

Rapport annuel 2023



Transition Insertion Bruxelles



Table des matières

Préface	4
Historique et objectifs	5
Écoles participantes en 2023	6
1. Indicateurs 2023	7
1.1. Définition des participants en 2023	7
1.1.1. Nombre de participants et répartition selon le genre	7
1.1.2. Répartition des participants selon la forme d'enseignement suivi	8
1.1.3. Répartition des participants selon le type d'enseignement	9
1.2. Résultats des suivis et de l'orientation des participants	11
1.2.1. Participants qui suivent un enseignement de forme 2	11
1.2.2. Participants qui suivent un enseignement de forme 3	12
2. Les actions collectives	15
2.1. La préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle	15
2.1.1. Orientation : vidéos « Mon métier ? »	15
2.1.2. Formation : Rencontre avec le service d'appui à la formation professionnelle	16
2.1.3. Accompagnement : Les Tropiques ASBL	16
2.1.4. Emploi : Rencontre avec Virginie Sonnet, job coach à Polybat	16
2.1.5. Emploi : Rencontre avec le dispositif régional JEEP	17
2.1.6. Emploi : Carte Activa aptitude réduite	17
2.2. Les partenariats avec des employeurs des secteurs adapté et ordinaire	18
2.2.1. Le secteur adapté	18
2.2.2. Le secteur ordinaire	20
2.3. La visibilité du projet	25
2.3.1. Le matériel de promotion du projet	25
2.3.2. Le site Internet	26
2.3.3. Communication sur les réseaux sociaux	27
3. Le travail de l'ergothérapeute	29
3.1. Les missions de l'ergothérapeute	29
3.2. Les actions spécifiques de l'ergothérapeute	30
3.2.1. Les suivis des stagiaires et des nouveaux engagés	30
3.2.2. Les ateliers dans les écoles : une préparation aux stages et engagements	31
3.2.3. La sensibilisation des employeurs	32

4. Les actions dans les écoles	34
4.1. Construction du projet professionnel des jeunes	34
4.2. Information sur les réseaux, les structures à mobiliser	35
4.3. Partenariats pour l’insertion sociale et professionnelle	36
4.4. Préparation à la transition de l’école au monde du travail	37
4.5. Concertation avec les divers acteurs de formation des participants et articulation entre la formation scolaire et le placement en entreprise	37
4.6. Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet	38
4.7. Le respect des valeurs de l’Union européenne	39
4.7.1. Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne	39
4.7.2. Égalité hommes-femmes	39
4.7.3. Actions développées dans le cadre de la promotion de l’égalité des chances pour tous	40
4.7.4. Développement durable et préservation de l’environnement	40
5. Le bilan des actions du projet	41
5.1. Les apports du projet	41
5.2. Les points à améliorer dans le fonctionnement du projet	42
5.3. Les difficultés rencontrées	42
5.3.1. Facteurs internes	42
5.3.2. Facteurs externes	43
5.4. Les facilitateurs	44
5.4.1. Facteurs internes	45
5.4.2. Facteurs externes	45
6. LES COMITÉS	45
6.1. Comité d’accompagnement	45
6.2. Comité de suivi local	46
6.3. Comité de suivi pédagogique	46
6.4. Réunions Coupole	47
7. AUTRES RÉUNIONS	47
7.1. Réunions entre partenaires	47
7.2. Formations	48
7.3. Colloques, conférences, salons	48
CONCLUSION	48

Préface

2023 a été une année à deux vitesses pour le projet Transition Insertion. En effet, alors que les stages et les sorties vers l'emploi dans le secteur ordinaire (entreprises privées et administrations publiques) ont pris leur envol, les stages et les sorties vers l'emploi en milieu adapté ont été beaucoup plus restreints que l'année précédente. D'une part le chômage économique auquel ont dû faire face les ETA bruxelloises et d'autre part la restructuration de Manufast ASBL ont presque complètement bouché les possibilités de sortie pour les jeunes de l'enseignement spécialisé de forme 2.

Par ailleurs, si l'année 2023 a été marquée par l'excellente nouvelle de la reconduction du projet pour la programmation FSE+ 2021-2027, elle s'achève néanmoins sur l'abandon – nous l'espérons provisoire – du poste d'ergothérapeute pour l'accompagnement des stagiaires et des nouveaux engagés dans les secteurs adapté et ordinaire. Nous espérons néanmoins que de nouveaux subsides nous permettront de continuer cet accompagnement jugé essentiel, tant par les référents du projet que par les entreprises qui en ont bénéficié.

Les pages qui suivent font le point sur l'état d'avancement du projet Transition Insertion. Outre les chiffres qui expriment de manière synthétique et précise les réalités du terrain, une analyse plus qualitative est également proposée.

Basé sur les rapports d'activités de l'ensemble des référent-e-s du projet Transition Insertion et renforcé par l'expérience et les observations de l'ergothérapeute et de la coordinatrice, le rapport annuel se veut une photographie globale des actions et des résultats du projet.

Plus concrètement, la première partie expose les données chiffrées, détaillées par école, par type et forme d'enseignement suivis et par genre. La seconde partie offre une vue générale des actions réalisées tout au long de l'année 2023 et liste les facteurs facilitants et limitants du projet.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture.

Historique et objectifs

Depuis septembre 2015, la FEBRAP prend part, avec d'autres intervenants, dont la Fédération Wallonie-Bruxelles et la COCOF, au projet Transition Insertion cofinancé par le Fonds Social Européen (FSE).

Ce projet vise à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes inscrits dans l'enseignement spécialisé de formes 2 et 3 le plus rapidement possible après la fin de leurs études secondaires. Chaque école participante nomme au moins un référent-coordonateur (enseignant, assistant social, éducateur, ou autre membre de l'équipe pédagogique) qui est chargé d'accompagner les jeunes. À l'origine, cet accompagnement commençait pendant leur dernière année d'études secondaires et se poursuivait sur les 12 mois qui suivaient leur sortie de l'école.

Depuis septembre 2022, à l'occasion de la nouvelle programmation 2021-2027 du Fonds Social Européen (FSE+), le suivi des jeunes commence dès le début de la phase 2 en Forme 2 et de la phase 3 en Forme 3 et s'étend toujours jusqu'à 1 an après leur sortie de l'école. Ce changement permet aux référents d'intervenir plus tôt dans l'orientation des jeunes, de mieux préparer leur projet socioprofessionnel ainsi que les compétences professionnelles et personnelles nécessaires.

À Bruxelles, la FEBRAP assure la coordination du projet Transition Insertion :

- organisation des réunions du comité de suivi pédagogique, qui permettent de réunir les référents-coordonateurs du projet et d'unifier certaines actions,
- organisation des réunions du comité de suivi local, qui réunissent les directeurs des établissements scolaires participant au projet,
- participation aux réunions du comité d'accompagnement du projet à Bruxelles et en Wallonie,
- entretien des liens avec le secteur adapté,
- développement de partenariats avec des employeurs du secteur ordinaire,
- gestion de l'aspect communicationnel du projet (site Web, réseaux sociaux, etc.),
- supervision de l'action de l'ergothérapeute.

La FEBRAP engage également une ergothérapeute dédiée au projet Transition Insertion, dont voici les missions principales :

- suivi des jeunes pendant leur stage ou en début de contrat dans les secteurs adapté et ordinaire
- proposition d'aménagements raisonnables
- sensibilisation des équipes encadrantes dans les entreprises
- rédaction de rapports ergothérapeutiques afin d'aider les référents-coordonateurs à peaufiner la formation des jeunes

Écoles participantes en 2023

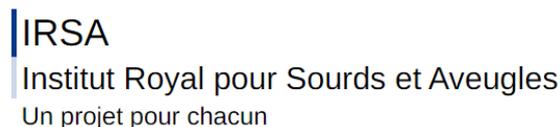
En 2023, 9 écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises ont participé au projet :

- Ados Pilifs (Neder-Over-Hembeek)
- École La Cime (Forest)
- École Notre-Dame de Joie (Bruxelles Ville)
- École Professionnelle Edmond Peeters (Ixelles)
- École Saints-Jean-et-Nicolas (Schaerbeek)¹
- Institut Alexandre Herlin (Berchem-Sainte-Agathe)
- Institut Charles Gheude (Bruxelles Ville)
- Institut Communal Professionnel des Polders (ICPP Uccle)
- Institut Decroly (Uccle)²



Au total, 13 référents-coordonateurs ont accompagné les participants du projet Transition Insertion à Bruxelles.

Par ailleurs, l'accompagnement proposé par l'ergothérapeute ne se réduit pas aux écoles qui bénéficient du projet Transition Insertion. Ainsi, elle a également suivi des jeunes provenant de 3 autres écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises : La Joie de Vivre, l'IRSA et l'EESPSCF d'Auderghem.



ENSEIGNEMENT SPÉCIALISÉ PRIMAIRE ET SECONDAIRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE (AUDERGHEM)

¹ L'École Saints-Jean-et-Nicolas a mis sa participation au projet en pause pour l'année scolaire 2023-2024.

² L'Institut Decroly, qui avait fait une pause en 2022-2023, a rejoint le projet en septembre 2023.

1. Indicateurs 2023

1.1. Définition des participants en 2023

1.1.1. Nombre de participants et répartition selon le genre

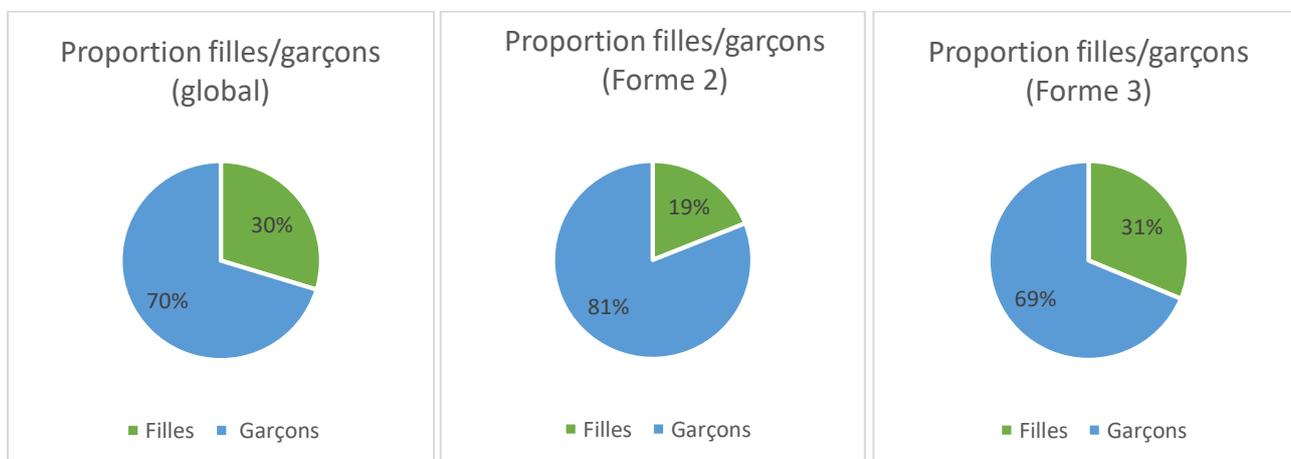
En 2023, à Bruxelles, Transition Insertion a permis d'accompagner 451 élèves (134 filles et 317 garçons) de l'enseignement spécialisé, soit 104 de plus qu'en 2022.

Écoles	Filles	Garçons	Total élèves
Ados Pilifs	1	10	11
École La Cime	19	21	40
École Professionnelle Edmond Peeters	34	80	114
École Saints-Jean-et-Nicolas	1	48	49
Institut Alexandre Herlin	7	25	32
Institut Charles Gheude	13	77	90
Institut Communal Professionnel des Polders	14	48	62
Institut Decroly	0	8	8
Institut Notre-Dame-de-Joie	45	0	45
TOTAL	134	317	451

Cet écart important entre 2022 et 2023 s'explique principalement par le fait que les référents ont été encouragés à rencontrer tous les élèves éligibles de leur école pour leur présenter le projet et proposer un accompagnement.

Parmi ces 451 jeunes, 30 % sont des filles et 70 % des garçons, ce qui correspond globalement à la proportion de filles et de garçons inscrits dans l'enseignement spécialisé en Belgique.

Si l'on s'attarde sur les proportions de filles et de garçons selon la forme d'enseignement, on constate qu'en Forme 2, 1 participant sur 5 est une fille, alors qu'en Forme 3, les filles constituent près d'un tiers du public.



1.1.2. Répartition des participants selon la forme d'enseignement suivi

Pour rappel, le projet Transition Insertion accompagne les jeunes inscrits dans les formes 2 et 3 de l'enseignement spécialisé :

- Forme 2 : enseignement d'adaptation sociale et professionnelle (formation générale et professionnelle ayant pour objectif l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé)
- Forme 3 : enseignement professionnel (formation générale, sociale et professionnelle visant l'insertion socioprofessionnelle)

À Bruxelles, en 2023, trois écoles organisaient les deux formes d'enseignement, cinq écoles organisaient uniquement la forme 3 et une école organisait uniquement la forme 2. Voici la répartition des élèves par forme d'enseignement :

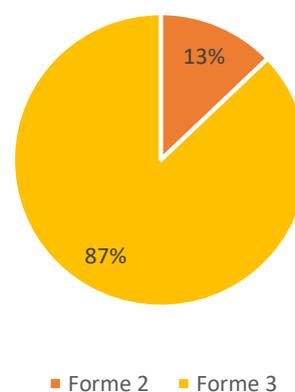
Écoles	Forme 2	Forme 3	Total
Ados Pilifs	11	0	11
École La Cime	0	40	40
École Professionnelle Edmond Peeters	0	114	114
École Saints-Jean-et-Nicolas	5	44	49
Institut Alexandre Herlin	9	23	32
Institut Charles Gheude	0	90	90
Institut Communal Professionnel des Polders	35	27	62
Institut Decroly	0	8	8
Institut Notre-Dame-de-Joie	0	45	45
TOTAL	58	393	451

En 2022, première année de la nouvelle programmation FSE+, les 3/4 des élèves étaient inscrits en forme 3 et 1/4 était inscrit en forme 2.

En 2023, l'écart se creuse, avec près de 9 jeunes sur 10 appartenant à la forme 3 et 1 jeune à la forme 2.

En effet, l'augmentation du nombre de participants cette année a essentiellement bénéficié aux jeunes de forme 3, qui se sont tous vu présenter le projet Transition Insertion et proposer un suivi, ce qui était déjà le cas pour les jeunes de forme 2 auparavant.

Proportion Forme 2/Forme 3



1.1.3. Répartition des participants selon le type d'enseignement

En plus d'être répartis dans des formes d'enseignement, les élèves inscrits du spécialisé sont catégorisés par type d'enseignement en fonction de leur handicap ou difficultés.

