technologiques tels qu'ordinateurs, PC multimédia, téléphones, fax, photocopieur.

Organisés en libre accès pour le public, tous les services y sont gratuits et accessibles à tous. Confidentialité, objectivité des informations, respect du choix des personnes restent des principes de base de ce nouveau lieu de rencontre.

L'intérêt d'une telle organisation est de pouvoir offrir une information complète sur les offres de service disponibles avec un souci d'objectivité dans le conseil et l'orientation de la personne vers la prestation qui correspond le mieux à ses besoins.

Plus spécifiquement, au niveau de l'axe « orientation », des conseillers peuvent dispenser des informations ou un premier entretien conseil aux personnes éprouvant des difficultés en matière de choix d'un métier. En fonction de l'analyse de la demande, les particuliers peuvent être orientés vers d'autres prestataires internes (les conseillers en orientation professionnelle) ou externes au Forem (dont les opérateurs de l'appel à projets).

b) Via des entretiens de conseil menés par des conseillers généralistes du Forem

L'orientation professionnelle des personnes se fait également au travers des entretiens conseil dispensés par des conseillers en accompagnement professionnel. Si les prestations se font généralement en individuel, les stages en entreprises sont aussi exploités.

Les conseillers en accompagnement professionnel ont pour mission d'aider le particulier à :

- découvrir ses ressources personnelles;
- avoir une meilleure visibilité des ressources disponibles;
- construire un parcours d'actions cohérent et efficace pour réaliser son projet professionnel;
- construire une stratégie pertinente d'approche du marché.

Sa finalité est de renforcer et développer l'employabilité du particulier. Pour ce faire, les conseillers en accompagnement professionnel mettent en œuvre les actions suivantes:

Accompagner

Faire émerger les besoins et répondre aux attentes du particulier en le guidant tout au long de son trajet d'employabilité.

Capitaliser

Optimaliser, à chaque étape du trajet, les résultats atteints par l'étape précédente en termes d'apports reconnus par le particulier.

Apporter de la valeur ajoutée

Poser un diagnostic, conseiller et guider le particulier dans son évolution vers l'employabilité en fonction de:

- sa situation socioprofessionnelle,
- ses compétences,
- ses motivations et projets professionnels,
- sa maîtrise des outils et techniques de recherche d'emploi.

c) Via des entretiens et des modules collectifs menés par des conseillers spécialisés du Forem

Outre les conseillers généralistes repris au point b), d'autres conseillers plus spécialisés peuvent également intervenir dans le cadre de l'orientation professionnelle des personnes. Il s'agit des conseillers en orientation professionnelle.

Afin de répondre aux besoins et attentes du particulier, en matière d'orientation professionnelle, le conseiller soutient l'émergence, la clarification et la validation de projets professionnels et l'aide dans sa prise de décision en matière d'orientation, de réorientation ou de gestion de carrière. Pour ce faire, il apportera un soutien dans des domaines tels que:

- l'identification de sa demande via un entretien individuel avant l'entrée dans un module,
- la réalisation de bilans personnel et socioprofessionnel,
- la réalisation de bilans de compétences (identification et validation des compétences),
- l'identification et la validation de projet,
- l'exploration du marché, en ce compris les métiers, les formations,

- la mise en œuvre du projet.

Ce soutien sera apporté au cours d'un module individuel ou collectif ainsi qu'au travers de la définition d'un plan d'actions lors d'un entretien individuel post-module. Les stages en entreprises sont aussi exploités.

d) Via des partenaires externes

L'accompagnement des demandeurs d'emploi est assuré, de manière générale, au travers de l'offre de services aux particuliers du Forem et de ses partenaires. Le Forem travaille également en étroite collaboration avec des partenaires externes afin de favoriser la mise en place d'actions nouvelles visant la satisfaction des besoins des personnes.

Ainsi, des actions particulières sont-elles organisées en matière d'orientation avec des opérateurs externes, dont ceux de **l'appel à projets** du Forem.

Description du dispositif

L'appel à projets est une mesure mise en œuvre par Forem Conseil, lancée pour la 1^{er} fois en 2004. Celle-ci se fonde sur l'Accord de coopération du 1^{er} juillet 2004 entre l'Etat fédéral, les Régions et les Communautés (le « Plan d'Accompagnement des Chômeurs »).

Cet appel à projets est lancé annuellement auprès des opérateurs de formation/insertion actifs en Région wallonne, de manière à **augmenter**, **diversifier** et **déconcentrer** l'offre de formation/insertion existant en Région wallonne, tout en tenant compte de l'environnement socio-économique général et des intérêts et besoins particuliers des régions. Les domaines visés concernent l'orientation, la recherche d'emploi et la pré-qualification.

Le public visé par le dispositif s'est vu élargir progressivement en 3 phases successives, conformément à l'Accord de coopération précité. Jusqu'en juin 2005, ce public était limité aux demandeurs d'emplois de moins de 30 ans et, jusqu'en juin 2006, à ceux de moins de 40 ans.

Dans le cadre de la troisième phase du Plan d'accompagnement, le public cible de l'appel à projets est prioritairement constitué des chômeurs complets indemnisés de 18 à moins de 50 ans. Pour cet appel de 2006-2007, un total de 312 projets ont été acceptés, concernant un total de 7292 stagiaires. Ce troisième appel concerne 133 partenaires, dont un quart appartiennent au secteur marchand et 75 % au non-marchand.

Description de la mesure « Orientation professionnelle »

Les projets conventionnés dans le cadre de l'appel à projets s'inscrivent dans des mesures différentes, dont l'une est spécifiquement dédiée à l'orientation professionnelle.

Dans le cadre de l'appel à projets, les actions d'orientation viseront à rencontrer les 3 objectifs suivants :

1. développer la capacité de choix et de définition d'un projet de formation et/ou d'insertion professionnelle par une confrontation aux réalités du marché de l'emploi et de la formation ;

2. fournir les outils et l'accompagnement nécessaires en vue d'élaborer, valider et mettre en œuvre un projet professionnel concret et réaliste au regard de la structure du marché de l'emploi et des caractéristiques personnelles et professionnelles de la personne ;
3. permettre au demandeur d'emploi de développer les capacités de mise en œuvre de son plan d'action.

Au terme de l'action, le demandeur d'emploi sera en mesure de choisir une orientation professionnelle sur base notamment d'une information sur le marché de l'emploi et de la formation et d'une confrontation avec celui-ci. Il aura défini son projet/objectif professionnel et aura la capacité de mettre en œuvre le plan d'action nécessaire à sa réalisation

Données quantitatives, relatives à la mesure « Orientation professionnelle »

	Appel 1		Appel 2		Appel 3		Appel 4
	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu	Réalisé	Prévu
Nbre de projets	64	60	90	79	69	69	78
Nbre de sessions	192	140	247	201	162	161	156
Nbre de bénéficiaires	2.330	1.240	2.572	1.822	1.728	1.571	1.569
Volume d'heures			211.908	193.731	181.626	180.636	199.408

• **Les programmes des Carrefour emploi-formation**

En 1998, 10 Carrefours Formation ont été créés dans les grandes villes de la RW afin de mettre à disposition du public toute l'information sur les formations professionnelles organisées sur le territoire.

Né, en 2004, du rapprochement de "Carrefour Formation" et des "Espaces Ressources Emploi" du Forem Conseil, les "Carrefour Emploi Formation" vise à informer, conseiller et orienter le public sur 5 axes : la recherche d'emploi, la création de sa propre activité, la recherche d'une formation, l'orientation professionnelle et la mobilité internationale.

Cet espace ouvert d'information et de documentation propose également de nombreux outils technologiques tels qu'ordinateurs, PC multimédia, téléphones, fax, photocopieur.

Organisés en libre accès pour le public, tous les services y sont gratuits et accessibles à tous. Confidentialité, objectivité des informations, respect du choix des personnes restent des principes de base de ce nouveau lieu de rencontre.

Les 12 "Carrefour Emploi Formation" situés en Région wallonne sont des espaces ouverts multi-opérateurs mis en place sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation et d'insertion socioprofessionnelle, à savoir le FOREM, l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne handicapée (AWIPH), l'Interfédération des Entreprises de formation par le travail / Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les quatre réseaux de l'Enseignement de Promotion Sociale, l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises (IFAPME), les Missions Régionales pour l'Emploi (MIREs). Le Forem coordonne et pilote ce dispositif en concertation avec les partenaires impliqués.

