

Rapport annuel 2022



Transition Insertion Bruxelles



Table des matières

Préface	4
Historique et objectifs	5
Écoles participantes en 2022	6
1. Indicateurs 2022	7
1.1. Définition des participants en 2022	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 de handicap	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	14
2. Les actions collectives	17
2.1. La préparation des participants à l'insertion socioprofessionnelle	17
2.1.1. L'orientation des participants	17
2.1.2. Rencontre avec le SELOR	18
2.1.3. Formation des référents à l'entretien d'embauche	18
2.1.4. Liens avec les entreprises de travail adapté	18
2.2. La visibilité du projet	23
2.2.1. Le matériel de promotion du projet	23
2.2.2. Le développement du site Internet	24
2.2.3. Communication sur les réseaux sociaux	24
2.3. La sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire	25
2.3.1. Sensibilisation de groupe	25
2.3.2. Sensibilisation en individuel	26
2.3.3. Fiche action Actiris Diversité	28
3. Le travail de l'ergothérapeute	28
3.1. Les missions de l'ergothérapeute	28
3.2. Les suivis des participants	29
3.3. Les actions spécifiques de l'ergothérapeute	29
4. Les actions dans les écoles	32
4.1. Construction du projet professionnel des jeunes	32

4.2. Information sur les réseaux, les structures à mobiliser	33
4.3. Partenariats pour l’insertion sociale et professionnelle	34
4.4. Préparation à la transition de l’école au monde du travail	35
4.5. Concertation avec les divers acteurs de formation des participants et articulation entre la formation scolaire et le placement en entreprise	36
4.6. Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet	37
4.7. Le respect des valeurs de l’Union Européenne	37
4.7.1. Égalité hommes-femmes	37
4.7.2. Actions développées pour encourager la participation des personnes handicapées	38
4.7.3. Actions développées pour encourager la participation des personnes migrantes	38
4.7.4. Actions développées pour encourager la participation des personnes exposées aux risques de pauvreté, de discrimination, d’exclusion	38
4.7.5. Respect de la charte des droits fondamentaux de l’Union Européenne	39
4.7.6. Respect de l’environnement	39
5. Le bilan des actions du projet	40
5.1. Les apports du projet	40
5.2. Les points à améliorer dans le fonctionnement du projet	40
5.3. Les difficultés rencontrées	41
5.3.1. Facteurs internes	41
5.3.2. Facteurs externes	42
5.4. Les facilités rencontrées	44
5.4.1. Facteurs internes	44
5.4.2. Facteurs externes	44
6. LES COMITÉS	45
6.1. Comité d’accompagnement	45
6.2. Comité de suivi local	45
6.3. Comité de suivi pédagogique	46
7. AUTRES RÉUNIONS	47
7.1. Réunions entre partenaires	47
7.2. Formations	47
7.3. Colloques, conférences	47
CONCLUSION	48

Préface

Après deux années successives perturbées par le COVID et ses impacts collatéraux sur l'éducation et l'emploi, l'année 2022 n'a pas apporté le retour à la « normalité » espéré. En effet, la guerre en Ukraine dès février 2022 et les crises énergétique et économique ont fortement impacté les entreprises, ce qui n'a pas favorisé les sorties vers l'insertion professionnelle.

Par ailleurs, l'année 2022 a été une année de changements et d'incertitudes au sein de Transition Insertion. Elle a notamment marqué le début de la programmation FSE 2021-2027, pour laquelle l'appel à projets a été lancé au mois de mai. En attente de la décision du FSE et pour éviter toute interruption dans l'accompagnement des participants, le projet a été préfinancé par la Fédération Wallonie-Bruxelles pour la deuxième année consécutive. Sur le terrain, la Wallonie a vécu une redistribution des écoles participantes et Bruxelles a vu sortir une école et en a accueilli deux nouvelles.

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 2022 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 peut commencer deux ans avant la fin de leur scolarité 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 de 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 réunit 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 :

- 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 2022

En 2022, 10 écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises ont participé au projet :

- Ados Pilifs (Neder-Over-Hembeek)
- École Notre-Dame de Joie (Bruxelles Ville)
- École Saints-Jean-et-Nicolas (Schaerbeek)
- École d'Enseignement Spécialisé Primaire et Secondaire de la Communauté Française (Auderghem)¹
- École Professionnelle Edmond Peeters (Ixelles)²
- École La Cîme (Forest)³
- Institut communal professionnel des polders (ICPP Uccle)
- Institut Alexandre Herlin (Berchem-Sainte-Agathe)
- Institut Decroly (Uccle)
- Institut Charles Gheude (Bruxelles Ville)

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 6 autres écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises : La Joie de Vivre, Zaveldal, Sainte-Bernadette, 4 Vents, Kasterlinden et La Cîme (Genval).

Au total, 16 référents-coordonateurs ont accompagné les participants du projet Transition Insertion à Bruxelles.

¹ L'EESPSCF d'Auderghem est sortie du projet en juin 2022.

² L'EPEP est entrée dans le projet en septembre 2022.

³ L'école La Cîme est entrée dans le projet en septembre 2022.

1. Indicateurs 2022

1.1. Définition des participants en 2022

1.1.1. Nombre de participants et répartition selon le genre

En 2022, à Bruxelles, Transition Insertion a permis d'accompagner 347 élèves (72 filles et 275 garçons) de l'enseignement spécialisé, soit 97 de plus qu'en 2021.