Rappel sur les types de handicaps³ :

- Type 1 : retard mental léger
- Type 2 : retard mental modéré ou sévère
- Type 3 : troubles du comportement
- Type 4 : déficiences physiques
- Type 5 : maladies ou convalescence
- Type 6 : déficiences visuelles
- Type 7 : déficiences auditives
- Type 8 : troubles de l'apprentissage⁴

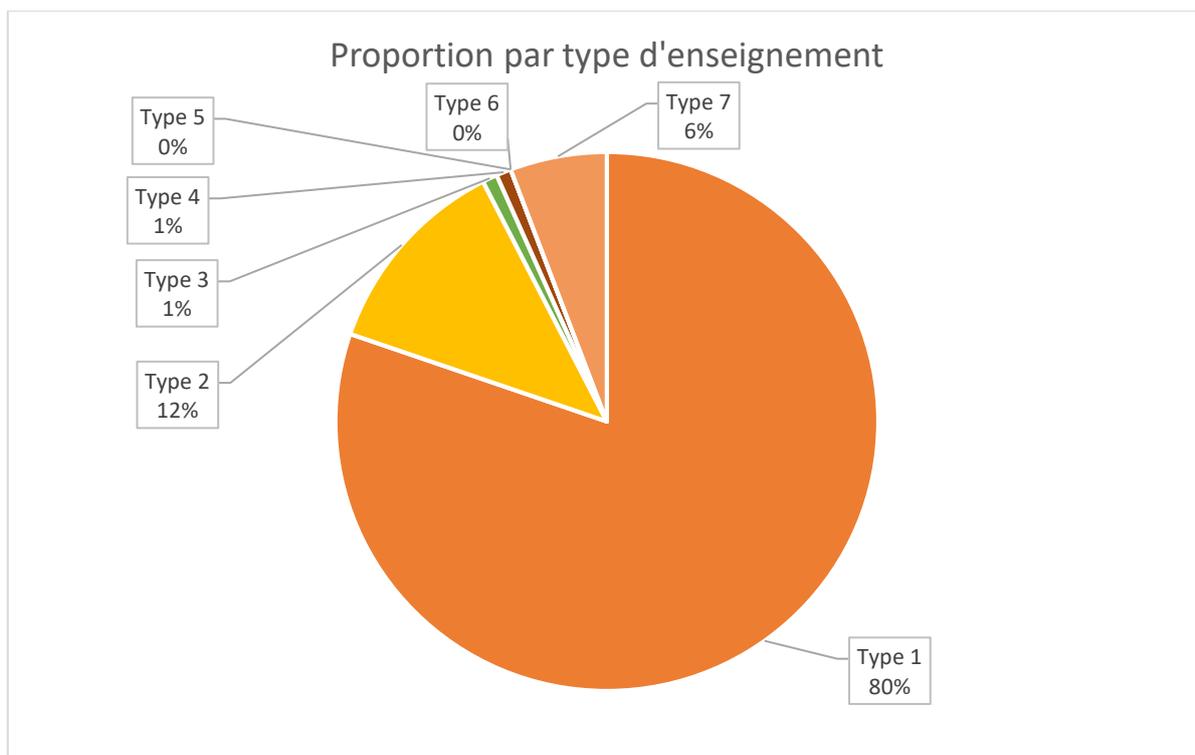
Voici comment les participants de Transition Insertion sont répartis dans les différents types de handicap :

Écoles	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
Ados Pilifs		11						
École La Cîme	36			4				
École Professionnelle Edmond Peeters	114							
École Saints-Jean-et-Nicolas	44	5						
Institut Alexandre Herlin		6					26	
Institut Charles Gheude	90							
Institut Communal Professionnel des Polders	29	33						
Institut Decroly	4		4					
Institut Notre-Dame-de-Joie	45							
TOTAL	362	55	4	4	0	0	26	0

Le diagramme à la page suivante propose une représentation plus visuelle de ces chiffres.

³ Consulté sur le site Internet enseignement.be (1^{er} février 2023)

⁴ Le type 8 n'ayant été créé dans l'enseignement spécialisé secondaire qu'en 2019, les élèves présentant des troubles de l'apprentissage sont actuellement scolarisés en type 1.



Le tableau et le graphique qui précèdent nous indiquent que :

- 4 participants sur 5 sont concernés par un retard mental léger (type 1) ; il faut toutefois noter que nombre d'entre eux appartiennent plutôt au type 8, qui n'était pas encore créé lorsqu'ils ont été orientés dans l'enseignement spécialisé.
- 1 participant sur 10 présente un retard mental modéré à sévère (type 2).
- 6 % des élèves ont une déficience auditive (type 7) ; tous sont inscrits à l'Institut Alexandre Herlin, seule école participante à être équipée pour l'accueil de ces jeunes.
- 1 % des élèves (4 jeunes) sont en type 4, catégorie qui a fait son apparition dans le projet Transition Insertion avec l'arrivée de l'école La Cime dans le projet en 2022.
- 1 % présente des troubles du comportement (type 3).
- Aucun des participants n'appartient aux types 5, 6 et 8.

Malgré l'arrivée du Pacte d'Excellence, qui a entraîné une hausse du taux d'inscription des élèves de type 1 forme 3 dans l'enseignement ordinaire et, par conséquent, la baisse de leur fréquentation de l'enseignement spécialisé, on constate que la plupart des jeunes suivis dans le cadre de Transition Insertion appartiennent néanmoins à cette catégorie.

Il sera intéressant de suivre l'évolution de cette proportion au fil des prochaines années.

1.2. Résultats des suivis et de l'orientation des participants

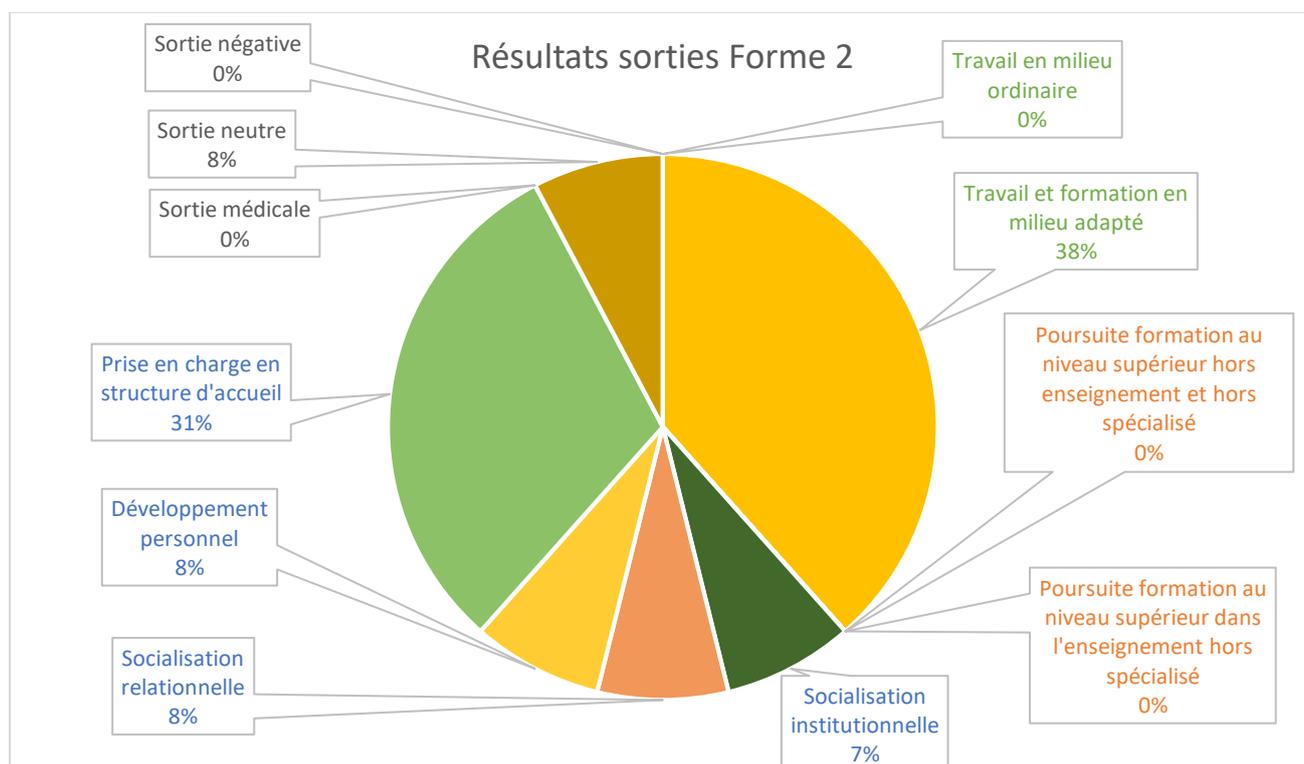
1.2.1. Participants qui suivent un enseignement de forme 2

Le tableau ci-dessous détaille les sorties pour les 58 jeunes de forme 2 qui ont été suivis en 2023, à Bruxelles.

Forme 2	
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail à durée indéterminée	
Contrat de travail à durée déterminée	
Contrat de travail en INTÉRIM de minimum un mois	
CAP en milieu ordinaire	
Contrat de travail en E.I — SFS (Entreprise d'Insertion — Société à finalité sociale)	
<i>Travail et formation en milieu adapté</i>	
Contrat de travail en ETA	5
Convention CAP en ETA	
Convention d'Activités Citoyennes (milieu ordinaire avec encadrement)/Convention volontariat	
Formation	
<i>Au niveau supérieur dans l'enseignement spécialisé</i>	
Poursuite d'une formation dans un CEFA	
<i>Au niveau supérieur hors enseignement et hors spécialisé</i>	
Poursuite d'une formation en CISP, CFISPA ou EFT (pas d'équivalent à Bruxelles)	
<i>Au même niveau dans l'enseignement spécialisé</i>	
Réorientation au sein d'une autre école d'enseignement spécialisé	
Poursuite de la précédente formation	45
Insertion sociale (avec accompagnement)	
<i>Socialisation institutionnelle</i>	
Capacité à se rendre à Actiris, aux agences locales d'emploi, à la mutuelle...	1
<i>Socialisation relationnelle</i>	
Capacité à s'intégrer dans une équipe et de communiquer efficacement	1
<i>Développement personnel</i>	
Respect de l'hygiène personnelle, contrôle de soi, capacité à vivre seul et à occuper son temps constructivement	1
<i>Prise en charge en structure d'accueil</i>	
Suivi par un service d'accompagnement, projets Transition-Utiles, projets 16-25, ou autre	2
Intégration en SAJA, SRA, SLS... (pour les formes 3, uniquement les types 4, 6 et 7)	2
Sortie médicale	
Prise en charge médicale de longue durée (y compris services santé mentale)	
Sortie neutre	
Inscription à Actiris	
Ouverture de droits au SPF sécurité sociale	1
Sortie négative	
Abandon ou sortie inconnue	
Nombre total d'élèves en forme 2	58

Ce tableau indique que 45 élèves sur 58 (soit 77 %) continuent la même formation, et donc que leur accompagnement dans Transition Insertion se poursuivra en 2024.

Si l'on s'intéresse aux 23 % restants, on obtient le diagramme suivant :



En se basant sur ce graphique, on constate que :

- 38 % des participants ont commencé à travailler, mais qu'aucun n'a obtenu d'emploi dans le milieu ordinaire (alors qu'ils étaient 4 – soit 9 % – en 2022).
- Aucun participant ne s'est dirigé vers un complément de formation.
- 54 % connaissent une insertion sociale avec accompagnement.
- 8 % (1 jeune) a connu une sortie neutre avec une ouverture des droits au SPF sécurité sociale.

Comme en 2022, on constate que seuls 1/3 des participants de forme 2 finissent par intégrer une entreprise de travail adapté (contrats de travail ou CAP), alors qu'il s'agit précisément de la finalité attendue de leur formation. En plus du fort taux de chômage économique en ETA, qui a empêché de nombreux stages, la restructuration de Manufast ASBL a restreint aussi les opportunités d'engagement, puisque la priorité allait aux travailleurs de l'ETA licenciés dans le cadre de la restructuration.

Néanmoins, les résultats globaux sont très encourageants puisque 100 % des jeunes de forme 2 ont vu des effets bénéfiques concrets à leur accompagnement par un référent Transition Insertion.

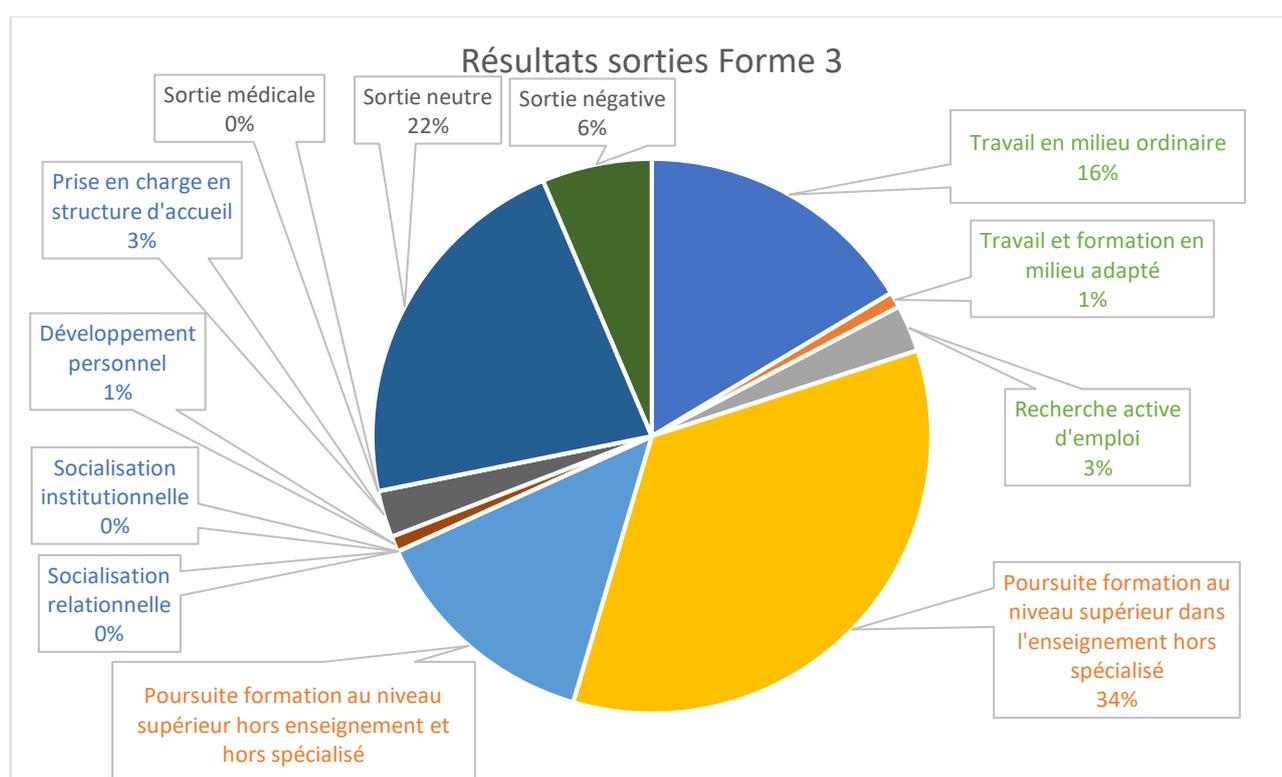
1.2.2. Participants qui suivent un enseignement de forme 3

Le tableau repris ci-après détaille les sorties pour les 393 participants de forme 3 qui ont été suivis à Bruxelles en 2023.