L'intérêt d'une telle organisation est de pouvoir offrir une information complète sur les offres de service disponibles avec un souci d'objectivité dans le conseil et l'orientation de la personne vers la prestation qui correspond le mieux à ses besoins.

Plus spécifiquement, au niveau de l'axe « orientation », des conseillers peuvent dispenser des informations ou un premier entretien conseil aux personnes éprouvant des difficultés en matière de choix d'un métier. En fonction de l'analyse de la demande, les particuliers peuvent être orientés vers d'autres prestataires internes (les conseillers en orientation professionnelle) ou externes au Forem (dont les opérateurs de l'appel à projets).

Bien que prioritairement créé en faveur des demandeurs d'emploi, le "Carrefour Emploi Formation" est ouvert à tous sans discrimination et accueille toute personne intéressée par une question d'emploi ou de formation qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi, d'étudiant ou encore de travailleurs cherchant à se réorienter.

En 2007, les Carrefours emploi formation ont reçu au total 440.000 visites et ont réalisé 46.000 entretiens conseil approfondis.

- Les conséquences pour un demandeur d'emploi s'il ne suit pas les conseils qui lui sont donnés en matière d'orientation professionnelle

L'information et le conseil dispensés dans les structures en libre service comme les Carrefours Emploi Formation ne font pas l'objet de sanctions à l'égard des personnes.

Par contre, si le demandeur d'emploi est chômeur et donc indemnisé par l'ONEM, il a des obligations en matière de disponibilité sur le marché de l'emploi. En d'autres termes, il ne peut pas refuser les offres d'emploi ou de formation ainsi que toute autre proposition qui lui permettront de se positionner sur le marché de l'emploi. Par conséquent, un demandeur d'emploi convoqué par les services d'orientation du Forem est tenu de s'y présenter et de collaborer aux actions qui lui sont proposées. Ceci est d'ailleurs valable également pour tous les autres services du Forem et pour toutes les autres actions conventionnées par le Forem avec des opérateurs externes.

Par ailleurs, le Forem transmet à l'ONEM, de manière systématique, les informations liées aux actions entreprises par les demandeurs d'emploi, à des absences aux convocations, aux refus d'emploi ou de formation et à des constats de non-collaboration. Sur la base de ces transmissions, le demandeur d'emploi peut faire l'objet d'une sanction de la part de l'ONEM qui lui accorde les allocations. L'ONEM peut soit supprimer totalement ou en partie les allocations, soit les supprimer pour une durée limitée ou jusqu'à la réadmission de la personne (selon les critères repris dans la réglementation chômage).

- Modalités de diffusion de l'information sur les programmes proposés par le Forem

L'information sur les programmes proposés et l'offre de service en général est dispensée :

a) Via les sites internet et intranet du Forem

Accès à l'information via le site internet leforem.be et intranet du Forem.

b) Dans les structures en libre service

Accès à l'information dans l'ensemble de nos espaces ouverts (52 Maisons de l'emploi, 17 Carrefours Emploi Formation) et de nos points de contact physique (260 bâtiment en Région wallonne).

Les Maisons de l'emploi : Les Maisons de l'Emploi sont situées dans des lieux de proximité. Elles assurent des prestations liées à l'accès et au maintien des droits sociaux des personnes, mettent à la disposition des particuliers toutes les informations de base et le matériel utile à leur recherche d'emploi et permettent aux particuliers de bénéficier d'un premier conseil.

Les Carrefours Emploi Formation : Les Carrefours Emploi Formation sont des plates-formes partenariales qui rassemblent en un seul lieu l'ensemble des moyens humains et matériels, en matière d'emploi, de formation, d'orientation, de création d'activités et de mobilité internationale.

c) Via tous les conseillers du Forem

Dans le cadre de ses contacts avec les demandeurs d'emploi, tout conseiller du Forem est amené à donner des informations sur les dispositifs existants en matière d'offre de service en général. Le type d'informations communiqué dépend de l'analyse de la situation de la personne. Ainsi, ce sont les informations les plus pertinentes en regard de la situation du bénéficiaire et des besoins du marché qui lui sont données.

d) Dans le cadre du Plan d'accompagnement des chômeurs

Suite au Plan d'accompagnement des chômeurs en juillet 2004, le Forem a mis en place **un service de base** pour pouvoir prendre en charge l'ensemble des demandeurs d'emploi concernés par l'accord de coopération, soit les personnes ciblées par l'ONEM après une certaine durée de chômage et les personnes venant s'inscrire comme demandeurs d'emploi (cf. ligne directrice européenne n° 1).

Ce service de base comprend :

- une séance collective (dans les 2 mois du ciblage) qui a pour objectif d'informer les personnes sur le dispositif du Plan d'accompagnement des chômeurs et sur les ressources du territoire et qui les rapprochent du marché de l'emploi ;
- un entretien individuel de diagnostic qui aboutit à la contractualisation d'un plan d'actions (un mois après la séance collective) et qui a pour objectifs de repérer rapidement si le demandeur d'emploi peut être identifié comme prêt à l'emploi ou si, au contraire, la personne éprouve des difficultés particulières dans le cadre de son insertion professionnelle et de dégager des actions concrètes à mener afin de résoudre ou de trouver des pistes de réponses à ses difficultés, soit à mener seul ou avec l'appui d'un professionnel ;
- un entretien individuel de suivi (3 mois après la contractualisation) qui a pour objectifs de s'assurer que le plan d'actions a été réalisé et de réajuster, au besoin, le parcours de la personne (un second suivi est alors à nouveau programmé 3 mois après).

Ce service de base a donc bien aussi pour objectif de mettre les personnes en lien avec l'ensemble des dispositifs ainsi que le font, de manière générale, les conseillers du Forem (comme précisé au point b).

e) Via les plans de communication organisés par le Forem

Les dispositifs et autres services du Forem font également l'objet de publications (folders, brochures institutionnelles et autres documents d'information) et, dans certains cas, de campagnes de communication (conférences de presse, campagnes d'information et marketing) via la presse, la radio, la télévision ou encore d'affichage dans des lieux fréquentés par les publics ciblés.

Citons également l'accès à l'information sur les programmes via :

- les magazines institutionnels (Regards² et rapport d'activités),
- la présence lors des salons et événements liées au marché de l'emploi et de la formation.

- Le montant des dépenses du Forem en matière de formation continue

Budgets effectivement dépensés pour les subventions en 2007 (formation continue) :

1. Chèque Formation : 7.980.968 €
2. Chèque Formation Langue : 801.630 €
3. Crédit Adaptation : 5.768.655 €

- Quant à l'égalité d'accès à cette formation continue pour les ressortissants des autres Etats membres

En ce qui concerne le service public de l'emploi et de la formation professionnelle (« Le Forem »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis, 3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services de formation professionnelle, l'égalité de traitement est établie et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Les modalités d'accès peuvent être résumées comme suit :

- Tout travailleur issu de la Communauté européenne, quels que soient sa nationalité et son lieu de résidence, a accès à la formation professionnelle du Forem si c'est son entreprise qui le demande et qu'elle a son siège d'exploitation en région wallonne (hors Communauté germanophone).
- Ces mêmes travailleurs peuvent suivre une formation professionnelle du Forem à titre individuel (privé) pour autant qu'ils résident en région wallonne.

- Les travailleurs non communautaires ont accès à la formation professionnelle du Forem à condition qu'ils aient leur résidence sur le territoire de la région wallonne (hors Communauté germanophone) et qu'ils détiennent un permis de travail.

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de formation professionnelle des chômeurs de longue durée sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge.

Vous trouverez en document annexe la **ventilation (2008) des stagiaires** bénéficiant des services de Forem Formation (en gestion propre et via des partenariats) **par nationalité**. (annexe 1)

- Le nombre de participants aux mesures de formation par rapport aux chômeurs inscrits

Considérant uniquement l'effort de formation qualifiante et pré-qualifiante des demandeurs d'emploi, le taux de formation des demandeurs d'emploi indique que 17,0% des demandeurs d'emploi ont suivi un tel processus de qualification ou d'insertion organisé par le Forem en 2006.

Ce taux de formation rapporte le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés stagiaires en formation en 2006 (formation qualifiante ou pré-qualifiante – un demandeur d'emploi n'étant compté qu'une seule fois) et la moyenne des demandeurs d'emploi en 2006.