Forme 3	
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail à durée indéterminée	1
Contrat de travail à durée déterminée	13
Contrat de travail en INTÉRIM de minimum un mois	1
CAP en milieu ordinaire	3
Contrat de travail en E.I — SFS (Entreprise d’Insertion — Société à finalité sociale)	
Stage découverte après école	
Stage Transition FOREM/First Actiris	
<i>Travail et formation en milieu adapté</i>	
Contrat de travail en ETA	1
Convention CAP en ETA	
Convention d’Activités Citoyennes (milieu ordinaire avec encadrement)/Convention volontariat	
<i>Recherche active d’emploi</i>	
Avec accompagnement	3
Formation	
<i>Au niveau supérieur dans l’enseignement spécialisé</i>	
Qualification et ensuite orientation dans l’enseignement ordinaire ou dans l’enseignement de Promotion Sociale	29
Poursuite d’une formation dans un CEFA	9
<i>Au niveau supérieur hors enseignement et hors spécialisé</i>	
Poursuite d’une formation en CISP, CFISPA ou EFT (pas d’équivalent à Bruxelles)	
Poursuite d’une formation à l’IFAPME, SFPME ou EFP	9
Formation + PFI FOREM (plan formation insertion)/FPI Actiris	5
Centre de validation des compétences	1
<i>Au même niveau dans l’enseignement spécialisé</i>	
Qualification et poursuite d’une autre formation dans la même école	3
Poursuite d’une formation autre que scolaire	
Réorientation au sein d’une autre école d’enseignement spécialisé	1
Réorientation au sein de la même école, mais dans une autre formation	3
Poursuite de la précédente formation	276
Poursuite d’une formation en alternance	
Insertion sociale (avec accompagnement)	
<i>Socialisation institutionnelle</i>	
Capacité à se rendre à Actiris, aux agences locales d’emploi, à la mutuelle...	
<i>Socialisation relationnelle</i>	
Capacité à s’intégrer dans une équipe et de communiquer efficacement	
<i>Développement personnel</i>	
Respect de l’hygiène personnelle, contrôle de soi, capacité à vivre seul et à occuper son temps constructivement	1
<i>Prise en charge en structure d’accueil</i>	
Suivi par un service d’accompagnement, projets Transition-Utiles, projets 16-25, ou autre	3

Intégration en SAJA, SRA, SLS... (pour les formes 3, uniquement les types 4, 6 et 7)	
Sortie médicale	
Prise en charge médicale de longue durée (y compris services santé mentale)	
Sortie neutre	
Inscription à Actiris	24
Ouverture de droits au SPF sécurité sociale	
Sortie négative	
Abandon ou sortie inconnue	7
Nombre d'élèves en forme 3	393

Ce tableau indique que 70 % des élèves continuent la même formation ; leur accompagnement dans Transition Insertion se poursuivra donc en 2024. Si l'on s'intéresse aux 30 % restants, on obtient le diagramme suivant :



Voici les différents constats que l'on peut tirer de ces données :

- 17 % de participants de forme 3 ont trouvé un emploi dans les milieux ordinaire et adapté et 3 % sont en recherche active d'emploi. Ainsi, 20% des jeunes se sont dirigés vers l'emploi (contre 29 % en 2022).
- 48% des jeunes ont plutôt décidé de poursuivre leur formation, que ce soit au niveau supérieur dans le spécialisé ou hors spécialisé, ou à niveau équivalent dans le spécialisé (contre 40 % en 2022).
- 4 % des jeunes ont retiré de leur suivi une insertion sociale avec accompagnement.
- 22 % des participants ont été inscrits à Actiris.
- Enfin, 6 % des jeunes (7 seulement) ont abandonné ou ont perdu le contact avec leur référent.

Les résultats globaux sont donc très positifs puisque 94 % des jeunes de forme 3 ont vu des effets bénéfiques concrets à leur accompagnement par un référent Transition Insertion.

2. Les actions collectives

En 2023, l'équipe Transition Insertion — Bruxelles, composée de 13 référents, d'une ergothérapeute et d'une coordinatrice, a accompli de nombreuses actions collectives.

Comme les années précédentes, ces actions répondaient à 3 objectifs déterminés à partir des besoins exprimés par les référents, soit :

1. Une meilleure préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle
2. Une augmentation de la visibilité du projet
3. Une sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire

2.1. La préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle

Cinq actions principales ont été menées au niveau de l'équipe pour peaufiner la préparation des jeunes à leur insertion socioprofessionnelle, et même principalement professionnelle.

2.1.1. Orientation : vidéos « Mon métier ? »

Deux nouvelles vidéos de présentation de métiers à l'attention des jeunes ont vu le jour : ouvrier en sérigraphie et monteur-placeur d'éléments menuisés.

La [web-série « Mon métier ? »](#) compte désormais 9 vidéos ; deux à destination des jeunes de forme 2 et sept à destination des jeunes de forme 3.



**Mon métier ? Monteur-placeur
d'éléments menuisés !**



Mon métier ? Ouvrier en sérigraphie !

Suivant la même esthétique, ces vidéos poursuivent un double objectif. D'une part, elles permettent aux jeunes de découvrir des métiers enseignés dans leurs écoles et de mieux se projeter dans la vie quotidienne de professionnel. D'autre part, elles permettent de sensibiliser les employeurs aux compétences acquises au terme de la formation professionnelle qualifiante dans l'enseignement spécialisé et de démystifier le public du projet Transition Insertion.

2.1.2. Formation : Rencontre avec le service d'appui à la formation professionnelle



Le 21 novembre, le service d'appui à la formation professionnelle (SAFP) a présenté aux référents Transition Insertion les possibilités de formation après une qualification dans l'enseignement spécialisé de forme 3.

Les représentants du SAFP ont notamment décrit :

- Les conditions d'accès aux formations professionnelles
- Les possibilités d'accompagnement
- Les tests d'entrée et leur préparation

L'équipe Transition Insertion, qui avait déjà constaté que nombre de participants échouaient aux tests d'entrée, a été particulièrement sensible à la préparation proposée par le service Tremplin de Bruxelles Formation, ainsi qu'à l'aide pouvant être offerte par les différents services d'accompagnement à ce sujet. Elle a donc demandé une deuxième rencontre en 2024 afin de mieux cerner le contenu des tests. Par ailleurs, une troisième rencontre aura lieu pour permettre aux référents de mieux cibler les formations ouvertes à leurs jeunes.

Une augmentation des sorties vers la formation professionnelle dans les prochaines années est donc espérée.

2.1.3. Accompagnement : Les Tropiques ASBL

Ce même jour, l'équipe a rencontré une représentante des Tropiques, une ASBL qui propose plusieurs services pour les personnes en situation de handicap : centre d'hébergement, centre de jour et service d'accompagnement pour personnes avec un handicap mental léger à modéré ou des troubles psychiques. L'ASBL devrait être invitée prochainement par les référents pour faire des présentations de ses services directement dans les écoles.



2.1.4. Emploi : Rencontre avec Virginie Sonnet, job coach à Polybat



Le 18 avril, les référents ont rencontré Madame Virginie Sonnet, job coach à l'AViQ pour la région du centre. Sa mission est d'accompagner les adultes wallons en situation de handicap vers et dans l'emploi (contrats de travail et CAP).

Ses tâches s'apparentent à celles des référents Transition Insertion pour tout ce qui concerne une sortie vers l'emploi. Elle dispose de 6 mois pour mettre le bénéficiaire de ses services à l'emploi.

Si aucune solution n'a été trouvée pour un jeune wallon un an après la fin de ses études, la suite de l'accompagnement pourra être confiée à Mme Sonnet.

2.1.5. Emploi : Rencontre avec le dispositif régional JEEP

Le 12 décembre, l'équipe Transition Insertion a pu rencontrer un nouveau partenaire officiel de la programmation 2021-2027 :



L'équipe JEEP a expliqué ses missions et ses différents pôles d'activité :

- Les animations sur la vie active dans les écoles secondaires
- Le service de recrutement pour les entreprises
- Le service job-étudiant destiné aux jeunes

Comme l'équipe JEEP est experte dans les procédures de recrutement en entreprise, la rencontre a également permis d'informer les référents sur le CV à la mode.

Enfin, l'équipe Transition Insertion a présenté sa manière d'accompagner les jeunes, notamment lors de la transition vers l'emploi à la fin de leurs études.

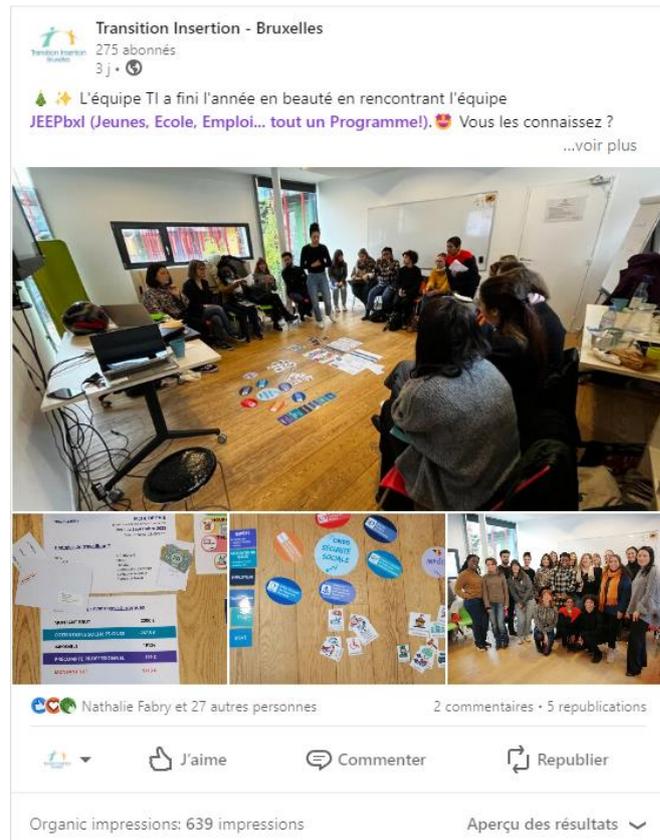
2.1.6. Emploi : Carte Activa aptitude réduite



Le 11 septembre, plusieurs référentes de l'équipe Transition Insertion et la coordinatrice ont rencontré, en visioconférence, une représentante de la cellule Activ'Job d'Actiris.

En effet, Actiris souhaite étendre l'accès à la carte Activa aptitude réduite à l'ensemble des élèves sortant de l'enseignement spécialisé. Les référents ont donc été consultés pour déterminer quel(s) type(s) de documents justificatifs devraient être fournis afin de bénéficier de cette aide à l'emploi.

Les participants du projet Transition Insertion devraient donc pouvoir bénéficier de cette aide, qui favorisera leurs chances d'accéder à un emploi, dès la fin de l'année scolaire 2023-2024.



2.2. Les partenariats avec des employeurs des secteurs adapté et ordinaire

En plus de préparer au mieux les jeunes, l'équipe Transition Insertion – Bruxelles s'est engagée dans la sensibilisation des employeurs des secteurs adapté et ordinaire (administrations publiques et entreprises privées). Ces sensibilisations passent essentiellement par la présentation du projet Transition Insertion, la promotion de ses services aux employeurs, la mise en valeur des compétences des jeunes et les moyens possibles pour les aider à pallier leurs difficultés.

2.2.1 Le secteur adapté

Plusieurs rencontres et événements ont été organisés entre l'enseignement spécialisé ou le projet Transition Insertion et les entreprises de travail adapté.

Journées de rencontre interrégionales et interréseaux entre les écoles d'enseignement spécialisé et les entreprises de travail adapté



Partant du double constat que les liens entre les écoles d'enseignement spécialisé et les entreprises de travail adapté devaient être développés et que les élèves de forme 2 éprouaient de plus en plus de difficultés à s'insérer en ETA, trois événements de rencontre, répartis entre 2022 et 2023, ont été organisés. La journée conclusive de ces rencontres a eu lieu le vendredi 10 mars 2023. Ces journées étaient adressées aux

directions, aux membres de la direction, aux chefs d'atelier ou aux référents Transition Insertion pour les écoles ; et aux directions, aux moniteurs et aux assistants sociaux pour les entreprises.

Voici le programme global de ces journées :

- Jour 1 (12 mai 2022, Sambreville) : présentation des ETA aux représentants des écoles et présentation des écoles aux représentants des ETA, présentation du projet Transition Insertion, questions/réponses sur le recrutement en ETA, réseautage ;
- Jour 2 (de juin 2022 à février 2023 dans les écoles et les ETA volontaires) : journées de visite au sein des écoles et des ETA participantes afin de comprendre les réalités de terrain respectives et de développer des collaborations ;
- Jour 3 (10 mars 2023, Tihange) : débriefing et conclusion de ces journées de rencontre

Les objectifs de ces rencontres étaient multiples :

- renforcer la compréhension des écoles du fonctionnement des ETA (subsidiations, contraintes, règles d'admission, etc.),
- renforcer la compréhension des ETA du fonctionnement des écoles (formes et types d'enseignement, stages, contraintes matérielles, programmes scolaires, etc.),



- identifier les enjeux communs à développer pour faciliter la transition des jeunes vers l'emploi, notamment par le travail des savoir-être professionnels,
- faciliter la mise en réseau et la création de collaborations entre les ETA et les écoles.

La journée du 10 mars 2023 a permis de faire le bilan des deux premières journées de rencontre⁵ et de poursuivre le réseautage entre ces deux univers. En voici le programme :

1. 5 témoignages sur les partenariats mis en place entre écoles et ETA suite aux journées de rencontre



2. 6 groupes de travail sur les constats quant aux relations écoles/ETA et sur les pistes d'amélioration possible (méthodologie des chapeaux de Bono)



3. Présentation de 6 outils pour travailler les savoir-être professionnels avec les jeunes par Jean-Luc Pirard et Marilyn Moreels



⁵ Ces deux premières journées de rencontre sont détaillées dans le rapport d'activité 2022.

Au total, ce sont 87 personnes qui ont participé à la rencontre : 62 membres d'écoles (représentant 29 écoles différentes), 25 représentants d'ETA (13 ETA présentes).



Entretien des partenariats avec les entreprises de travail adapté

En 2023, la coordinatrice a également entretenu les liens avec des ETA bruxelloises. Elle a notamment rencontré plusieurs fois la cellule AUTravail de la Ferme Nos Pilifs, qui propose des stages à des jeunes avec un trouble du spectre autistique afin de leur apprendre des compétences techniques dans un milieu professionnel. Elle a également rencontré la nouvelle assistante sociale de Citeco et la nouvelle directrice d'APRE Services.



2.2.2 Le secteur ordinaire

Depuis début 2022, l'équipe Transition Insertion s'attelle à un autre objectif important : la sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire et la concrétisation de partenariats avec les organismes publics (administrations communales ou régionales) et les entreprises privées. Les prises de contact s'organisent en fonction des besoins et des demandes des référents, mais aussi des idées de la coordinatrice ou de l'ergothérapeute ou, enfin, sur demande des employeurs.

A) Le secteur public

Encouragée par des collaborations de qualité développées avec quelques communes, notamment Anderlecht, Ganshoren et la Ville de Bruxelles, l'équipe Transition Insertion a continué de prendre contact avec les administrations communales de la Région Bruxelles-Capitale. Chaque rencontre a été l'occasion de faire découvrir le projet à l'échevin du personnel et à un employé du service RH de la commune, et de développer de nouvelles collaborations.



Quatre administrations communales ont été rencontrées en 2023.

La Commune de Woluwe-Saint-Lambert a été rencontrée en février. Un stage a été organisé à la suite de cette rencontre.



La Commune d'Ixelles a été rencontrée en avril. L'administration était en contact avec l'École Professionnelle Edmond Peeters par le passé, mais il y était devenu difficile d'organiser des stages. La rencontre a permis de renouer le contact et, pour l'équipe, de proposer une aide dans la mise en place d'un plan d'accueil de personnel en situation de handicap.



La Commune d'Uccle, qui collaborait déjà bien avec deux écoles participantes, a été rencontrée afin de lui présenter l'ensemble des écoles, des métiers et des services proposés par l'équipe Transition Insertion.



Le partenariat noué en 2022, et officiellement signé en mars 2023, avec la Ville de Bruxelles a porté ses premiers fruits en 2023. En effet, 14 stages ont été organisés grâce à la collaboration de 5 écoles du projet et 3 départements de la Ville de Bruxelles.

De plus, grâce à l'impulsion du Directeur Talents et à sa volonté de rencontrer le quota imposé aux communes (2,5% d'employés en situation de handicap), plusieurs offres d'emploi et de CAP ont été transmises à l'équipe Transition Insertion ; sans succès toutefois.

Enfin, en octobre 2023, la coordinatrice a pu rencontrer un nouveau collaborateur RH de la Ville de Bruxelles, engagé spécifiquement pour aider la Ville à atteindre un quota de 3%. Son intérêt pour l'enseignement spécialisé est vif et la collaboration verra probablement un nouveau tournant en 2024.



Par ailleurs, l'équipe Transition Insertion a également pu rencontrer la Manager Diversité de la COCOF, qui a notamment pour mission d'aider son administration à atteindre un quota de 5 % de personnes en situation de handicap dans son personnel. Le partenariat se situera essentiellement au niveau des stages scolaires, mais peut-être aussi de stages First par la suite. Cette prise de contact effectuée en fin d'année devrait porter ses fruits à partir du mois de février 2024.

B) Les entreprises privées

Ikea

Dans la deuxième moitié de l'année, l'équipe Transition Insertion a pu rencontrer des responsables RH et des managers de magasin du groupe Ikea afin d'explorer les possibilités de partenariat.

La demande initiale émanant du magasin d'Anderlecht, le groupe propose un projet pilote dans ce magasin, avec un stagiaire dans un métier : accueil ou caisse. Le premier stage aura lieu début 2024.

Si l'expérience se déroule bien pour tout le monde, le partenariat devrait s'étendre progressivement au magasin de Zaventem, puis aux magasins wallons, puis en Flandre.



Carrefour



2022 a aussi vu naître un très précieux partenariat avec le groupe Carrefour Belgium. Après plusieurs rencontres préparatoires avec l'ergothérapeute, les référentes des écoles proposant une formation d'auxiliaire de magasin et la coordinatrice, les premiers stages se sont déroulés dès janvier 2023.

Grâce à l'accompagnement des jeunes et des équipes par l'ergothérapeute, l'expérience s'est révélée positive pour tout le monde. Le partenariat a même été étendu à d'autres sections de formation et types de handicap.

Pour les jeunes des 4 écoles qui ont bénéficié de ce partenariat, ce sont 30 stages qui ont été organisés au sein de 8 magasins Carrefour en 2023. De plus, 3 contrats étudiants et 1 CDD ont été signés.

Pour le personnel des magasins, l'accueil de stagiaires issus de l'enseignement spécialisé s'est révélé une expérience humaine positive qui a permis à plusieurs de ses membres de s'ouvrir sur leurs propres difficultés ou celles de leurs proches.

C) Organisation d'événements de sensibilisation

30 mai 2023

En 2023, l'équipe Transition Insertion avait pour objectif de consacrer beaucoup d'attention aux partenariats existants, que ce soit tout simplement pour peaufiner les collaborations ou encore pour maintenir le contact et pérenniser les collaborations existantes.

Pour mettre à l'honneur ses partenaires, elle a donc souhaité organiser un moment convivial le 30 mai 2023. La rencontre a eu lieu dans le magnifique préau de l'École Professionnelle Edmond Peeters.





Des participants du projet dans deux écoles bruxelloises ont été mis à contribution afin de réaliser les badges et l'accueil des participants. Une manière directe de mettre en avant leurs compétences auprès de nos partenaires.

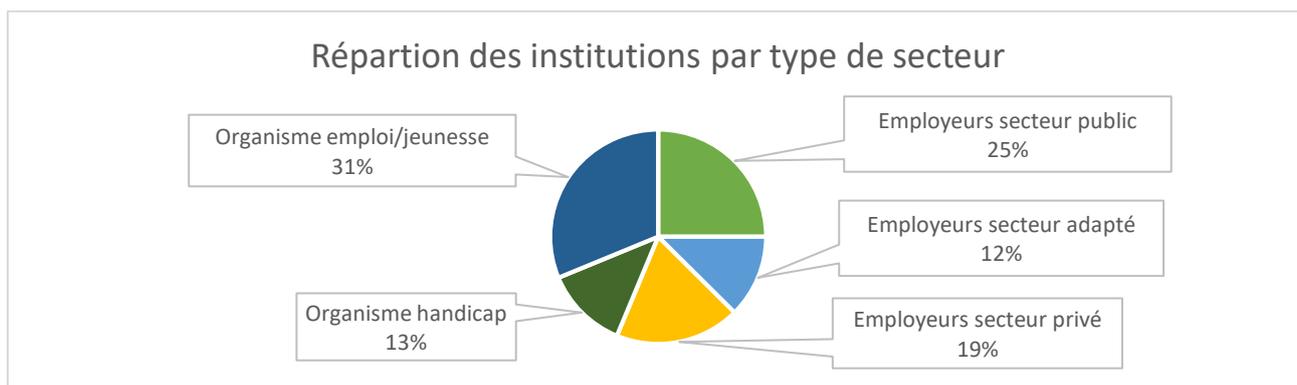
En 2h, le programme était tout simplement de présenter un bref bilan des collaborations existantes, pour ensuite favoriser les échanges et le réseautage autour d'un buffet froid.



L'événement a eu le succès escompté en rassemblant 30 participants, qui représentaient un total de 16 institutions.



Voici leur répartition par secteur :



Groupe de Travail sur le Recrutement Inclusif



À l'automne 2023, l'équipe Transition Insertion s'est également investie dans l'organisation d'un Groupe de Travail sur le Recrutement Inclusif. La première réunion, qui a eu lieu le 17 octobre, a accueilli 6 représentants RH aux côtés des référents. Par groupes, ils ont réfléchi aux freins rencontrés à différentes étapes du processus de recrutement et à des solutions potentielles pour rendre les procédures et les pratiques plus inclusives. Après un premier succès, une autre rencontre est prévue au début de l'année 2024.



Commune de
Ganshoren



Ixelles
Elsene



D) Participation à des événements

Forum de la Diversité (Actiris)



Le 9 mars 2023, la coordinatrice de l'équipe a assisté au Forum de la Diversité organisé par Actiris.

L'événement était l'occasion pour l'Institution de remettre les labels Diversité, de favoriser le réseautage et de faire vivre des ateliers aux participants, dont un sur le handicap.

Les noms des entreprises qui ont reçu un label ont été relevés pour des contacts ultérieurs et quelques entreprises ont pu être rencontrées sur place de manière informelle.

Les salons de l'emploi

Enfin, l'ergothérapeute et quelques référentes ont participé au Job Fair Brussels, organisé par Jobat au Heysel le 30 novembre 2023. Elles ont pu rencontrer les recruteurs présents et les sensibiliser aux compétences des jeunes formés dans l'enseignement spécialisé, ainsi qu'aux aides et primes à l'emploi disponibles à l'engagement de ces jeunes.

De plus, quelques jeunes des instituts Charles Gheude et Alexandre Herlin ont pu rencontrer directement les recruteurs et déposer leur candidature.



2.3. La visibilité du projet

Depuis 2021, l'équipe Transition Insertion s'efforce d'améliorer la visibilité du projet, notamment en diversifiant les canaux de communication, mais aussi en consolidant l'identité visuelle du projet. Ainsi, un logo, un site Web, une page LinkedIn, une brochure, des cartes de visite, une farde, un drapeau pour les événements et des affiches pour chaque école avaient été créés en 2021 et 2022.

2.3.1. Le matériel de promotion du projet

En 2023, le matériel communicationnel de Transition Insertion – Bruxelles ne s'est pas diversifié, mais a simplement été mis à jour. Il inclut et présente désormais les deux nouvelles écoles participantes au projet : l'École La Cîme et l'École Professionnelle Edmond Peeters, un nouveau témoignage (Carrefour) et le nouveau logo du Fonds Social Européen.

Brochure Transition Insertion destinée aux employeurs

Cette brochure présente la mission du projet, les écoles participantes, les avantages pour les employeurs de recruter des participants du projet, les métiers dans lesquels ils sont formés, les aides et les primes à l'emploi auxquelles ils peuvent avoir droit, un témoignage d'employeur et les données de contact.

The image displays a collection of promotional materials for Transition Insertion Bruxelles. On the left is a brochure page with text about partnerships and contact information for Vanessa P., Director Social Relations at Carrefour Belgium. In the center is a contact card for Transition Insertion Bruxelles, featuring the logo and contact details: email infos@transition-insertion.be, phone +32 472 40 26 52, and address Rue Fernand Bernier, 15, 1040 Saint-Gilles, Belgium. On the right is a detailed infographic titled 'Stages et emplois' and 'Nos secteurs d'activité'. It lists various job sectors such as Agriculture, Construction, and Services aux personnes, along with specific job roles like 'Ouvrier en exploitation horticole' and 'Aide électricien'. It also details 'Les primes et les aides à l'emploi', including a 120-day internship stage, a 1500€ monthly wage supplement, and a 50% wage subsidy. A QR code is provided for more information.

Porte-documents pour inclure des brochures ou des CV lors des rencontres avec les employeurs :

Ce document présente la mission du projet Transition Insertion, ainsi que chaque école bruxelloise participante et les formations qu'elle dispense.

Le projet Transition Insertion vise à favoriser l'intégration socioprofessionnelle des jeunes issus de l'Enseignement Spécialisé le plus rapidement possible au sortir de leurs études.

Par intégration socioprofessionnelle, nous entendons l'emploi, activités de volontariat, inscription dans un centre de jour ou d'hébergement, inscription à une formation, intégration dans une école ordinaire, etc.

Les deux tiers de nos jeunes obtiennent une qualification professionnelle qui leur permet d'intégrer le monde professionnel ordinaire. Leurs employeurs peuvent bénéficier d'aides et de primes à l'embauche accordées par le service PHARE, l'AVG, ACTIRIS, le FODROM ou encore le VDAB (veuillez consulter notre site Internet pour plus d'informations à ce sujet).

Le projet Transition Insertion est subventionné par le FSE (Fonds Social Européen) et coordonné par le COPE DCEO (Centre de coordination et de gestion des programmes européens).

Chaque année, nos référents-coordonneurs accompagnent environ 300 jeunes dans 9 écoles bruxelloises.

Voici les sections dans lesquelles ces jeunes sont formés :

- adep milife**
 - Formations générales, spécialité et professionnelle modulaire générale
 - Intégration dans un milieu de vie et de travail adaptés
- Asatel Academy**
 - Compagnon
 - Menteur en chauffage
- ESIN**
 - Contrat d'apprentissage
 - Aide-électricien
 - Maçon
 - Menteur en sanitaire
 - Menteur-plâtrier d'éléments menuisés
 - Apprenti
 - Télier en carrosserie
 - Aide-mécanicien garage
 - Aide-mécanicien en cycles et petits moteurs
- CHARLÉ-OSUQUE**
 - Compagnon
 - Menteur en sanitaire
 - Œuvrier en peinture de bâtiment
 - Menteur
 - Commis de cuisine
 - Commis de salle
 - Mécanicien et bricoleur
 - Œuvrier rénovateur
 - Plâtrier peintre
 - Œuvrier menuisier
- ICPP**
 - Mentorat
 - Jardinier d'entretien
 - Œuvrier en exploitation horticoles
 - Mentorat - accompagnement
 - Commis de cuisine
 - Commis de salle
 - Commis de cuisine de collectivité
 - Service aux personnes
 - Aide-ménagère
 - Aide logistique en collectivité
- UJ**
 - Travail de bureau
 - Employé de bureau
 - Assistant de réception-téléphoniste
 - Travail de magasin
 - Assaillière de magasin
 - Service aux personnes
 - Aide-ménagère
 - Aide logistique en collectivité
- ALEXANDRE VERLIER**
 - Mentorat
 - Jardinier d'entretien
 - Travail de bureau
 - Employé de bureau
 - Assistant de réception-téléphoniste
 - Service aux personnes
 - Aide logistique en collectivité

Carte de vœux

Comme en 2022, une carte de vœux virtuelle a été préparée et envoyée aux partenaires du projet (entreprises, organismes, administrations, écoles, etc.) afin de montrer l'appréciation de l'équipe Transition Insertion et d'entretenir la collaboration.

EXCELLENTE ANNÉE 2024 !

Merci pour cette année de collaboration et votre engagement envers une société plus inclusive !

Au plaisir de poursuivre l'aventure avec vous en 2024 !

Logos: Commission européenne, FÉDÉRATION, Transition Insertion Bruxelles

2.3.2. Le site Internet

Parallèlement, le site Internet déménagé en 2021 à l'adresse <https://transition-insertion.be> a été peaufiné et mis à jour.

Notamment, toutes les écoles participantes au projet sont présentées individuellement, avec une mise en avant de leurs sections de formation.

L'onglet « Outils » a été réorganisé par catégories à la suite de l'ajout des fiches FALC créées par l'EWETA et les référents Transition Insertion wallons.