- Des renseignements sur l'égalité d'accès à l'orientation professionnelle sur le marché du travail pour les nationaux des autres États parties à la charte

a) Accès à l'information – Information sur le marché du travail « Horizons emploi »

Dans le cadre de la révision générale de son site internet www.leforem.be, le Forem mettra en ligne au cours de l'année 2008 une nouvelle plateforme d'information sur le marché du travail, centrée sur l'information professionnelle (description et analyse de l'ensemble des métiers, liens avec les études et formations qui y mènent) et sectorielle (les caractéristiques des secteurs d'activités, notamment en matière d'emploi). Elle s'intitulera *Horizons emploi*. Cette plateforme devrait devenir un outil de travail quotidien pour les conseillers en orientation, à l'intérieur de l'Office, mais aussi à l'extérieur (par exemple pour les agents des centres PMS).

Faisant partie du site Internet du Forem, elle sera également accessible à toutes et tous. N'étant pas dédiée à un secteur d'activités ou à une famille professionnelle particulière, elle propose un inventaire complet des métiers.

De plus, dans une deuxième phase de développement, cet intérêt et cette accessibilité pour le grand public sera encore améliorée par des enrichissements qui intéressent directement la présente discussion :

- des illustrations visuelles et textuelles des métiers et professions, ainsi que des secteurs d'activités, qui rendront l'information plus appropriée et attractive pour des publics-cibles finaux (jeunes, demandeurs d'emploi...).
- une porte d'entrée dans l'information professionnelle via l'expression de centres d'intérêts personnels, qui peut être une étape initiale intéressante d'orientation.

b) Accès aux Carrefours Emploi-formation

Les 12 "Carrefour Emploi Formation" situés en Région wallonne sont des espaces ouverts multi-opérateurs mis en place sous l'impulsion de la Région wallonne, avec la participation des opérateurs publics de formation et d'insertion socioprofessionnelle. Le Forem coordonne et pilote ce dispositif en concertation avec les partenaires impliqués.

Bien que prioritairement créé en faveur des demandeurs d'emploi, le "Carrefour Emploi Formation" est ouvert à tous sans discrimination et accueille toute personne intéressée par une question d'emploi ou de formation qu'il s'agisse de demandeurs d'emploi, d'étudiants ou encore de travailleurs cherchant à se réorienter.

c) Egalité d'accès des usagers aux services de conseil et à l'orientation professionnelle

- **Garantie administrative**

- Demandeurs d'emploi

Toute personne inscrite au Forem peut bénéficier des services de conseil des conseillers du Forem (conseillers généralistes ou spécialisés).

L'inscription et la réinscription sont à considérer comme les étapes initiatrices de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Cet accompagnement se construit à partir de l'identification des besoins de nos utilisateurs et se nourrit progressivement de leurs actions de formation initiale ou continue, d'orientation, de recherche d'emploi, d'insertion...

En ce qui concerne les conditions d'inscription au Forem, l'inscription est ouverte à tous les demandeurs d'emploi (âge minimum: 18 ans) résidant ou souhaitant résider en Région wallonne, à tous les non-nationaux jouissant de la liberté de circulation dans l'Union européenne (Règlement européen 1612/68) et à tous les étrangers disposant d'un titre de séjour en ordre.

- Travailleurs, étudiants et particuliers

En tant que service public, le Forem répond également à ce qu'on appelle les « demandes libres ».

Toute demande d'accompagnement, de (ré)orientation, de gestion de carrière, de reconversion professionnelle émanant de travailleurs, de personnes souhaitant réintégrer le marché du travail après une plus ou moins longue période d'absence ; ou d'étudiants âgés de plus de 18 ans - souvent en situation d'interruption d'études ou d'échec scolaire ou encore de tout particulier en questionnement professionnel- , fait donc l'objet d'une réponse appropriée, en fonction des moyens disponibles, le plus vite possible.

Les règles de déontologie (égalité de traitement, confidentialité dans le traitement du contenu des échanges, etc.) sont également d'application en ce qui concerne l'accompagnement et l'orientation de ces particuliers.

- Travailleurs licenciés collectivement

Ces personnes sont prises en charge sur base volontaire par les cellules de reconversion, qui sont des dispositifs mis en place par le Forem lors de licenciements collectifs. Ils offrent un accompagnement psychosocial continu, un soutien aux démarches sociales ou administratives, un suivi des processus de formation et de réinsertion. Ces différents services soutiennent le processus de réorientation ou de reconversion qui se déploie en parallèle au travers l'établissement d'un bilan professionnel, l'élaboration d'un nouveau projet professionnel ou la révision de celui-ci et l'accompagnement dans la mise en œuvre du projet.

- **Garantie législative**

En ce qui concerne le service public de l'emploi et de la formation professionnelle (« Le Forem »), les prestations de service sont dispensées gratuitement aux particuliers qui résident ou souhaitent résider sur le territoire régional, et ce sous le bénéfice de la « loi de service public » portant sur l'égalité de traitement (décret du Conseil régional wallon en date du 6.5.99 « relatif à l'Office wallon de la formation professionnelle et l'emploi », articles 1bis, 3° et 5) .

En ce qui concerne les autres prestataires de services d'emploi, ils sont soumis à l'obligation d'assurer aux travailleurs « un traitement objectif, respectueux et non discriminatoire » (décret du Conseil régional wallon en date du 13.3.3 « relatif à l'agrément des agences de placement », article 12, 15° et 25°) .

L'égalité de traitement est confirmée et précisée quant à ses critères et quant aux modalités de prévention et de répression par le décret du Conseil régional wallon en date du 27.5.4 « relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle » .

Il résulte de l'ensemble de ces dispositions que les services de l'emploi, et notamment les prestations liées à l'orientation professionnelle, sont accessibles à tous les travailleurs séjournant régulièrement sur le territoire belge.

- Informations relatives aux effectifs du Forem

Cf. Descriptif en annexe 2.

Pour rappel, l'effectif total du Forem se chiffre à 3654 équivalents temps-plein au 1^{er} février 2008.

Les effectifs du Forem sont présentés :

- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au Forem (Siège central et entités régionales),
- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au niveau du Siège central,

- en tenant compte de la répartition du personnel par entité (Forem Formation, Forem Conseil, Forem Support) au niveau des Directions régionales,
- en isolant le personnel spécifiquement affecté à des services d'orientation professionnelle (Conseillers en orientation professionnelle et personnels affectés au niveau des CEFO).

En communauté française

- Des données sur le nombre de bénéficiaires des services d'orientation, en particulier les jeunes

Les services des centres PMS sont libres et gratuits, et accessibles à toute personne désireuse d'en bénéficier, même à l'âge adulte.

De plus, d'autres cellules d'information, comme le SIEP (Service d'information sur les études et les professions), peuvent également être consultées par les étudiants. Enfin, des experts indépendants peuvent prodiguer leurs conseils en matière d'orientation.

Il n'est donc pas possible de déterminer avec exactitude le nombre de bénéficiaires des services d'orientation.

A titre indicatif, voici quelques données concernant plus particulièrement les centres PMS. La population des établissements scolaires organisés ou subventionnés par la Communauté française aux niveaux maternel, primaire et secondaire est répartie entre les centres PMS des différents réseaux.

Pour l'année 2007-2008, 165 centres PMS assurent la guidance de quelques 875.000 élèves. Ils bénéficient à cet effet de près de 1250 emplois, calculés en équivalents temps plein.

- Des informations sur le budget alloué aux services d'orientation professionnelle

Le budget consacré par la communauté française pour le fonctionnement des centres PMS en 2007, tous réseaux confondus, se chiffre à 73.250.000 euros.

- Des informations sur la manière dont l'information du public se fait

Des informations sur les études ou les métiers peuvent être fournies :

- par les agents des centres PMS, soit lors des entretiens globaux regroupant toute une classe, soit au cours d'entretiens plus personnalisés avec certains élèves ;
- lors des journées découvertes-entreprise (soit les professionnels du monde du travail viennent présenter leurs activités aux élèves, soit ils les invitent lors d'une visite commentée, à découvrir non seulement leur lieu de travail mais aussi à s'intéresser aux conditions dans lesquelles ils sont amenés à exécuter leurs tâches ;
- via des fiches métiers mises à la disposition des élèves ;
- - via la documentation disponibles dans les centres PMS ;
- via les salons sur les études et les professions organisées de manière déconcentrés depuis plusieurs années à Liège, Bruxelles, la Louvière, Namur et Tournai.