Les métiers auxquels les jeunes sont formés dans les écoles wallonnes participantes ont aussi été mis en avant dans la section « Employeur » de l'onglet « Wallonie ».

Dans l'onglet « Contact », les coordonnées de la coordinatrice pour la Wallonie ont été ajoutées.

Enfin, un onglet « Partenaires » a été ajouté et complété. Cet onglet est détaillé en plusieurs catégories :

- Cofinancement
- Institutions
- Organismes, associations et projets pour l'accompagnement des jeunes
- Entreprises (secteur public, secteur privé et secteur adapté)

Chaque logo renvoie vers le site Web du partenaire.



2.3.3. Communication sur les réseaux sociaux



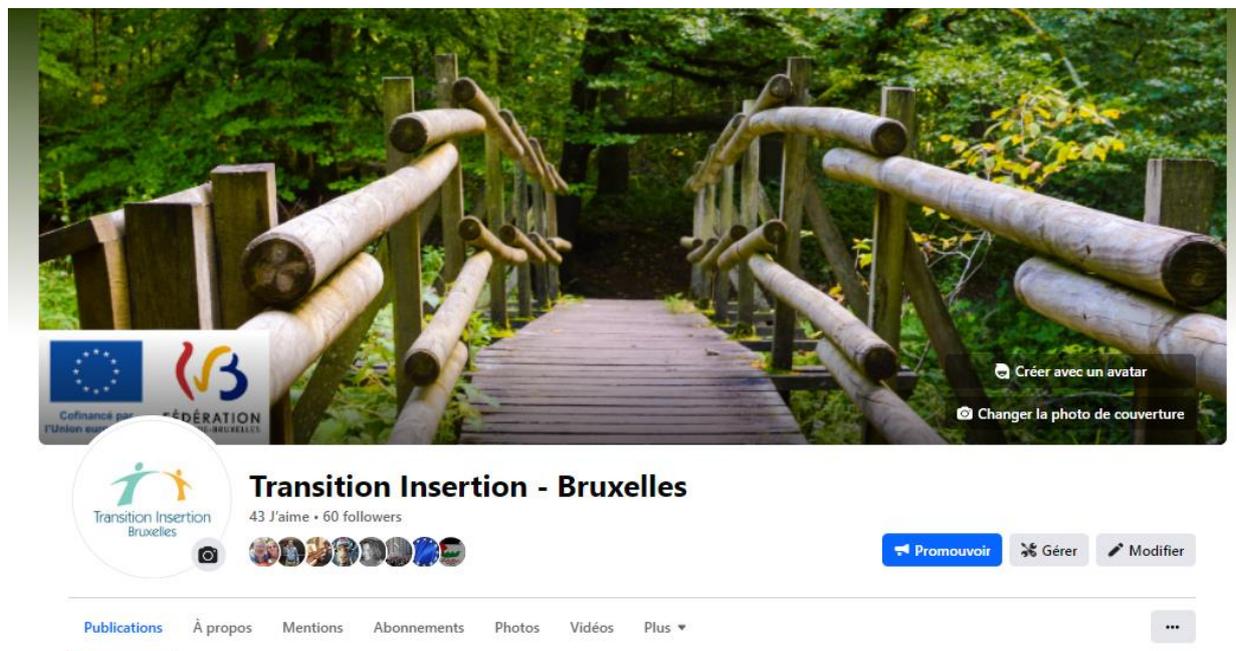
Transition Insertion — Bruxelles avait fait son apparition sur les réseaux sociaux en septembre 2021, avec une page LinkedIn.

L'objectif était principalement de toucher des recruteurs du réseau bruxellois.

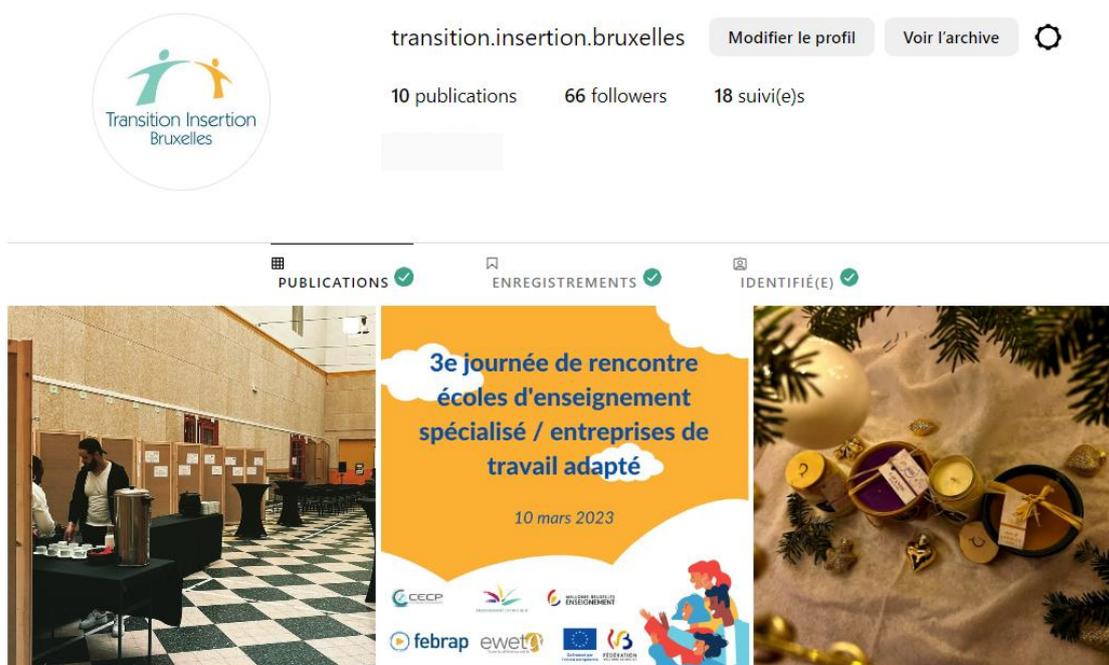
En 2023, 9 publications ont été mises en ligne afin de publiciser des actions, des événements et des outils mis en place dans le cadre du projet.

Au 31 décembre, la page avait atteint 278 abonnés, soit 95 de plus qu'à la fin de l'année 2022.

En 2022, les référents ont souhaité avoir également une page Facebook et un fil Instagram, réseaux sur lesquels ils sont plus présents. Grâce à ces réseaux, l'équipe peut atteindre plus facilement les patrons de petites et moyennes entreprises. 7 publications ont été ajoutées à la page Facebook Transition Insertion en 2023. Au 31 décembre, cette dernière comptait 60 abonnés, soit 24 de plus que fin 2022.



La page Instagram, quant à elle, a accueilli 2 nouvelles publications et comptait 66 abonnés au 31 décembre 2023, soit 29 de plus que fin 2022.



Ces pages n'ont toutefois pas encore été exploitées à leur plein potentiel, ce qui sera l'un des projets 2024 si l'équipe Transition Insertion y voit toujours un atout potentiel.

3. Le travail de l'ergothérapeute

L'ergothérapeute Transition Insertion se consacre à l'accompagnement des stagiaires et des nouveaux engagés, tant dans les entreprises de travail adapté que dans le secteur dit « ordinaire ». Depuis août 2022, le poste de l'ergothérapeute Transition Insertion est financé par la COCOF.

3.1. Les missions de l'ergothérapeute

La mission principale de l'ergothérapeute est d'accompagner les participants du projet Transition Insertion en entreprise des secteurs adapté et ordinaire, que ce soit pendant leurs stages scolaires, leur contrat CAP ou leur contrat de travail.

Elle veille à ce que le jeune soit bien intégré dans son équipe, qu'il sache à qui s'adresser en cas de souci (clarification de la ligne hiérarchique et des missions de l'assistant social), qu'il connaisse les codes de l'entreprise et qu'il comprenne les tâches demandées. Elle évalue également les besoins du jeune pour accomplir ses tâches et instaure, le cas échéant, les aménagements nécessaires.

Pour faciliter ces suivis, l'ergothérapeute rencontre, avec l'accord des référents, les jeunes avant leur arrivée en entreprise. La relation de confiance est ainsi déjà instaurée et elle peut accompagner au mieux le jeune une fois qu'il est dans l'entreprise.

De plus, si le besoin se fait sentir ou que l'encadrement et les collègues en ressentent le besoin, l'ergothérapeute propose également une sensibilisation autour des difficultés, des besoins et des compétences spécifiques au jeune.

Enfin, elle tient régulièrement les référents du projet au courant du déroulement des stages et propose des résumés écrits, voire des bilans ergothérapeutiques, qui sont ensuite utilisés par les écoles pour mieux accompagner les jeunes dans leur développement personnel et professionnel.

Plus concrètement, les tâches que doit accomplir l'ergothérapeute dans sa pratique quotidienne sont aussi nombreuses qu'essentielles :

- accueillir et accompagner les nouveaux stagiaires et les nouveaux engagés en entreprise,
- réaliser des fiches pour la construction de matériel, des listes du matériel utile pour réaliser une tâche, de procédures d'utilisation de certains outils, etc.,
- modifier l'environnement matériel afin de favoriser l'intégration et l'autonomie du stagiaire,
- rencontrer les élèves à l'école afin de créer des liens et de les accompagner au mieux lors des premiers jours de stage ou en début de contrat,
- relayer les informations entre les référents-coordonateurs et le personnel d'encadrement,
- rédiger un bilan ergothérapeutique pour les suivis plus longs,
- sensibiliser les employeurs et leurs équipes aux capacités et aux difficultés des jeunes et aux aménagements possibles pour faciliter leur engagement,
- proposer des ateliers dans les écoles pour préparer au plus tôt les jeunes à la réalité professionnelle,
- participer aux réunions de suivi pédagogique et de suivi local du projet Transition Insertion,
- collaborer avec les chargées de projet Handicap et Aménagements Raisonables de la FEBRAP

3.2. Les actions spécifiques de l'ergothérapeute

Depuis 2022, l'ergothérapeute ne concentre plus uniquement ses suivis sur le travail et l'attitude des stagiaires et des nouveaux engagés en entreprise. En effet, elle développe un accompagnement global qui implique également les acteurs scolaires et les entreprises. Cela permet, d'une part, de mieux préparer les jeunes à leur avenir professionnel dès leur scolarité et avec la complicité des équipes éducatives et, d'autre part, de favoriser l'inclusion de notre public – et plus globalement des personnes en situation de handicap – dans les entreprises.

3.2.1. Les suivis des stagiaires et des nouveaux engagés

Comme anticipé l'année dernière, l'ergothérapeute accompagne désormais beaucoup plus de jeunes dans le secteur ordinaire, au moins tout autant que dans le secteur adapté.

Les suivis dans le secteur adapté (indicateurs)

L'année 2023 a été complexe pour le secteur des ETA. L'augmentation des coûts des matières premières, les difficultés économiques rencontrées par les clients des ETA et la restructuration de Manufast a fortement impacté le nombre de stages scolaires organisés en ETA, ainsi que les possibilités d'emploi.

Par ailleurs, l'incertitude concernant la pérennité du poste de l'ergothérapeute du projet Transition Insertion et l'attente d'une réponse positive pour les subsides demandés ont entraîné l'absence de l'ergothérapeute à l'automne 2023. Cette absence de deux mois en période de stages scolaires a empêché plusieurs suivis d'avoir lieu.

Les accompagnements de l'ergothérapeute dans les ETA en 2023 se résument donc comme suit :

Stagiaires		Nouveaux engagés	
Suivis stagiaires TI	8	Suivis des engagés en CDD/CDI	6
Suivis stagiaires hors TI	1	Suivis des engagés en CAP	0
Total des stagiaires suivis	9	Total des engagés suivis	6
Total des suivis (stagiaires + nouveaux engagés) : 15			

Les suivis dans le secteur ordinaire (indicateurs)

Dans le secteur ordinaire, les accompagnements de l'ergothérapeute se sont considérablement développés par rapport aux années précédentes, de même que le soutien aux employeurs.



En 2023, les suivis de l'ergothérapeute dans le secteur ordinaire se résument comme suit :

Stagiaires		Nouveaux engagés	
Carrefour	13	Suivis des engagés en CDD/CDI	0
Ikea Anderlecht	1	Suivis des engagés en CAP	0
Sport Direct	1	Total des engagés suivis	0
Pronti	1		
Total des suivis (stagiaires + nouveaux engagés) : 16			

Nous espérons que les années futures verront encore se développer ces suivis essentiels dans le secteur ordinaire.

Les outils mis en place pour les jeunes lors des suivis

Lors des suivis qu'elle effectue, l'ergothérapeute met en place des outils pour faciliter le travail et l'inclusion des jeunes. En voici quelques exemples :

- création d'outils adaptés aux besoins de certain.e.s jeunes, afin de faciliter leur autonomie (ex. : fiches procédurales pour la réalisation de tâches variées, mise en place d'un carnet pour soutenir le stagiaire/travailleur au niveau de la mémoire, etc.),
- travail sur les savoir-être interpersonnels et professionnels des jeunes, qui se sont avérés être clé dans la réussite d'un stage et un engagement potentiel, notamment : la motivation, l'estime de soi, la politesse, le respect des collègues et de la hiérarchie, la ponctualité, le comportement adéquat au travail, l'hygiène et le port d'une tenue adaptée au travail, etc.
- aide dans la construction du projet professionnel (redirection vers d'autres secteurs d'activité de l'entreprise en fonction des intérêts et des capacités des jeunes)

3.2.2. Les ateliers dans les écoles : une préparation aux stages et engagements

En 2023, l'ergothérapeute a également commencé à animer deux ateliers destinés aux jeunes dans les écoles :

- Un atelier Posture, composé de deux parties :
 1. Des étirements pour prévenir le développement de troubles musculosquelettiques
 2. Une mise en pratique par rapport au secteur (par exemple des exercices de dextérité et de renforcement pour une section conditionnement ; un parcours avec une brouette et des exercices sur l'utilisation ergonomique d'une pelle pour les jardiniers d'entretien).
- Un atelier aménagement du poste de travail



Préparés en collaboration avec les référents et les professeurs, ces ateliers postures et aménagements avaient plusieurs objectifs :

- préparer en amont les jeunes à la vie professionnelle (prévention des troubles musculosquelettiques et port de charge, témoignage de l'ergothérapeute sur la vie professionnelle),
- créer un premier contact avant les accompagnements sur les lieux de stage ou de travail.

Par ailleurs, les élèves étaient ravis de faire les exercices et de montrer à l’ergothérapeute ce qu’ils avaient appris pendant leur formation ou pendant les ateliers.



En 2023, les suivis effectués pendant ces ateliers se répartissent comme suit :

Posture		Aménagement du poste de travail	
ICPP – conditionnement et horticulture (F3)	36	ICPP – cuisine	8
Herlin – travaux de bureau et jardins (F3)	13		
Herlin – F2	5		
Saints-Jean-et-Nicolas : bâtiment et menuiserie (F3)	9		
La Cime – Assistant de réception téléphoniste (F3) (annulé)	0		
Nombre total de jeunes	63	Nombre total de jeunes	8
Total des suivis (posture et aménagement du poste de travail) : 71			

3.2.3. La sensibilisation des employeurs

Dans les ETA, l’ergothérapeute sensibilise les équipes d’encadrement aux difficultés des jeunes et collabore avec les services sociaux pour trouver, lorsque nécessaire, des solutions adaptées aux souhaits, besoins et capacités de chaque jeune. La finalité est de favoriser l’engagement des jeunes et leur maintien dans l’emploi.

Dans les entreprises ordinaires partenaires de Transition Insertion, l’ergothérapeute effectue sensiblement le même travail. Comme ce volet du projet s’est fortement développé cette année, il est intéressant de s’arrêter quelques instants sur ce qui a été mis en place ou ébauché pour le secteur ordinaire.

La sensibilisation au cas par cas

La sensibilisation des employeurs s'est faite jusqu'ici, et encore en 2023, au cas par cas.

Plus concrètement, l'ergothérapeute explique aux employeurs les raisons de certaines difficultés chez un stagiaire et propose des pistes de solution. Par exemple, si un jeune a des difficultés à gérer la durée des pauses, elle explique à l'employeur qu'il ne s'agit pas d'une attitude désinvolte, mais bien d'une difficulté liée à son handicap. Par ailleurs, elle propose des aménagements concrets et simples à mettre en œuvre, comme installer une minuterie sur le téléphone du jeune à activer par le maître de stage au début de chaque pause.

Plus largement, dans le cadre de la collaboration avec Carrefour Belgium, l'ergothérapeute a réfléchi et initié la mise en place d'une procédure d'organisation des stages dans les magasins partenaires, dont voici les grandes lignes :



1. Rencontre entre le jeune et l'ergothérapeute à l'école
2. Accompagnement lors d'une première rencontre entre le futur stagiaire et le contact RH. Un *matching* entre le jeune et un magasin est réalisé pour s'assurer que les difficultés du premier seront comprises et bien gérées par le personnel du second.
3. Accompagnement à la rencontre préstage entre le futur stagiaire et son maître de stage, dans le magasin :
 - Présentations et discussion
 - Explication des capacités, des compétences et des difficultés du jeune
4. Visite en tout début de stage :
 - Expliquer l'organisation des rayons, le placement et la rotation des produits, le système de pointage, la gestion des pauses, la relation client, etc.
 - Répondre aux questions des jeunes, les rassurer par rapport à leurs craintes (Vont-ils savoir tenir debout toute la journée ? Vont-ils oser poser des questions ? Vont-ils savoir tenir dans le froid ?, etc.).
 - Si des difficultés spécifiques sont soulignées par le maître de stage ou les collaborateurs du stagiaire (RH, responsable de rayon, directrice du magasin), proposer des outils concrets pour y remédier (ex. : mémorisation, organisation, gestion des pauses, etc.).
5. Visites subséquentes (en fonction des besoins et de la demande) :
 - Rendre des visites au jeune pour évaluer les progrès et procéder à d'éventuels ajustements.
 - Discuter avec le jeune, les collaborateurs de Carrefour et la référente coordinatrice pour faire le point sur le stage.

Grâce à l'accompagnement des jeunes et des équipes par l'ergothérapeute, l'expérience s'est révélée positive pour tout le monde. Pour les jeunes des 4 écoles qui ont bénéficié de ce partenariat, ce sont 30 stages au total (13 ayant fait l'objet d'un suivi ergo) qui ont été organisés au sein de 8 magasins Carrefour en 2023. De plus, 3 contrats étudiants et 1 CDD ont été signés.

Pour le personnel des magasins, l'accueil de stagiaires issus de l'enseignement spécialisé s'est révélé une expérience humaine riche et positive, qui a permis à plusieurs de ses membres de s'ouvrir sur leurs propres difficultés ou celles de leurs proches. Les élèves ont été très appréciés des équipes et davantage aurait pu recevoir un contrat de travail s'ils n'avaient pas préféré poursuivre leur formation, passer en intégration, ou simplement été trop jeunes.

Pour Carrefour, c'est un pas positif vers l'inclusion, et 2024 verra la collaboration s'ouvrir à d'autres types de handicap et d'autres formations. À condition d'avoir accès à un soutien ergothérapeutique, il est même possible que la collaboration s'ouvre pour des jeunes inscrits en enseignement spécialisé de forme 2.

La sensibilisation collective des employeurs

Pour apporter une nouvelle dimension et des informations complémentaires à la sensibilisation réalisée auprès des employeurs, l'ergothérapeute a commencé à travailler sur une séance de sensibilisation collective.

Cette formation, qui n'a malheureusement pas abouti en raison de l'incertitude concernant les subsides pour les prochaines années, devait avoir pour titre « Accueillir et accompagner un collaborateur en situation de handicap » et était destinée à sensibiliser les employeurs et les collègues au handicap. De manière plus précise, la formation devait permettre aux équipes de repérer les compétences et les difficultés des personnes, sans pour autant donner l'impression de fournir des « recettes miracles » par type de handicap. En effet, le risque aurait été de favoriser des discriminations entre types de handicap, ce qui aurait été contre-productif.

4. Les actions dans les écoles

4.1. Construction du projet professionnel des jeunes

L'élaboration du projet professionnel des jeunes est similaire d'une école à l'autre, à l'exception d'une école avec des élèves sur le spectre de l'autisme (TSA) avec une déficience intellectuelle.

En premier lieu, les référents doivent aider les jeunes à mieux se connaître : identifier leurs points forts, leurs points à améliorer, leurs motivations, leurs valeurs, etc. En parallèle, ils sont souvent amenés à travailler, en groupe ou en individuel, sur des compétences personnelles comme la confiance en soi, l'estime de soi, la gestion du stress ou des émotions. Le travail peut aussi se faire sur le comportement professionnel.

Par ailleurs, une école a travaillé sur la culture, la citoyenneté et l'ouverture au monde (théâtre, ateliers d'auto-louange, ateliers « english en scène », slam, sortie sur le devoir de mémoire) pour que les jeunes s'ouvrent davantage aux autres et, à terme, s'intègrent mieux dans la société.

Ensuite, les référents élaborent le projet professionnel en tant que tel, soit en partant de la formation dans laquelle le jeune est inscrit s'il en est satisfait, soit à l'aide d'outils d'orientation comme l'Explorama.

Une fois le projet défini, des visites d'entreprises (généralement des ETA) et des stages en milieu professionnel sont organisés. Pour les jeunes inscrits en enseignement de forme 2, certaines écoles organisent des journées de préstage où un groupe classe vient travailler dans l'entreprise, encadré d'un professeur. Suite à ces stages, les référents analysent les rapports de stage et reçoivent les jeunes en entretien pour récolter leurs impressions (difficultés, impressions, projection dans l'avenir, etc.). À partir de ces informations récoltées avec ces stages, ils confirment ou modifient le projet professionnel des jeunes. Des stratégies sont mises en place avec l'équipe pédagogique pour remédier aux difficultés de chacun (PIA). De nouveaux stages sont éventuellement organisés.

Lorsque les stages sont positifs, les référents de certaines écoles se concertent avec les parents et l'équipe éducative pour proposer un CAP à l'employeur.

Dans le cas de l'école dont les jeunes ont un TSA avec déficience intellectuelle, il n'est pas possible de procéder ainsi. Il est en effet très difficile pour ces jeunes de faire des choix en conscience, voire d'appréhender ce qu'est un travail. L'élaboration d'un projet professionnel démarre plutôt par une phase observatoire des capacités et difficultés du jeune, de ses besoins et de ses ressources. Le référent et l'équipe éducative imaginent les environnements d'apprentissages professionnels favorables à la construction de nouvelles compétences et/ou de nouvelles expériences positives. Ils doivent avancer avec prudence, au rythme du jeune, et sans cesse réajuster le projet en fonction des progrès effectués et des difficultés rencontrées. Les parents ou personnes-ressources dans l'entourage du jeune sont également fort sollicités tout au long du processus.

4.2. Information sur les réseaux, les structures à mobiliser

L'information sur les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle s'effectue de différentes manières.

Tout d'abord, les référents peuvent fournir eux-mêmes des explications aux participants. Ces explications peuvent être données lors de séances en individuel lorsqu'elles concernent le projet spécifique du jeune, ou en séances collectives lorsqu'il s'agit d'informations transversales. Elles portent principalement sur la vie adulte (logement, assurances, mutuelle, etc.).

Certaines écoles distribuent aux jeunes un référentiel de sortie dans lequel sont regroupées toutes les informations utiles, expliquées de manière simple et condensée : démarches administratives, aides à l'emploi, services d'insertion socioprofessionnelle, organismes de formation, etc.

Les référents peuvent également distribuer aux jeunes les brochures et les catalogues produits par les acteurs de l'insertion socioprofessionnelle. Dans une école, des référentiels de sortie qui reprennent toutes les informations nécessaires (démarches administratives, aides à l'emploi, adresses utiles, etc.) sont distribués aux jeunes.

Ils leur apprennent aussi parfois à aller chercher l'information eux-mêmes sur Internet, notamment en ce qui concerne les sites d'emploi.

De plus, des structures (Actiris, VDAB, Cité des métiers, EFP, CEFA, Arts et Métiers, PHARE, JEEP, Infor Jeunes, Bruxelles Formation, Bataclan ASBL, missions locales, services d'accompagnement, centres de jour, etc.) sont régulièrement invitées à intervenir dans les écoles. Il arrive aussi que les élèves se déplacent au sein de structures ou leur rendent visite lors de portes ouvertes ou de salons.

Enfin, certaines écoles organisent des réunions d'information ou des rendez-vous pour les parents ou les responsables légaux des jeunes. Cette solution est même privilégiée lorsque le degré d'autonomie des jeunes ne leur permettra pas de concrétiser ces actions après l'école.

4.3. Partenariats pour l'insertion sociale et professionnelle

Au fil des années, Transition Insertion s'est construit un solide réseau de partenaires. Certains sont mobilisés chaque année par plusieurs écoles du projet ; d'autres constituent davantage un partenariat privilégié, créé en fonction de besoins spécifiques, entre l'école et la structure.

Les listes suivantes ne sont pas exhaustives.

Emploi :

- L'ensemble des ETA bruxelloises
- Exaris Intérim
- Multijobs
- Communes
- Magasins Carrefour
- Hôpital Universitaire St-Luc Alma
- Virginie Sonnet (job coach)

Services liés à l'emploi :

- Actiris
- PHARE
- FOREM
- VDAB
- Cité des métiers

Préparation à la vie adulte (emploi, savoir-être professionnels, budget, etc.) :

- JEEP
- Bataclan ASBL

Formation :

- Bruxelles Formation
- Centre Dyscolaire
- SIEP

Services d'accompagnement :

- Susa
- Sisham
- Bataclan ASBL
- Mentor You
- Maxi Liens

Aide en Milieu Ouvert :

- Samarcande
- SOS Jeunes Quartier Libre

Volontariat :

- Pony City
- Crèche des Piloux

Lieux de loisirs et de répit :

- Pony-City
- Interm'aide

Services ambulatoires en santé mentale :

- Cellule Maya

Service d'hébergement :

- Villa Pilifs

4.4. Préparation à la transition de l'école au monde du travail

Une fois que les stages ont confirmé aux jeunes leur projet professionnel, les référents vont tout mettre en œuvre pour faciliter leur passage de l'école au monde adulte et concrétiser ce projet.

Les élèves peuvent dès lors travailler, avec l'aide de leurs référents ou d'un professeur, sur la rédaction de leur CV et de leur lettre de motivation, ou la création d'une boîte mail. Des simulations d'entretien d'embauche sont également organisées.

Les référents expliquent aux jeunes comment chercher un emploi et les accompagnent pour analyser les offres d'emploi et y postuler. Ils peuvent également inscrire les jeunes à des Jobs Days.

Ils les informent sur les démarches à faire après l'école, les types de contrats de travail, les congés, la hiérarchie, etc. Pour ce faire, ils s'appuient sur le fascicule *Après l'école* et les référentiels de sortie.

Certaines démarches sont effectuées avec le jeune, comme les inscriptions, selon les cas, au service PHARE, à Actiris, au FOREM, ou encore au VDAB. Le jeune se voit donner un degré d'autonomie variable en fonction de ses difficultés, de ses besoins et de la vision de l'école.

Le dispositif régional JEEP et le Bataclan ASBL sont aussi fréquemment sollicités pour intervenir dans les écoles sur des thèmes liés au monde adulte, et plus particulièrement sur l'emploi (CV, lettre de motivation, entretien, mais aussi savoir-être professionnels, banque, budget, logement, mutuelle, assurances, etc.).

En plus de toutes ces démarches essentielles, les référents travaillent les comportements sociaux et le savoir-être au travail avec les jeunes : hygiène, codes dans les interactions sociales et téléphoniques, ponctualité, respect de l'autre et de la hiérarchie, etc. Pour ce faire, ils se basent entre autres sur le fascicule « Comment être un professionnel : les règles de vie au travail », de la FEBRAP ou sur les vidéos réalisées par le projet Transition Insertion à partir de cette brochure.

4.5. Concertation avec les divers acteurs de formation des participants et articulation entre la formation scolaire et le placement en entreprise

L'élaboration et la concrétisation du projet socioprofessionnel des jeunes ne pourraient se faire sans une collaboration étroite avec l'ensemble des intervenants de l'école. En effet, les référents interviennent en fin de parcours et ne sont pas en contact constant avec les élèves. Ils ont donc besoin du soutien des autres membres du personnel de l'école pour compléter leur action.

En effet, les professeurs de pratique et de cours généraux sont au contact quotidien des élèves, et ce même pendant les années qui précèdent le début du suivi dans le cadre de Transition Insertion. Ils sont donc les plus à même de décrire les forces et les limites de chaque élève, et connaissent leur évolution au fil des années. Leurs observations et interventions sont donc précieuses pour construire le projet socioprofessionnel du jeune et travailler les savoir-être nécessaires. Ce sont aussi parfois eux qui travaillent le CV et la lettre de motivation avec les élèves.

Lorsqu'un jeune veut poursuivre sa formation dans une école ordinaire, le référent sera en collaboration étroite avec la personne en charge de l'intégration pour préparer son dossier.

Les référents sont aussi en contact avec les psychologues et le PMS de l'école pour discuter d'enjeux concernant les jeunes et qui pourraient entraver la concrétisation de leur projet socioprofessionnel (situation de la famille, suivi psychologique, changement de forme d'enseignement, etc.).

Les référents s'appuient également beaucoup sur les remarques effectuées par les maîtres de stage ou l'ergothérapeute Transition Insertion. Si des lacunes sont constatées, il mettra au courant les acteurs les plus à même d'y remédier (par exemple le professeur de pratique professionnelle lorsqu'il y a un souci au niveau d'une compétence technique, ou encore l'ensemble du personnel lorsqu'il s'agit d'un problème d'attitude).