Dans la Région de Bruxelles-Capitale

- Des informations sur le service régional pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-capitale

Le service régional pour l'Emploi de la Région de Bruxelles-capitale ne s'appelle plus ORBEM mais ACTIRIS et ce, depuis le 22 juin 2007°.

Les services de l'Office Régional bruxellois de l'Emploi (ACTIRIS) qui effectuent des orientations professionnelles (OP) sont :

- le Service Guidance Recherche Active d'Emploi (GRAE) centralisé ou décentralisé ;
- le Service Consultation Sociale pour les personnes devant être orientées vers des entreprises de travail adapté.

Différents partenaires d'ACTIRIS ont signé une convention incluant l'orientation professionnelle :

- Partenaires RAE (Recherche Active d'Emploi) ;
- Missions locales pour l'Emploi ;
- Cellules insertion socio-professionnelle (ISP) des CPAS ;
- Etc.

Concernant le personnel d'ACTIRIS occupé à ces tâches, il s'agit de psychologues, assistants en psychologie (pour le GRAE) et assistant sociaux pour la Consultation Sociale.

Cela représente 6 personnes pour 4,5 employés à temps plein pour la Consultation Social et 35 personnes pour employés à temps plein pour le GRAE.

L'orientation professionnelle s'effectue dans le cadre du Module bilan et orientation professionnelle et le groupe Détermination de projet qui sont des actions cofinancées par le Fonds social européen pour les chercheurs d'emploi répondant à ces critères.

Le nombre de bénéficiaires en 2007 est de 1513 chercheurs d'emploi (CE) pour le GRAE et de 603 pour la Consultation Sociale.

L'orientation professionnelle se décline chez ACTIRIS de la façon suivante :

1. Le module bilan et orientation professionnelle (individuel)

Au terme du module, le chercheur d'emploi aura identifié les difficultés rencontrées dans sa recherche d'emploi et aura défini un plan d'actions pour y remédier et atteindre son objectif professionnel. Il aura identifié les ressources mobilisables ou non, et analysé leur transférabilité.

Public cible :

- le chercheur d'emploi n'ayant pas d'objectif professionnel clair et réaliste
- éventuellement le chercheur d'emploi ayant un objectif professionnel mais plusieurs années sans activité valorisable auprès de l'employeur (ex. : longue période sans travail ou expériences extra-professionnelles sans lien avec l'objectif)

Critères :

- être désireux de s'orienter ou de se réorienter
- s'exprimer couramment en français et en néerlandais
- être capable de réfléchir sur soi et de se remettre en question

Durée :

- entre une et trois fois deux heures

2. Le groupe de détermination de projet (formule D : 10 jours sur 4 semaines)

Actuellement uniquement en français

A l'issue de cette formule, le chercheur d'emploi aura défini un projet professionnel ou de formation.

Public cible :

- le chercheur d'emploi n'ayant pas d'objectif professionnel clair et réaliste
- éventuellement le chercheur d'emploi ayant un objectif professionnel mais plusieurs années sans activité valorisable auprès de l'employeur (ex. : longue période sans travail ou expériences extra-professionnelles sans lien avec l'objectif)

Critères :

- être désireux de s'orienter ou de se réorienter
- avoir envie d'être en mesure de s'insérer dans une dynamique de groupe : écoute et respect de l'autre
- disposer d'une connaissance courante du français écrit et parlé
- être capable de réfléchir sur soi
- savoir concrétiser : effectuer des recherches et réaliser une récolte d'information utile dans la définition du projet

Durée :

- 10 jours répartis sur 4 semaines

3. Orientations professionnelles organisées par l'équipe néerlandophone

Entretien d'orientation :

A l'issue de cette action, les chercheurs d'emploi s'étant inscrits à une préformation (orientation) ou à une formation chez les partenaires sont évalués (par un testing en partie collectif et en partie individuel, et par un entretien individuel) au niveau de leur projet professionnel.

A l'issue de cette action, les conseillers Guidance RAE remettent un avis aux partenaires quant à la pertinence du projet de formation des chercheurs d'emploi inscrits chez eux.

Public cible :

- le chercheur d'emploi inscrit à une préformation ou une formation chez le partenaire

Critères :

- être motivé à suivre la préformation ou la formation chez le partenaire
- avoir envie d'être en mesure de s'insérer dans une dynamique de groupe : écoute et respect de l'autre

Entretien de suivi :

A l'issue de cette action, le chercheur d'emploi aura eu l'occasion d'exprimer son vécu durant son parcours de formation. Le conseiller Guidance RAE pourra éventuellement réorienter les chercheurs d'emploi si nécessaire et leur donnera des informations quant aux différents services d'ACTIRIS.

Public cible :

- le chercheur d'emploi en formation

Critères :

- suivre la préformation ou la formation chez le partenaire.

Dans la Communauté germanophone

Nombre de bénéficiaires, budgets alloués et effets de personnel de l'orientation professionnelle

En Communauté germanophone, trois types d'institutions subventionnées et/ou publiques sont en charge de l'orientation professionnelle :

- les Centres Psycho-Médico-Sociaux (PMS) de l'enseignement ;
- le Service public de l'Emploi (Arbeitsamt) ;
- l'Institut pour la Formation et la Formation continue dans les Classes moyennes et les PME (IAWM).

1. PMS

La Communauté germanophone alloue aux Centres PMS un budget annuel de 1.137.126 Euro (2007). Les CPMS occupent 34 personnes. Des statistiques quant aux prestations des CPMS ne sont pas disponibles.

2. Arbeitsamt

Le service d'orientation du service public de l'emploi (Arbeitsamt), dispose d'un budget spécifique de 315.000 Euro (2006), occupe 4 personnes et a presté les services suivants en 2007:

consultations individuelles	439 personnes (2)
58 conférences (1)	757 auditeurs
consultations pour moins valides	61 personnes (2)

(1) les conférences se font en partenariat avec des écoles et d'organismes dépendant des partenaires sociaux

(2) il s'agit ici du nombre de personnes, une personne pouvant bénéficier de plusieurs consultations

3. IAWM

Le placement des jeunes apprentis (sous obligation scolaire à temps partiel) se fait par le biais de secrétaires d'apprentissage, collaborateurs de l'IAWM. Ces secrétaires d'apprentissage ont aussi une fonction d'orientation professionnelle (3 personnes).

L'IAWM organise aussi des «Schnupperwochen» c.à.d une quinzaine, durant laquelle des jeunes peuvent suivre des stages d'orientation dans des entreprises, ainsi que le « girlsday », journée d'orientation spécialement destinée aux filles. Ces deux manifestations sont budgetisées pour 12.000 Euro en 2008. La participation aux « Schnupperwochen » en 2007 était d'environ 200 entreprises et 700 élèves.

Des renseignements sur la liberté ou non des étudiants de suivre les conseils donnés lors de l'orientation

Les étudiants sont tout à fait libres de suivre ou de ne pas suivre les recommandations des différents services d'orientation professionnelle.

Des informations sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue

Les textes réglementaires suivants garantissent l'égalité d'accès aux prestations d'orientation professionnelle et à la formation professionnelle continue :

1. La liberté d'accès aux Centres PMS est garantie par l'Arrêté royal organique des centres psycho-médico-sociaux du 13 août 1962.
2. Le rôle de l'IAWM et celui des secrétaires d'apprentissage en particulier sont définis par le Décret relatif à la formation et la formation continue dans les Classes moyennes et les PME du 16 décembre 1991.
3. L'orientation professionnelle de l'Arbeitsamt est définie par le Décret portant création d'un office de l'emploi en Communauté germanophone du 17 janvier 2000.
4. L'égalité d'accès à l'orientation professionnelle est garantie par le Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail du 17 mai 2004.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§2 -

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent : à assurer ou à favoriser, un système d'apprentissage et d'autres systèmes de formation des jeunes garçons et filles, dans leurs divers emplois ».

Région wallonne

Résultats de la nouvelle forme de stage de 3 mois dans le secteur de la construction annoncée dans le rapport belge de 2002

Ce dispositif est d'application depuis 1996 en Région Wallonne.

Jusque 2001, il a concerné une centaine de stagiaires sur différents chantiers publics (places communales, rénovation logements sociaux,...).

L'évaluation indépendante réalisée par le CIRIEC¹ en 2001 a démontré que plus de 50% des apprenants ont été engagés dans le secteur de la construction à l'issue de leur stage.