À l'inverse, le personnel des écoles ou l'ergothérapeute du projet peuvent sensibiliser le maître de stage aux difficultés des jeunes, aux objectifs des stages et aux aménagements qui leur permettront de pallier ces difficultés dans le milieu professionnel.

L'ensemble de ces contacts ont lieu lors de réunions formelles ou lors de contacts informels. Pour un accompagnement global, les référents participent généralement aux conseils de classe, aux délibérations et aux épreuves de qualification.

4.6. Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet

L'entente et la collaboration au sein de l'équipe Transition Insertion — Bruxelles (référents, ergothérapeute et coordinatrice) sont très bonnes.

Des idées, des bonnes pratiques, des solutions ou des réponses aux problèmes spécifiques sont partagées lors des suivis pédagogiques ou sur le groupe WhatsApp dédié. Certains référents se rencontrent également en dehors des réunions officielles, et plus particulièrement pour aider les nouveaux référents sur des thématiques précises (démarches administratives, tenue des documents et justificatifs pour le Fonds Social Européen, etc.).

Certains documents ont été produits en équipe, comme un tableau récapitulatif des jeunes à la recherche d'un stage.

La collaboration avec les partenaires du projet est qualitative. Les plus sollicités sont le service PHARE, Actiris, la Cité des métiers, JEEP, ou encore l'AViQ, le FOREM et le VDAB. Les partenaires sont toujours prêts à aider, que ce soit en répondant aux questions des référents, ou en intervenant lors des réunions du comité de suivi pédagogique ou dans les écoles pour des animations thématiques. Les rares refus sont causés par un conflit d'emploi du temps, particulièrement pour les services qui ont un vaste public cible, des animations hautement qualitatives et des moyens humains limités.

Comme décrit dans les actions collectives, des collaborations se sont aussi développées avec des employeurs au niveau du projet. Là aussi, on constate un fort investissement de la part des partenaires et de nombreux stages ont été effectués chez certains d'entre eux.

4.7. Le respect des valeurs de l'Union européenne

Le projet Transition Insertion étant cofinancé par le Fonds Social Européen, les écoles bénéficiaires et les référents-coordonateurs ont prêté attention à respecter une série de valeurs chères à l'Europe.

4.7.1. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

Toutes les écoles participantes et la FEBRAP respectent la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne en assurant dignité, liberté, égalité, solidarité aux participants du projet Transition Insertion.

Dignité : Les élèves participent activement à la construction et à la mise en œuvre de leur projet socioprofessionnel. Ce dernier est taillé sur mesure en fonction des envies, des besoins, des possibilités et des capacités de chaque jeune. Les jeunes sont consultés, avec leurs familles, lorsque des démarches administratives doivent être effectuées. Leur consentement est également requis lorsqu'un suivi paramédical est mis en place dans le secteur ordinaire et leur autonomie est valorisée autant que possible. Par ailleurs, des visites sur les lieux de stage sont organisées pour s'assurer, entre autres, que les tâches qui leur sont confiées correspondent bien à leur formation ou à leur intérêt.

Liberté : En entrant dans le projet, les jeunes conservent leur liberté de pensée, de conscience, d'expression et de religion. Si nécessaire, ils relayent aux entreprises des besoins d'aménagements pour respecter ces libertés. Un référent ne peut en aucun cas forcer un jeune dans une orientation, un stage ou un emploi. Le jeune peut à tout moment sortir du projet s'il ne souhaite plus y participer. Enfin, l'équipe Transition Insertion respecte le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Égalité : les participants sont sélectionnés en fonction de visions et de critères variables en fonction des écoles. Certaines écoles suivent tous les jeunes éligibles, d'autres seulement une partie pour pouvoir offrir un accompagnement plus rapproché. Toutefois, en aucun cas ces critères de sélection ne peuvent relever de discriminations ; c'est pourquoi les référents doivent les consigner par écrit et les justifier auprès du CCGPE. Par ailleurs, l'équipe du projet œuvre activement au principe d'égalité en s'efforçant de rendre la société plus inclusive envers les personnes en situation de handicap et/ou avec troubles de l'apprentissage.

Solidarité : La majorité des participants du projet ne sont pas encore employés. Toutefois, le principe de solidarité s'applique à ceux qui sont sortis de l'école.

Citoyenneté : les participants ne sont pour la plupart pas en âge de voter. Ils sont toutefois en droit d'accéder à leur propre dossier de suivi tenu par leur référent-coordonateur.

Justice : le cas échéant, le droit à la justice est respecté pour chacun des participants.

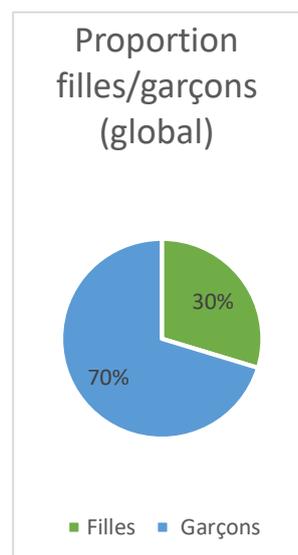
4.7.2. Égalité hommes-femmes

Comme indiqué précédemment, Transition Insertion a permis de suivre 134 filles et 317 garçons en 2023, soit un ratio de 30 % de filles et 70 % de garçons.

Cet écart important ne reflète aucunement une discrimination dans la sélection des personnes suivies, mais plutôt la population présente dans les écoles d'enseignement spécialisé.

Il faut noter que les formations dispensées dans les écoles participantes ont un fort impact sur la répartition des genres. Ainsi, les écoles qui proposent des formations en travaux de bureau compteront principalement des filles, alors que les écoles qui forment à des métiers du bâtiment sont fréquentées presque uniquement par des garçons.

Il est à noter qu'en 2023, une école a organisé un atelier sur le thème : « Est-ce normal que le salaire des hommes soit plus élevé que celui des femmes » afin de sensibiliser les jeunes à cette problématique. Une autre école a sensibilisé les élèves au fait que les métiers sont non genrés et a organisé des animations EVRAS.



4.7.3. Actions développées dans le cadre de la promotion de l'égalité des chances pour tous

En tant qu'employeur public, la Fédération Wallonie-Bruxelles met en œuvre son possible pour promouvoir et faire respecter l'égalité des chances dans ses écoles.

Ainsi, les activités organisées par les référents sont proposées à tous les jeunes, sans distinction de genre, d'orientation sexuelle, d'origine, de race, de capacité, etc..

Une école participante a organisé un atelier sur le thème du harcèlement en milieu scolaire, et un autre sur l'importance de la diversité en milieu professionnel. Elle également mis à disposition des jeunes un moyen pour signaler tout acte de harcèlement via la plateforme en ligne de l'école.

Une autre école a mis en place une cellule anti-discrimination, grâce à laquelle des affiches et des messages de sensibilisation sont diffusés. L'écriture inclusive y est d'application, des visites de différents lieux de culte sont organisées. Enfin, plusieurs animations sur le respect de l'autre et du handicap ont été organisées.

Par ailleurs, en sensibilisant des employeurs du secteur ordinaire au handicap, l'équipe Transition Insertion espère contribuer à une société de plus en plus inclusive envers les personnes en situation de handicap. C'est notamment un rôle fondamental pour l'ergothérapeute de l'équipe, qui sensibilise les équipes aux difficultés des jeunes et propose des aménagements qui permettront leur inclusion dans l'entreprise.

4.7.4. Développement durable et préservation de l'environnement

Les écoles bénéficiaires du projet ont mis en place différents dispositifs favorables au respect de l'environnement.

Les élèves sont notamment sensibilisés au tri des déchets, à l'utilisation de gourdes réutilisables et au gaspillage alimentaire.

Les équipes sont également sensibilisées à l'usage sensé de l'imprimante, ainsi qu'au choix de produits d'entretien non polluants ou d'achats d'articles avec des labels écologiques.

Certaines écoles ont mis en place un projet 0 déchet avec Bruxelles Environnement ou organisé une animation ayant pour thème « Notre consommation en question » à la ferme d'Uccle. D'autres écoles organisent une collecte de piles usagées avec la société BEKA.

D'autres écoles encore proposent des ateliers en lien avec la nature, comme l'entretien d'un potager (généralement avec un système de récupération des eaux de pluie), ou des ateliers de menuiserie qui permettent de donner une seconde vie à des matériaux destinés à être jetés.

Enfin, un soin particulier a été mis dans le choix du catering pour le moment convivial organisé le 30 mai. Les plats proposés étaient végétariens, la vaisselle était réutilisable, les bouteilles en plastique ont été évitées au profit de fontaines à eau et des boîtes étaient prévues pour que les invités puissent repartir avec les restes du repas afin d'éviter le gaspillage alimentaire.

5. Le bilan des actions du projet

Cette section présente le bilan du projet Transition Insertion : son apport aux écoles bénéficiaires, les améliorations qui devraient y être apportées, et les facteurs facilitants et bloquants à sa mise en œuvre.

5.1. Les apports du projet

Les référents soulignent unanimement le fait que le projet Transition Insertion a permis de rendre plus visible l'après-école auprès du personnel des écoles bénéficiaires. Au bout de plusieurs années, ils sont parvenus à faire évoluer les méthodes de travail en créant un lien plus fort et en améliorant la cohérence entre les différents pôles (équipe éducative, PMS, direction, etc.) et avec les familles, afin d'accompagner les élèves dans une approche holistique.

La découverte des multiples possibilités après l'école et des démarches à accomplir a permis aux équipes éducatives et pédagogiques d'adapter leurs pratiques pour préparer au mieux les jeunes à leur sortie individuelle. Notamment, la (re)découverte d'entreprises comme les ETA a bien souvent aidé les équipes à renouveler leurs pratiques pour mieux former les jeunes (compétences techniques et savoir-être).

Les référents insistent aussi sur le fait que le projet Transition Insertion a permis aux jeunes de découvrir des perspectives d'avenir, de donner du sens à leur formation, et, plus globalement, de (re)trouver leur motivation pour préparer leur avenir. Les jeunes et leurs familles sont rassurés par la disponibilité d'un.e référent.e pour tout ce qui concerne l'après-école. En période de crise, comme en 2020 et 2021, le projet a aussi permis de conserver le lien entre les élèves et l'école, luttant ainsi indirectement contre le décrochage scolaire.

Depuis 2022, le projet Transition Insertion s'attelle à rendre les administrations publiques et les entreprises privées plus ouvertes et aptes à accueillir les jeunes de l'enseignement spécialisé dans de bonnes conditions et avec ouverture d'esprit. L'équipe contribue ainsi activement à l'avancée vers une société plus inclusive.

5.2. Les points à améliorer dans le fonctionnement du projet

Malgré des résultats très positifs, les référents ciblent des aspects du projet qui pourraient être améliorés, notamment :

- la communication autour de l'intégration professionnelle des jeunes de forme 3 dans le secteur ordinaire,
- la visibilité du projet, afin de se faire connaître davantage et de multiplier les partenariats,
- la communication interne dans les écoles, notamment en ce qui concerne l'organisation des stages,
- les conditions de travail des référents :
 - o absence de descriptif de fonction officiel du référent-coordonateur, ce qui peut engendrer des conflits avec des personnes dont le poste recoupe certaines missions de Transition Insertion,
 - o absence ou mauvaise localisation du local au sein de l'école,
 - o difficultés à rencontrer les jeunes en groupe,
 - o poste de référents temporaire et non permanent
 - o souhait de collaboration avec les référents wallons
 - o souhait de renforcement de la collaboration entre les référents bruxellois (team building)
- l'élargissement du public cible aux formes 1 et 4, qui rencontrent des problématiques similaires aux jeunes de formes 2 et 3.
- la valorisation des sorties positives autres que l'emploi

5.3. Les difficultés rencontrées

L'équipe Transition Insertion rencontre différentes difficultés, d'origines interne et externe, dans la mise en œuvre du projet.

5.3.1. Facteurs internes

Dans leur pratique quotidienne, ce sont surtout des difficultés matérielles que les référents vivent. En effet, certains n'ont pas de local pour recevoir les jeunes de manière confidentielle et confortable, et d'autres doivent travailler avec leur matériel personnel (ordinateur, téléphone, etc.).

D'autres rencontrent des difficultés de communication avec leurs collègues, notamment en ce qui concerne l'organisation des stages ou la méconnaissance de la réalité du monde professionnel.

De plus, les conséquences de la pandémie sont encore présentes ; beaucoup d'efforts doivent être déployés auprès de certains élèves pour les remotiver et les convaincre de se réinvestir dans la construction de leur projet après école.

Par ailleurs, les référents se heurtent souvent à la méfiance des familles ou de leurs collègues en ce qui concerne l'inscription des jeunes de forme 3 au service PHARE afin qu'ils aient l'atout des aides et des primes à l'emploi auprès des employeurs. Le contrat CAP a aussi mauvaise presse auprès de certains jeunes et équipes enseignantes puisqu'il s'agit d'une compensation de formation qui n'ouvre pas les droits au chômage, à la pension, ou encore aux congés payés.

Les référents déplorent aussi les titres parfois nébuleux donnés aux formations. En effet, certains noms de métiers peu clairs portent préjudice aux jeunes lors de leur recherche de stage ou d'emploi. Par exemple, la formation Encodeur de données laisse à penser que ces jeunes ne font « que » de l'encodage de données, alors qu'il y a aussi tout un volet secrétariat à la formation. Les référents doivent donc régulièrement expliciter les intitulés de formation pour convaincre les entreprises de prendre leurs jeunes en stage.

Enfin, la visibilité du projet doit encore se développer pour faciliter, non seulement l'organisation des stages et les contrats dans le secteur ordinaire, mais aussi l'accueil en centre de jour ou centre d'hébergement. Ces deux derniers pôles ont été délaissés au profit des sorties vers l'emploi dans le secteur ordinaire.

5.3.2. Facteurs externes

Les difficultés provenant de l'extérieur sont imputées à différents groupes : familles, employeurs, institutions.

Les familles

Tout d'abord, l'importance de la posture des parents — ou autres membres de la famille — est une nouvelle fois soulignée par les référents. Le soutien de ces derniers s'avère crucial pour que la transition de l'école au monde adulte de leur enfant soit réussie. Toutefois, certains parents peuvent parfois adopter une attitude qui bloque la bonne marche du suivi de l'enfant, soit parce qu'ils ne lui donnent pas l'occasion de développer son autonomie, soit parce qu'ils délèguent tout à fait leur rôle à l'école.

Les employeurs

Plusieurs facteurs bloquants sont également mentionnés au niveau des employeurs, que ce soit dans les procédures de recrutement, dans les attentes, ou dans les compétences/métiers recherchés.

Tout d'abord, symptôme d'une méconnaissance du handicap, les politiques de recrutement manquent d'inclusivité, même lorsqu'elles mettent en place des aménagements pour les personnes en situation de handicap. En effet, au niveau de l'annonce de poste, le CESS est souvent demandé dans les administrations publiques et les OIP ; or les participants ne sont pas en possession de ce diplôme, de même que beaucoup de personnes en situation de handicap. De plus, le simple fait de devoir utiliser Internet pour chercher des annonces et gérer sa candidature constitue un frein. Les tests (psychotechniques, de raisonnement abstrait, etc.), lorsqu'il y en a, sont trop complexes. Enfin, l'entretien d'embauche est un exercice particulièrement difficile pour les participants, qui montrent une certaine candeur et une spontanéité qui ne sont pas toujours appropriées dans cet exercice très codifié.

Par ailleurs, les attentes des employeurs sont parfois incompatibles avec les qualités et compétences des participants. On remarque que le secteur public engage des profils polyvalents et idéalement bilingues, ce qui n'est pas en adéquation avec les programmes scolaires dans l'enseignement spécialisé. Du côté des ETA, la pression économique due à la concurrence et aux crises successives est tellement forte que le rendement exigé est plus important qu'auparavant. Par ailleurs, l'accompagnement est insuffisant pour s'occuper de certains profils qui requièrent plus d'attention, comme les participants avec un trouble du spectre autistique et handicap intellectuel.

De plus, les métiers pratiqués ne sont pas forcément ceux appris par les jeunes dans les écoles. Ainsi, on cherche beaucoup d'électriciens, mais peu d'aide-électricien, beaucoup d'agents administratifs, mais pas d'encodeurs de données, etc. Les référents doivent régulièrement expliciter les intitulés de formation pour que les employeurs puissent les relier aux métiers pratiqués chez eux, ou encore faire remonter leurs observations de terrain pour que des adaptations soient apportées dans les cours de pratique professionnelle.

Ajoutons que les aides et les primes à l'emploi — qui constituent un réel atout pour l'employabilité des participants, ne sont pas toujours vues d'un bon œil par les employeurs. Là encore, nombre de recruteurs — pourtant bien intentionnés — ne souhaitent pas avoir recours au CAP, considéré comme trop précaire, sans toutefois être prêts à proposer un CDD ou un CDI au participant.

Les institutions politiques

Les référents soulèvent aussi quelques freins au niveau du politique.

Tout d'abord, ils sont confrontés au fait que les services d'aide à l'emploi relèvent des régions, et non du fédéral. Or, à Bruxelles, les référents accompagnent des jeunes qui résident à Bruxelles, en Flandre et en Wallonie. Ils doivent donc maîtriser les possibilités d'aides à l'emploi et les démarches du service PHARE, d'Actiris, de l'AViQ, du Forem et du VDAB. Les entreprises, quant à elles, ne peuvent pas bénéficier des mêmes aides selon le lieu de résidence du jeune qu'elles engagent. Par exemple, une entreprise qui engage un jeune résidant en Flandre ne peut pas lui proposer de contrat CAP, ce qui pourrait porter préjudice à ce jeune.

Par ailleurs, les référents déplorent que le processus d'admission au service PHARE impose une visite médicale. En effet, pour les jeunes de forme 3, il s'agit d'un processus difficile d'un point de vue psychologique — car stigmatisant — et d'un point de vue pratique. En effet, les participants n'ont pas toujours un médecin de famille et ces derniers ne savent pas toujours remplir le formulaire.

De plus, certains jeunes de forme 3 ont un profil plus proche de celui recherché par les entreprises de travail adapté. Les référents, les équipes pédagogiques et les PMS avec lesquels ils travaillent savent rapidement si un jeune aura une chance de s'insérer dans le circuit ordinaire ou s'il vaut mieux le diriger vers une ETA. Or, la procédure actuelle leur impose, soit de faire vivre à leur jeune de forme 3 un échec dans l'ordinaire (et un stage réussi en ETA), ce qui est regrettable, soit de procéder à une réorientation vers la forme 2, une démarche parfois longue et qui peut rencontrer la réticence des familles.

Enfin, l'équipe Transition Insertion ne peut que constater et souligner le manque criant de moyens financiers dans le domaine de l'aide aux personnes en situation de handicap. Les difficultés financières que rencontrent les ETA les forcent à rechercher de profils plus forts, laissant de plus en plus les jeunes de forme 2 sur le carreau. Ces formes 2 devront alors bénéficier du suivi d'un service d'accompagnement ; services qui sont débordés de travail, ou entrer dans un centre de jour, où les listes d'attente ne cessent de s'allonger.

5.4. Les facilitateurs

Malgré le nombre de difficultés rencontrées, l'équipe Transition Insertion apprécie certains facilitateurs, internes et externes, dans la mise en œuvre du projet.

5.4.1. Facteurs internes

L'équipe Transition Insertion a trouvé son rythme : les référents s'occupent des activités de terrain avec les participants au sein de l'école, l'ergothérapeute propose des suivis en entreprise et la sensibilisation des équipes (entreprises adaptées et ordinaires), et la coordinatrice travaille à la visibilité du projet et au développement des partenariats. L'ambiance dans l'équipe est excellente et les référents partagent généreusement leurs bonnes pratiques.

Au sein de leurs écoles, les référents ressentent globalement plus de soutien de la part de leur direction, des éducateurs, des professeurs et des chefs d'atelier, surtout dans les écoles qui bénéficient du projet depuis plusieurs années. Dans certaines écoles, l'utilisation du Plan Individuel d'Apprentissage (PIA) et du Plan Individuel de Transition (PIT) informatiques permettent une communication immédiate à toute l'équipe éducative des projets mis en place.

Enfin, les nouveaux partenariats développés par l'équipe avec des entreprises privées et des administrations publiques ont aussi porté leurs fruits : plusieurs stages ont été organisés et certains ont mené à la signature de CAP.

5.4.2. Facteurs externes

Les référents sont reconnaissants de pouvoir compter sur des partenariats de plus en plus nombreux et solides. Les organismes, administrations et entreprises partenaires sont investis et répondent toujours présents lorsque possible. L'adhésion au groupe de travail sur le recrutement inclusif, pour lequel 11 représentants RH de 9 institutions différentes ont manifesté leur intérêt, en est une manifestation. Le réseau de partenaires commence d'ailleurs à montrer son efficacité, car certains nouveaux partenaires ont pu être rencontrés grâce au bouche-à-oreille.

6. LES COMITÉS

Pour assurer le bon fonctionnement du projet Transition Insertion, trois types de comités se réunissent régulièrement tout au long de l'année scolaire : le comité d'accompagnement, le comité de suivi local et le comité de suivi pédagogique. Par ailleurs, le CCGPE organise une réunion couplet qui rassemble les animateurs des projets FSE+ et AMIF afin de développer des projets communs.

6.1. Comité d'accompagnement

La mission du comité d'accompagnement est d'assurer la bonne mise en œuvre du suivi opérationnel des projets « Transition Insertion » sur l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Il est composé de représentants : de la ministre de l'Enseignement obligatoire, des réseaux d'enseignement impliqués dans le projet, de l'administration fonctionnelle concernée (Direction des Affaires générales et de

l'Enseignement Spécialisé), de l'AVIQ, du Service PHARE, de l'EWETA, de la FEBRAP, du FOREM, d'ACTIRIS et de l'agence FSE, de la coordonnatrice du CCGPE-DGEO ainsi que de la cheffe du projet Transition Insertion.

Le comité d'accompagnement se réunit au minimum deux fois par an (24 mai et 29 novembre 2023) pour évaluer les progrès réalisés dans le but d'atteindre les objectifs, analyser les rapports d'activité annuels, identifier et résoudre les éventuels problèmes et pour soumettre au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles les éventuelles modifications de fond jugées nécessaires pour atteindre les objectifs.

6.2. Comité de suivi local

Le comité de suivi local est le lieu privilégié de réflexion et de rencontre des directions des établissements scolaires impliqués dans le projet et des différents partenaires de l'insertion socioprofessionnelle.

Ce comité se réunit au minimum deux fois par an. En 2023, une réunion a eu lieu le 18 janvier (report de la réunion d'automne 2022), une deuxième le 7 juin et une troisième le 15 novembre.

Outre le fait de pointer les difficultés et les facilités de la mise en place du projet au sein des écoles, les réunions du comité de suivi local permettent de diffuser l'information et les résultats auprès des directions des écoles et des partenaires directement impliqués dans l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Lors de ces réunions, il se dégage régulièrement des pistes d'actions pour faciliter le travail des référents.

6.3. Comité de suivi pédagogique

Le comité de suivi pédagogique est composé des référents-coordonateurs, de l'ergothérapeute et de la coordinatrice pédagogique. Il se réunit toutes les 4 à 6 semaines environ.

Lors de ces réunions, les objectifs de la coordinatrice pédagogique sont principalement de :

- transmettre aux référents des informations utiles concernant les aspects administratifs du projet
- suivre des cas particuliers exposés et rechercher des solutions,
- apporter des « outils » méthodologiques,
- inviter des partenaires de l'insertion socioprofessionnelle pour intervenir sur des sujets variés,
- favoriser les échanges de « bonnes pratiques » et la mixité des réseaux.

Les 10 réunions de l'année 2023 ont permis de traiter des thèmes et de présenter les outils suivants :

- 17/01 : Préparation du moment convivial du 30 mai 2023
- 14/02 : GT mise à jour des référentiels de sortie
- 14/03 : Rencontre Carrefour
- 18/04 : Préparation du moment convivial du 30 mai 2023
- 25/04 (réunion Zoom) : Préparation du moment convivial du 30 mai 2023
- 30/05 : Événement convivial avec les partenaires de TI
- 26/09 : Formation au jeu de cartes Transition Insertion et mise au point administrative par le CCGPE
- 17/10 : Groupe de travail sur le recrutement inclusif (1^{re} réunion)
- 21/11 : Rencontres du service d'appui à la formation professionnelle et de l'ASBL Les Tropiques
- 12/12 : Rencontre de l'équipe JEEP et information sur le CV à la mode

En outre, la coordinatrice a poursuivi ses permanences du mardi matin en visioconférence. Les référents peuvent se retrouver dans une salle virtuelle pour échanger des informations ou des questions/réponses.

Trois nouvelles référentes bruxelloises et la coordinatrice ont également assisté à une réunion de suivi pédagogique à l'attention des référents wallons le 31 janvier 2023, avec pour thème principal une rencontre avec le SPF Sécurité Sociale.

6.4. Réunions Coupole

La Fédération Wallonie-Bruxelles a commencé à réunir, une fois par mois, les animateurs des différents projets européens gérés par le CCGPE (Transition Insertion, Amarrage+, CEFAvenir et DASPA-AMIF). L'objectif est de développer des collaborations sur les thématiques communes entre différents projets.

3 rencontres ont été organisées en 2023 :

- 03/10 : la fonction d'animateur, les rapports d'activité
- 14/11 : la Charte des Droits Fondamentaux de l'Union européenne
- 15/12 : présentation de chaque projet et repérage des possibles thématiques de collaboration + organisation d'une sensibilisation autour de la Charte des Droits Fondamentaux

7. AUTRES RÉUNIONS

Afin de permettre une bonne gestion du projet, la coordinatrice et l'ergothérapeute ont veillé à s'informer, à se former et à participer à des conférences et à d'autres moments de débats.

7.1. Réunions entre partenaires

- 18/01 : moniteurs AUTravail (Ferme Nos Pilifs)
- 26/01 : Info Sourds
- 07/02 : AG FEBRAP
- 21/02 : Commune Woluwe-Saint-Lambert
- 14/03 : AUTravail – immersion (Ferme Nos Pilifs)
- 30/03 : Ville de Bruxelles (Zoom)
- 06/04 : AG FEBRAP
- 20/04 : Commune d'Ixelles
- 22/05 : Ville de Bruxelles (Zoom)
- 25/05 : Ville de Bruxelles (présentiel – rencontre des référents RH)
- 19/06 : AG FEBRAP
- 20/06 : réunion PIT École Professionnelle Edmond Peeters (mission locale d'Ixelles, JEEP, Bruxelles Formation, Actiris – antenne d'Ixelles, etc.)
- 20/07 : COCOF – cofinancement TI
- 24/08 : coordinatrice JEEP
- 01/09 : coordinatrice Transition Insertion Wallonie
- 04/09 : comité de réflexion École Professionnelle Edmond Peeters
- 11/09 : rencontre service Activ'JOB d'Actiris
- 12/09 : présentation des référents wallons et de la nouvelle coordinatrice TI pour la Wallonie
- 15/09 : rencontre de préparation de la réunion du 21 novembre avec Mélissa Vancaster (Bruxelles Formation)

- 28/09 : présentation du secteur des ETA et de la Ferme Nos Pilifs aux écoles La Clairière et IRSA
- 03/10 : rencontre 1 des animateurs des projets FSE+ et AMIF du CCGPE
- 05/10 : Commune d'Uccle
- 12/10 : Ikea Belgium
- 13/10 : réunion des coordinatrices TI
- 25/10 : Ikea Anderlecht
- 30/10 : Ville de Bruxelles
- 06/11 : APRE Services
- 14/11 : rencontre 2 des animateurs des projets FSE+ et AMIF du CCGPE
- 16/11 : Citeco
- 16/11 : AG FEBRAP
- 15/12 : rencontre 3 des animateurs des projets FSE+ et AMIF du CCGPE
- 18/12 : COCOF

7.2. Formations

- 08/02 : Balance ton stress (CFIP)
- 09/10 : Formation FALC – jour 1 (Inclusion ASBL)
- 13/11 : Formation FALC – jour 2 (Inclusion ASBL)

7.3. Colloques, conférences, salons

- 09/03 : Forum de la Diversité
- 28/11 : CC Région event journée PH
- 30/11 : Salon de l'emploi, JOBAT
- 01/12 : Journée de sensibilisation à l'inclusion, Bruxelles Formation

CONCLUSION

En 2023, Transition Insertion — Bruxelles a accompagné 451 jeunes inscrits dans ou issu de l'enseignement spécialisé bruxellois dans la construction et la concrétisation de leur projet socioprofessionnel.

Encore une fois, les jeunes participants ont bénéficié d'un accompagnement de qualité qui leur a permis de trouver des solutions adéquates à leur situation, capacités, intérêts et besoins. Ainsi, sur 123 jeunes dont le suivi s'est achevé en 2023, 41 % se sont dirigés vers une activité professionnelle ou une inscription à Actiris, 43 % vers une formation complémentaire et 9 % vers une socialisation relationnelle ou institutionnelle.

2023 a marqué un tournant dans les sorties vers le secteur ordinaire : les partenariats noués avec plusieurs entreprises privées et administrations publiques ont donné lieu à de nombreux stages et à quelques engagements. Nous espérons que cette nouvelle envolée avec les employeurs du secteur ordinaire se poursuivra en 2024, que la situation se régularisera dans les ETA et, enfin, que le politique sera à l'écoute de nos idées pour davantage favoriser l'Inclusion de nos participants dans la société.