Depuis 2001, le dispositif a été amélioré. Les apprenants perçoivent une prime différenciée de 3,73€ / heure lorsqu'ils sont sur chantier. En outre, en 2006, il a été proposé d'étendre l'aire d'application de ce système (extrait d'une note au gouvernement wallon):

Étendre le public-cible aux jeunes soumis à l'obligation scolaire à partir de 15 ans

- *Simplifier le suivi administratif à prendre en charge par l'entreprise par une nouvelle mouture de la clause sociale*
- *Étendre la clause sociale à tous les contrats supervisés par les CEFA² ainsi qu'au Contrat d'apprentissage et à la Convention de stage de l'IFAPME³*
- *Généraliser la clause sociale à tous les marchés publics ouverts par la Région wallonne par le biais de ses OIP et/ou communes en tant que pouvoir adjudicateur*

En ce qui concerne les résultats en termes de fréquentation, actuellement, nous pouvons délivrer les chiffres comme suit :

- En 2003 ; 11 stages.
- En 2004 ; 34 stages.
- En 2005 ; 21 stages.
- En 2006 ; 10 stages.
- En 2007 ; 29 stages.

¹ CIRIEC est l'abréviation du Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie publique, sociale et Coopérative.

² CEFA est l'abréviation d'un Centre d'Education et de Formation en alternance.

³ IFAPME est l'abréviation de l'Institut wallon de formation en alternance et des indépendants et petites et moyennes entreprises.

Informations sur la rémunération des apprentis en Région wallonne

Il convient d'abord de rappeler que la formation professionnelle des classes moyennes relève de la compétence des entités fédérées belges.

Le montants d'allocation mensuelle fixés par les différents textes ne sont que des minima. Les textes actuellement en vigueur en Communauté française disposent que si la commission paritaire a fixé des montants supérieurs à l'allocation mensuelle, le chef d'entreprise doit les respecter.

Donc, l'apprenti est normalement rémunéré par une allocation mensuelle.

Les montants des allocations en Région wallonne sont les suivants :

<u>Au 1^{er} janvier 2001</u>	<u>Depuis le 1^{er} janvier 2005</u>
En 1 ^{ère} année : 192,59 euros	En 1 ^{ère} année : 206,81 euros
En 2e année : 256,79 euros	En 2e année : 275,75 euros
En 3e année : 333,84 euros	En 3e année : 358,47 euros

Outre l'allocation d'apprentissage, l'apprenti perçoit **des allocations sociales** :

1. Les allocation familiales restent accordées sous certaines conditions, jusqu'à l'âge de 25 ans, pour les apprentis engagées dans les liens d'un contrat d'apprentissage agréé par le Service Public des Classes moyennes.

Les allocation familiales mensuelles pour un 1^{er} enfant âgé de 15 ans au moins, dont le parent attributaire de l'allocation est salarié se monte à 103,82 euros. (montant pour 2005)

Les allocation familiales mensuelles pour le 2e enfant âgé de 15 ans au moins, dont le parent attributaire de l'allocation est salarié se monte à 183,48 euros. (montant pour 2005)

2. Il y a uniquement un plafond de revenus en vigueur pour le paiement des allocations. Depuis le 1^{er} août 2005, le montant au delà duquel les allocations familiales ne sont plus accordées aux apprentis sous contrat et à certains stagiaires sous convention est passé à 443,89 euros.

Lors de la fixation des montants de l'allocation d'apprentissage, les gouvernements des entités fédérées veillent à ce que les parents ne perdent pas leur droit aux allocation familiales et que les jeunes apprentis restent fiscalement à charge de leur parents en début d'apprentissage. En effet, si l'indemnité versée à l'apprenti dépasse 443,89 euros, ce dernier perdra le montant des allocations familiales et il ne gagnera rien de plus alors qu'il coûtera plus cher à l'employeur.

3.L'apprenti bénéficie d'un pécule de vacances.

La réglementation déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés s'applique aux apprentis.

Le pécule de vacances se chiffre à 15,34% des allocations versées durant l'année de référence (qui est l'année précédente).

4. L'apprenti ne supporte aucune cotisation.

Application pratique (chiffre en vigueur en 2005) :

Le salaire minimum d'un travailleur adulte, âgé de 21 ans, habitant chez ses parents qui ont un revenu, est de 984,54 euros net par mois (il s'agit du salaire minimum garanti la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du travail).

Le 1/3 de ce montant est 328,18 euros.

Les 2/3 de ce montant sont 656,36 euros.

En région wallonne,

- un apprenti en première année, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement :

206, 81 euros (allocation d'apprentissage) + 103,82 euros (allocation familiale) = 310,63 euros.

- un apprenti en première année, qui est un 2^e enfant, perçoit donc mensuellement :

206, 81 euros (allocation d'apprentissage) + 183,48 euros (allocation familiale) = 390,29 euros.

Ce montant est supérieur à 328,18 euros.

- un apprenti en troisième année, qui est un 1^{er} enfant, perçoit donc mensuellement :

358, 47 euros (allocation d'apprentissage) + 103,82 euros (allocation familiale) + 31,72 euros (pécule de vacances : 15,34% de 206,81 euros)= 494 euros.

- - un apprenti en troisième année, qui est un 2^e enfant, perçoit donc mensuellement :

358, 47 euros (allocation d'apprentissage) + 183,48 euros (allocation familiale) + 31,72 euros (pécule de vacances : 15,34% de 206,81 euros)= 573,67euros.

Ce montant est supérieur à 656,36 euros.

Communauté flamande.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux

En ce qui concerne les différentes formes d'apprentissage et la rémunération des apprentis voir site :

http:// www.stageforum.be du VDAB.

ARTICLE 10 : DROIT A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10§3

*« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la formation professionnelle, les Parties s'engagent à assurer ou à favoriser, en tant que de besoin :
des mesures appropriées et facilement accessibles en vue de la formation des travailleurs adultes ;
des mesures spéciales en vue de la rééducation professionnelle des travailleurs adultes, rendue nécessaire par l'évolution technique ou par une orientation nouvelle du marché du travail ; »*

Communauté flamande.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.

Les dépenses en matière de formation continue s'élevaient à €147.256.742 en 2005 et €146.044.269 en 2006. Ces montants comprennent les formations professionnelles spécifiques et les formations générales ainsi que les frais directs et indirects.

L'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'orientation professionnelle pour les ressortissants des autres Etats Membres :

Voir Chapitre 2 , article 4 du Décret du 30 avril 2004 portant la Charte du demandeur d'emploi.

Cet article prévoit que le demandeur d'emploi a droit à un traitement égal et non-discriminatoire tel que prévu par la législation en vigueur.

ARTICLE 15: DROIT DES PERSONNES HANDICAPEES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15§1 -

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quelle que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à prendre les mesures nécessaires pour fournir aux personnes handicapées, une orientation, une éducation et une formation professionnelle dans le cadre du droit commun chaque fois que possible ou, si tel n'est pas le cas, par le biais d'institutions spécialisées publiques ou privées ».

1. Aperçu de la politique aux personnes handicapées en Belgique

Les compétences dans la politique aux personnes handicapées en Belgique sont réparties entre l'autorité fédérale, les Communautés et les Régions.

Vous trouverez en annexe des documents qui donnent un aperçu de la politique aux personnes handicapées en Belgique⁴ (annexes 1 et 2).

D'autre part, il convient de mentionner l'adoption d'un protocole conclu le 17 juillet 2007 entre l'Etat fédéral, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone, la Région wallonne, la Région de Bruxelles-Capitale, la Commission communautaire commune, la Commission communautaire française, en faveur des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'un Protocole relatif au concept d'aménagements raisonnables en Belgique en vertu de la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et de lutte contre le racisme. (M.B.20.09.2007) (annexe 3)

La description du concept d'aménagement de l'article 2,§1^{er}, du Protocole précité contient la proposition "personne en situation de handicap".

Par analogie avec la loi anti discrimination, il a été choisi explicitement de ne pas reprendre de définition dans le protocole même. Ainsi, on veut éviter une interprétation limitée de la notion de handicap et rendre des évolutions possibles dans la définition de "personne en situation de handicap".

En tout cas, il faut entendre par handicap toute limitation durable et importante de la participation d'une personne, due à l'interaction dynamique entre

- premièrement des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle,
- deuxièmement des limitations lors de l'exécution d'activités,
- et troisièmement des facteurs contextuels personnels et environnementaux.

⁴ « *La politique aux personnes handicapées en Belgique* », SPF Sécurité Sociale, Direction générale des Personnes handicapées, (document datant de début 2007, avant l'adoption des lois du 10 mai 2007 relative à la non discrimination); « *La politique des personnes handicapées en Belgique : contexte institutionnel* », page du site web du SPF Sécurité sociale.

Cette description fait référence à la Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF), entérinée par l'Organisation Mondiale de la Santé le 22 mai 2001 lors de la cinquante-quatrième assemblée mondiale de la santé.

Le handicap peut toucher la personne dès la naissance ou postérieurement, s'il est lié à une maladie, un accident ou un âge avancé.

Toute personne dont la participation à la vie sociale ou professionnelle est limitée ou entravée, et pas seulement les personnes reconnues comme étant handicapées par la loi, est considérée comme une personne en situation de handicap au sens du protocole.

Par ce protocole, l'Etat fédéral, les Communautés et les Régions, se donnent des critères destinés à les guider dans l'interprétation du concept d'"aménagement raisonnable" en vue de l'inclusion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap.

De tels aménagements figurent à ce titre au sein de nombreux textes (directives, décrets, loi...) et il s'agit ici d'éviter un traitement divergent dans les dispositions des différents niveaux de pouvoir.

Le protocole décrit donc, de manière très générale, le concept d'"aménagement raisonnable" comme étant une mesure concrète de nature à neutraliser l'impact limitatif d'un environnement non adapté sur la participation d'une personne handicapée.

De plus, notons que les aménagements ici visés pourront tout aussi bien être matériels (adaptations architecturales...), immatériels (usage d'une langue simplifiée...), collectifs (placement d'ascenseurs...) ou individuels (adaptation d'un poste de travail...).

Le protocole expose par ailleurs quatre critères auxquels doit répondre un tel aménagement pour être 'raisonnable'. Il lui faudra ainsi:

- 1) être efficace afin de permettre à la personne en situation de handicap de participer effectivement à une activité;
- 2) permettre une participation égale de la personne en situation de handicap;
- 3) permettre une participation autonome de la personne en situation de handicap;
- 4) assurer la sécurité de la personne en situation de handicap.

Le protocole entrera en vigueur pour chaque partie dès l'approbation de son Gouvernement.

2. Dans la Communauté germanophone

L'institution principalement compétente pour la politique en faveur des personnes handicapées dans la Communauté germanophone est **l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées.**

Un document intitulé annexe 3 contient des informations sur l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées⁵ (site web : www.dpb.be)

Vous trouverez également un exemplaire du rapport d'activités 2007 de l'Office rédigé en allemand (annexe 4).

⁵ « l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées », doc.2006-0817

Concernant le nombre de personnes handicapées dans la Communauté germanophone, il n'y a pas de données chiffrées sur le nombre total de personnes handicapées dans la Communauté germanophone. Elles ne sont pas obligées de s'inscrire auprès de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées. En 2007, 5.048 personnes handicapées étaient inscrites auprès de l'Office. Cela représente environ 7 à 10% de la population germanophone qui compte environ 70.000 personnes⁶.

3. Dans la Région de Bruxelles- Capitale

La Commission communautaire française est compétente, hors les allocations et les interventions médicales et paramédicales, pour l'ensemble de la politique d'accueil des personnes handicapées francophones de la Région de Bruxelles-Capitale⁷.

Par son décret du 18 décembre 1998 (*M.B.16.02.1999*), elle a créé **le Service bruxellois francophone des personnes handicapées.**

Le " Service bruxellois francophone des personnes handicapées" s'adresse à toute personne âgée de moins de 65 ans, domiciliée sur le territoire de Bruxelles-Capitale et présentant un handicap qui résulte d'une diminution d'au moins 30% de sa capacité physique ou 20 % de sa capacité mentale.

Le Service Bruxellois remplit diverses missions :

- auprès des personnes handicapées, ou de leur famille : informations, conseils et orientation dès la petite enfance, (avant la naissance le cas échéant), octroi d'une aide matérielle individuelle pour favoriser l'autonomie et l'intégration sociale et professionnelle: adaptation du véhicule, aménagement de la maison, accompagnement pédagogique, tickets horaires de traduction pour les personnes sourdes, videoscope pour la lecture, etc.
- auprès des travailleurs handicapés et des employeurs : collaboration avec des services de formation professionnelle, mesures favorisant la formation et l'emploi en milieu ordinaire ou adapté : contrat d'adaptation professionnelle, prime d'insertion, prime d'installation, adaptation du poste de travail, intervention dans les frais de déplacement.
- auprès d'institutions : agrément des Services d'accompagnement pédagogique, et agrément et subventions aux Entreprises de Travail Adapté, aux Centres de réadaptation fonctionnelle, aux Services d'accompagnement , au Service d'interprétation pour sourds, aux Centres de jour et d'hébergement agréés pour enfants et adultes.
- pour tous: Informations individuelles ou collectives relatives aux aménagements, matériel, aides techniques, institutions et interventions. Visite de la salle d'exposition, démonstrations et apprentissages de matériel.

⁶ cf. page 8 du rapport d'activités 2007 de l'Office de la Communauté germanophone pour personnes handicapées rédigé en allemand (annexe 4).

⁷ Le site internet de la Commission communautaire française est www.cocof.irisnet.be

Voici la présentation des différentes mesures du Service bruxellois pour favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Elles sont présentées de deux manières différentes: pour les employeurs et pour les personnes handicapées.

Ces mesures sont les suivantes :

- [Le contrat d'adaptation professionnelle](#);
- [La prime d'insertion](#);
- Le stage découverte ;
- La prime d'éducation ;
- La prime de tutorat ;
- La prime à l'installation ;
- L'adaptation du poste de travail ;

Ces mesures sont réglementées par les dispositions légales suivantes :

- Le décret du 4 mars 1999 relatif à l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées tel que modifié; (M.B.03.04.1999)
- Le chapitre VI de l'arrêté du 25 février 2000 relatif aux dispositions individuelles d'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées mises en œuvre par le service bruxellois francophone des personnes handicapées tel que modifié; (M.B. 08.06.2000).
- L'arrêté 2004/80 du 27 mai 2004 visant à favoriser l'intégration professionnelle des personnes handicapées (M.B. 28.06.2004).

Par ailleurs, il convient de citer le décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle (M.B. 24.01.2008) (annexe 5).

L'article 7 de ce décret prévoit qu' « afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes qui s'occupent, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

4. Informations sur l'enseignement spécial

L'enseignement spécialisé relève de la compétence des Communautés.

a) Dans la Communauté française, le texte applicable est le décret du 4 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé (M.B.03.03.2004). La copie se trouve en annexe 6.

Ce décret s'applique à l'enseignement maternel spécialisé, primaire spécialisé, fondamental spécialisé et secondaire spécialisé organisé, subventionné ou reconnu par la Communauté française.

Sont également communiqués un document intitulé «*comment se structure l'enseignement spécialisé dans la Communauté française*» ainsi qu'une fiche descriptive des types de l'enseignement fondamental spécialisé (annexes 7 et 8).

b) Dans la Communauté flamande, plusieurs décrets s'appliquent en fonction du type d'enseignement (fondamental, secondaire, supérieur) et ils ont été modifiés au fil du temps. Le décret du 22 juin 2007 relatif à l'enseignement XVII (M.B.21.08.2007) est le dernier texte modificatif.

Il n'y a pas de décret spécifique à l'enseignement spécialisé.

L'enseignement spécialisé ne laisse pas les enfants suivre un programme d'apprentissage ordinaire mais veille à leur procurer un curriculum individualisé aux besoins et aux possibilités de chaque enfants. C'est pourquoi les enseignants sélectionnent des objectifs de développement qu'il veulent poursuivre pour un élève en particulier ou un groupe d'élève.

La sélection des objectifs est fixée dans un «*handelingsplan*». (annexe 9)

ARTICLE 15§2 -

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur accès à l'emploi par toute mesure susceptible d'encourager les employeurs à embaucher et à maintenir en activité des personnes handicapées dans le milieu ordinaire de travail et à adapter les conditions de travail aux besoins de ces personnes ou, en cas d'impossibilité en raison du handicap, par l'aménagement ou la création d'emplois protégés en fonction du degré d'incapacité. Ces mesures peuvent justifier, le cas échéant, le recours à des services spécialisés de placement et d'accompagnement ».

Région wallonne :

En Région wallonne, le décret du 27 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle interdit notamment la discrimination fondée sur le handicap en matière d'emploi et de formation professionnelle (M.B.23.06.2004).(annexe 1)

Ce décret concourt à la transposition de la Directive 2000/43/C.E. du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et de la Directive 2000/78/C.E. du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

L'article 4 de décret précité définit ce qu'il faut entendre par " égalité de traitement " et il s'agit de *« l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur des convictions religieuses, philosophiques, un handicap ou une caractéristique physique, l'état de santé actuel ou futur, l'âge, l'état civil, le sexe, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine nationale ou ethnique, l'origine ou la situation familiale ou socio-économique, en ce qui concerne l'emploi et la formation professionnelle.*

Communauté germanophone :

Le décret-programme 2007 du 25 juin 2007 adopté par le Parlement de la Communauté germanophone contient une section 2 relative à l'égalité de traitement sur le marché du travail (M.B.26.10.2007). Il s'agit des articles 5 à 16. (annexe 2)

Cette section remplace en réalité des articles du décret du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail.

La discrimination directe ou indirecte en raison d'un handicap en ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement est visée par l'arsenal législatif (articles 5, 6 et 8 du décret-programme 2007 remplaçant l'article 2, §1^{er},6^o et 7^o et l'article 8 du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail).

L'article 8 du décret-programme 2007 remplace en effet l'article 6 du 17 mai 2004 relatif à l'égalité de traitement sur le marché du travail par la disposition suivante : *« En ce qui*

concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale dans les conditions ou critères ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale, mènent à de la discrimination. "

En ce qui concerne la Commission communautaire française :

Le décret de la Commission communautaire française du 22 mars 2007 relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle (M.B. 24.01.2008) (annexe 3), prévoit en son article 7 qu' « afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes qui s'occupent, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

ARTICLE 15 : DROIT DES PERSONNES HANDICAPÉES A L'AUTONOMIE, A L'INTEGRATION SOCIALE ET A LA PARTICIPATION A LA VIE DE LA COMMUNAUTE

ARTICLE 15§3

« En vue de garantir aux personnes handicapées, quel que soit leur âge, la nature et l'origine de leur handicap, l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté, les Parties s'engagent notamment à favoriser leur pleine intégration et participation à la vie sociale notamment, par des mesures y compris des aides techniques, visant à surmonter des obstacles à la communication et à la mobilité et à leur permettre d'accéder aux transports, au logement, aux activités culturelles et aux loisirs ; »

Réponses de la Communauté flamande aux questions du Comité européen des Droits sociaux.

Contrairement à la conclusion du Comité européen des Droits sociaux selon lequel une législation générale protégeant les personnes handicapées contre la discrimination en matière de logement, de transports publics, de télécommunications, de culture et de possibilités de loisirs ferait défaut, les articles 10 et 11 de *la Constitution belge* garantissent respectivement que les belges sont égaux devant la loi (art.10) et que la jouissance des droits et des libertés doit être assurée aux belges sans discrimination (art.11).

En outre, les droits précités et le contrôle de leur respect sont garantis par *la loi anti-discrimination du 10 mai 2007*. Bien que cette loi anti-discrimination ne donne pas de définition de la notion de « handicap », le Centre pour l'Egalité des Chances et la Lutte contre le racisme créé sur base de cette loi a, entre autres, pour mission : « ...de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, **le handicap**, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ».

Le Centre donne une portée très large à la notion de handicap. Il peut s'agir de différentes situations :

- problèmes de santé physiques et sensoriels ;
- maladies chroniques et dégénératives ;
- maladies génétiques ;
- déficiences mentales ;
- séquelles physiques ou mentales d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ;
- etc....

Une personne handicapée ne peut, dans une situation comparable, être traitée de manière moins favorable qu'une personne sans handicap. C'est ainsi qu'il est par exemple interdit de refuser de louer un appartement à quelqu'un en raison de l'handicap du candidat-locataire.

Dans certains cas, avec une justification objective et raisonnable, une différence de traitement pourra toutefois être accordée. Il peut par exemple être refusé, à une personne présentant un handicap grave, de participer à une activité sportive comportant de nombreux risques et pour laquelle une grande autonomie est nécessaire.

Chaque situation est unique et doit être étudiée en fonction de la loi en tenant compte de la nature de l'handicap, du contexte et de tous les autres éléments déterminants qui nous aident à évaluer le caractère discriminatoire de la situation.

Parce que le handicap résulte souvent d'un environnement qui n'est pas adapté, des adaptations concrètes dans des situations spécifiques peuvent être nécessaires afin d'éliminer les obstacles qui empêchent une personne handicapée d'accéder, de participer à un travail, à une activité ou de bénéficier d'un service. Ainsi, la loi stipule que l'absence d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées constitue une discrimination. Le caractère raisonnable de l'aménagement est évalué en fonction de son coût organisationnel et financier, de l'existence de mesures compensatoires et d'aides pour financer certaines mesures comme l'adaptation du poste de travail, mais aussi de l'investissement dans le temps, etc....

(Source : le site internet du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme)

En ce qui concerne spécifiquement l'application de l'article précité en Flandre, nous sommes également d'avis que notre nouveau décret du 7 mai 2004 (DECRET du 7 mai 2004 portant création de l'agence indépendante interne avec personnalité juridique « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap) contient les garanties nécessaires pour une participation maximale des personnes handicapées dans tous les domaines de la vie sociale et quotidienne, y compris les domaines cités par le Comité : cela se traduit non seulement dans la nouvelle définition du handicap lui-même en termes de participation (Art.2,2° « handicap : tout problème de participation important et de longue durée d'une personne qui est dû à la conjonction de troubles fonctionnels de nature mentale, psychique, physique ou sensorielle, de limites dans l'exercice d'activités et de facteurs personnels et externes »), mais l'art. 4, §1^{er} stipule expressément

« ...que l'agence a pour mission de promouvoir l'intégration sociale et la participation à la vie sociale des personnes handicapées, en leur procurant une assistance qui leur permet d'optimiser leur autonomie et leur qualité de vie.

Dans l'exercice de sa mission, elle se fonde sur le droit d'autodétermination, la liberté de choix, les possibilités et l'expérience de la personne handicapée.

L'agence stimule l'intégration et la participation sociales des personnes handicapées, et collabore à la mise en œuvre d'une politique inclusive pour le groupe-cible. »

Cette mission se traduit aussi dans l'objectif stratégique de l'organisation en matière de collaboration à une politique inclusive. Concrètement, pour les domaines cités par le Comité, nous pouvons signaler ce qui suit :

Au niveau du logement

La VAPH prévoit toute une gamme d'habitations subventionnées qui sont accessibles aux personnes handicapées (PmH) agréées par elle, pour autant qu'elles aient été inscrites pour l'habitation en question. L'on opte expressément pour des habitations plus intégrées. L'attribution de l'une ou l'autre habitation se fait sur base d'une évaluation multidisciplinaire ; l'intéressé a également une possibilité de recours afin de pouvoir contester une éventuelle non attribution. En dernière instance, la personne handicapée peut d'ailleurs encore toujours s'adresser au Tribunal du Travail pour obtenir gain de cause.

En outre, les personnes handicapées agréées par la VAPH peuvent prétendre à des interventions pour l'adaptation de l'habitation pour autant que cette possibilité ait été octroyée à la personne en question. Les mêmes possibilités de recours s'appliquent ici.

L'administration flamande prévoit également, spécifiquement pour les personnes handicapées, une subvention à la location et une prime d'installation pour les personnes ayant, entre autres, un handicap de 66%. Les modalités pour obtenir ces primes sont décrites dans un guide accessible et peuvent, entre autres, être obtenues au niveau communal. La réglementation flamande prévoit également une prime d'adaptation pour les habitations lorsque l'habitation est adaptée aux limites physiques de l'intéressé lui-même ou d'un membre de sa famille handicapé. Il s'agit d'une prime pour un équipement spécial qui est nécessaire pour l'exercice des activités de la vie quotidienne.

Au niveau de la culture et des loisirs

Jusqu'à fin 2007, la VAPH subventionnait effectivement, au niveau flamand, 20 organisations afin d'organiser des loisirs adaptés pour les personnes handicapées. Au cours de l'année 2003, un processus a toutefois débuté visant à examiner s'il n'était pas préférable d'inclure cette offre de loisirs adaptés dans les organisations de loisirs régulières. Il en est finalement résulté un nouvel arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007 fixant les conditions et modalités d'agrément et de subventionnement d'organisations d'assistance relative aux loisirs pour personnes handicapées.

Cet arrêté stipule que seule une assistance spécifique en matière de loisirs est encore fournie, si elle est indiquée, par des organisations spécifiques d'assistance relative aux loisirs pour personnes handicapées ; ces organisations ont, entre autres, pour mission :

- la sensibilisation du secteur des loisirs régulier, et l'organisation de formations pour ce secteur dans le domaine de l'assistance aux loisirs de personnes handicapées ;
- la mise en place d'une coopération structurelle avec le secteur des loisirs régulier, en vue d'une offre de loisirs aussi étendue que possible pour le groupe-cible en question dans le secteur des loisirs régulier ;
- le développement de connaissances et d'expertise spécifiques en matière de handicaps dans le domaine de l'assistance aux loisirs pour ce groupe-cible spécifique, et la mise à disposition de ces connaissances et expertise aussi bien dans le cadre de l'offre de loisirs régulière qu'en ce qui concerne l'offre de loisirs spécifiques pour le groupe-cible.

Cette réglementation est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

En ce qui concerne la mobilité et les transports

Nous déduisons des questions que celles-ci concernent surtout la situation en Wallonie, et plus particulièrement celle de la Communauté germanophone.

Nous pouvons néanmoins signaler, en ce qui concerne la Flandre, que le Ministre flamand de la Mobilité a lancé, au printemps 2007, deux projets pilotes dans la province du Limbourg afin d'examiner si la Compagnie de transports régulière flamande De Lijn pourrait prévoir à terme, sur tout le territoire flamand, un transport collectif adapté spécifique pour les personnes à mobilité réduite qui ne peuvent que difficilement ou pour lesquelles il est impossible d'utiliser les bus réguliers, même ceux qui sont techniquement accessibles.

En ce qui concerne la communication

Des impulsions supplémentaires seront données afin de rendre les sites internet de l'autorité flamande plus accessibles. Ceci a été décidé par le Gouvernement flamand le 22 février 2008.

Les mesures s'inscrivent dans le cadre du projet « Web accessible ». Ce projet vise à rendre accessible aux personnes handicapées l'ensemble de l'internet et de l'extranet de l'autorité flamande. Les sites internet devront satisfaire à ce qu'on appelle les normes Anysurfer.

Le projet a démarré en 2004 et fin 2007 12% des sites internet avaient le label Anysurfer. Dans le but d'augmenter ce nombre, les mesures supplémentaires suivantes sont, entre autres, prises :

- Le projet « Web accessible » donnera la priorité aux sites internet qui sont élaborés depuis janvier 2006
- Anysurfer reste la norme à atteindre
- Une circulaire explicitera les objectifs et les responsabilités du projet.
- Dans chaque domaine de la politique il devra y avoir une personne de contact « accessibilité des sites internet ».
- Le Gouvernement flamand prévoit également 500.000 euros de moyens supplémentaires pour réaliser en 2008 un plus grand nombre de sites internet accessibles. Une grande partie en sera réservée à l'appui aux entités.

Toutes les applications web (internet, intranet et extranet) de toutes les institutions flamandes ainsi que les sites web qui sont réalisés avec des moyens de l'autorité flamande tombent dans le champ d'application du projet « Web accessible ». En ce qui concerne la question du statut juridique du langage gestuel, nous pouvons mentionner que le Parlement flamand a reconnu le langage gestuel flamand le 5 mai 2006 (Moniteur belge du 17.7.2006). Le langage gestuel y est reconnu *comme langage distinct*, donc pas seulement comme un moyen de communiquer. L'art. 2 de ce décret dispose en effet « ...*que les personnes sourdes appartiennent au groupe linguistico-culturel minoritaire pour lequel le langage gestuel flamand joue un rôle identificateur. Le langage gestuel flamand est reconnu par ce décret.* »

Ce décret de reconnaissance ne crée toutefois pas automatiquement des droits, mais pose les bases pour une réglementation concrète future. Il prévoit également la création d'une commission consultative qui formule des propositions sur l'utilisation du langage gestuel flamand.

En ce qui concerne les moyens techniques et la réglementation en matière de contribution propre

Au niveau de l'administration flamande, il est non seulement prévu de pouvoir mettre à la disposition des élèves handicapés des moyens d'apprentissage spécifiques, mais chaque personne handicapée peut, pour autant qu'elle soit agréée par la VAPH et pour autant que le moyen technique demandé soit jugé nécessaire pour l'intéressé et indispensable pour son intégration sociale, prétendre à toute une série de moyens techniques. Il est impossible d'énumérer tous ces moyens dans le cadre de ces informations complémentaires.

L'ayant droit reçoit une intervention financière lors de l'acquisition du moyen en question ; il reste donc une contribution personnelle à payer.

En ce qui concerne la question du Conseil de l'Europe relative aux « services d'appui », l'on peut citer, outre les formes régulières d'aide familiale et de soins à domicile, les *formes d'appui ambulantes* agréées et subventionnées par la VAPH, à savoir, l'accompagnement à domicile, le logement accompagné, le logement autonome, le logement protégé et le logement intégré.

Ces formes d'accompagnement offrent, selon leur finalité, un appui sur le plan psychosocial, agogique et administratif, et au niveau des activités de la vie quotidienne en général. La VAPH accorde l'accès à ces formes d'appui à la personne handicapée et subventionne les équipements en question.

Les personnes handicapées paient leurs frais de logement, alimentation et habillement. La contribution propre du client dans les frais d'accueil est fixée comme suit :

En cas de *logement protégé et intégré*, le service peut demander une contribution lorsque le client bénéficie d'un centre de jour :

- En cas de logement protégé, le centre de jour peut demander à la personne handicapée une contribution qui peut s'élever à maximum 7.60 par jour si un repas chaud est mis à disposition, et à 3.60 par jour si aucun repas chaud n'est mis à disposition.
- Le projet de logement intégré prévoit un accueil de jour adapté pour les personnes handicapées. L'organisme qui exploite le projet de logement intégré peut se charger lui-même de l'organisation de l'accueil de jour ou peut faire appel à cet effet à un autre organisme, avec lequel un accord de coopération est alors conclu. L'organisme qui organise l'accueil de jour peut demander à la personne handicapée une contribution s'élevant à 7,60 euros par jour dans le cas où un repas chaud est proposé ou 3,60 euros par jour dans le cas où aucun repas chaud n'est proposé.

En cas d'accompagnement à domicile :

Pour les dix premiers accompagnements dans une famille, le service peut demander une contribution dans les frais de fonctionnement de 4,50 euros maximum par accompagnement. Pour les accompagnements suivants, la famille paie 4,50 euros par accompagnement comme contribution dans les frais de fonctionnement.

En ce qui concerne l'assistance économique favorisant l'autonomie des personnes handicapées

Il a déjà été fait mention de l'appui via le « budget d'assistance personnel » et les moyens d'assistance individuels. A partir de l'automne 2008, l'administration flamande donnera également, via des projets pilotes expérimentaux, une impulsion à l'implémentation du « budget personnel ». Le cadre légal en est déjà fixé dans le décret portant création de la VAPH.

Avec un budget personnel qui lui est octroyé par la VAPH, une personne handicapée pourra supporter les coûts d'assistance par un organisme. Ce système doit mener à une plus grande autonomie et à une plus grande liberté de choix pour les personnes handicapées en ce qui concerne la nature souhaitée de l'accueil (cf. « soins sur mesure »).

**ARTICLE 18 : DROIT A L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE LUCRATIVE
SUR LE TERRITOIRE DES AUTRES PARTIES**

ARTICLE 18§1

« En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à l'exercice d'une activité lucrative sur le territoire de toute autre Partie, les Parties s'engagent à appliquer les règlements existants dans un esprit libéral ; »

Communauté flamande.

Réponses aux questions du Comité européen des Droits sociaux.

Sur le site www2.vlaanderen.be du Ministère flamande du Travail et de l'Economie sociale figurent plus de renseignements concernant :

- le nombre de cartes professionnelles demandées et refusées pour les ressortissants non Union européenne et ne bénéficiant pas d'accords bilatéraux ;
- les accords bilatéraux avec les pays membres
- le nombre de permis de travail demandés et refusés.