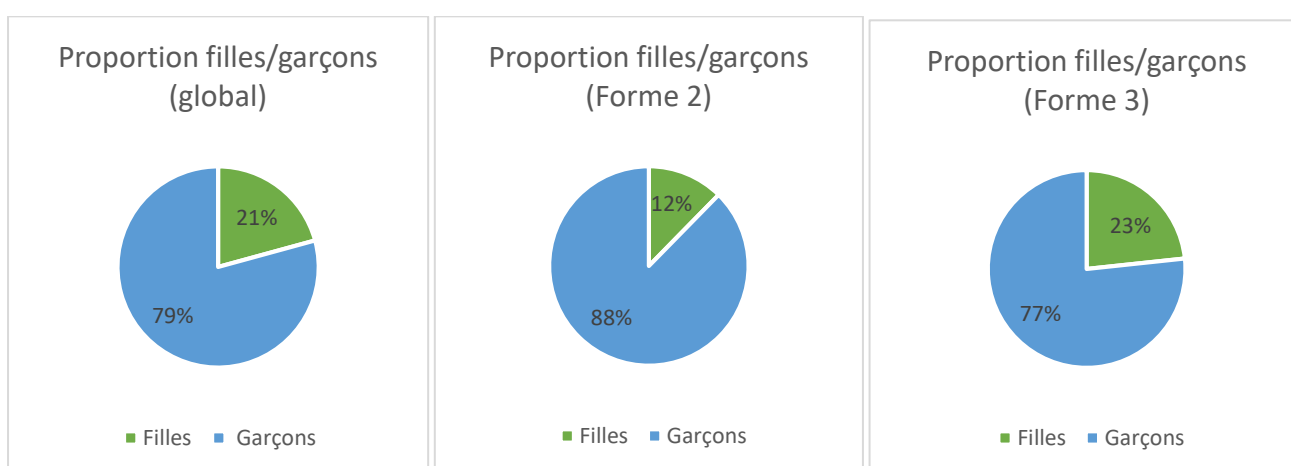
Écoles	Filles	Garçons	Total élèves
Ados Pilifs	1	13	14
EESPSCF d'Auderghem	3	25	28
École La Cîme	5	11	16
École Professionnelle Edmond Peeters	22	57	79
École Saints-Jean-et-Nicolas	1	55	56
Institut Alexandre Herlin	9	33	42
Institut Charles Gheude	5	18	23
Institut Communal Professionnel des Polders	6	56	62
Institut Decroly	0	7	7
Institut Notre-Dame-de-Joie	20	0	20
TOTAL	72	275	347

Cet écart important entre 2021 et 2022 s'explique par deux facteurs :

1. 10 écoles ont accueilli le projet en 2022, soit une école de plus qu'en 2021
2. depuis septembre 2022, le suivi des jeunes peut commencer un an plus tôt, ce qui élargit le public éligible au projet

Parmi ces 347 jeunes, 21 % sont des filles et 79 % des garçons. Alors que jusqu'en 2020 les filles comptaient pour un tiers des jeunes suivis dans le cadre du projet, et un quart des jeunes en 2021, elles ne représentent plus qu'un jeune sur 5 en 2022. En effet, comme l'enseignement spécialisé compte plus de garçons parmi les élèves inscrits, l'élargissement du public cible du projet a creusé l'écart déjà existant.

Contrairement à l'année passée, qui arborait une proportion de filles équivalente entre les formes 2 et 3 d'enseignement, en 2022 cette proportion varie : 12 % pour la forme 2 et 23 % pour la forme 3.



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)

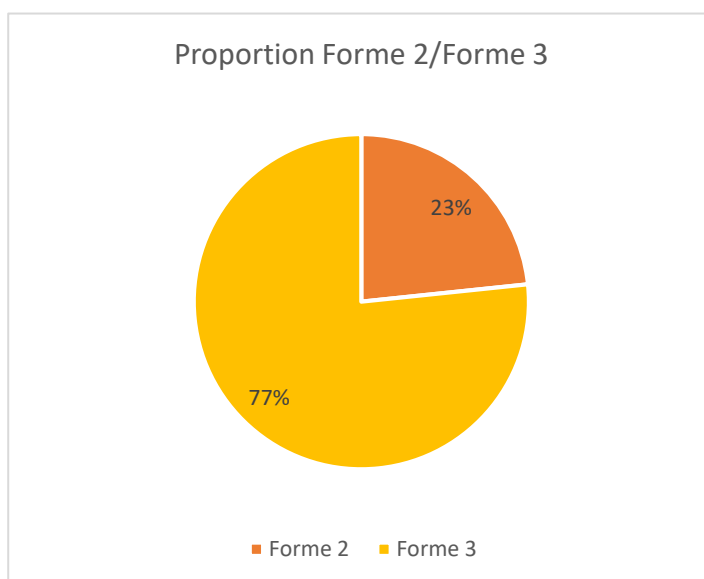
À Bruxelles, en 2022, quatre écoles organisaient les deux formes d'enseignement, cinq écoles organisaient uniquement la forme 3 et une école organisait uniquement la forme 2. Voici la répartition des élèves par forme d'enseignement :

Écoles	Forme 2	Forme 3	Total
Ados Pilifs	14	0	14
EESPSCF d'Auderghem	13	15	28
École La Cîme	0	16	16
École Professionnelle Edmond Peeters	0	79	79
École Saints-Jean-et-Nicolas	10	46	56
Institut Alexandre Herlin	9	33	42
Institut Charles Gheude	0	23	23
Institut Communal Professionnel des Polders	35	27	62
Institut Decroly	0	7	7
Institut Notre-Dame-de-Joie	0	20	20
TOTAL	81	266	347

Jusqu'en 2021, environ 1/3 des participants étaient inscrits en forme 2 et 2/3 étaient inscrits en forme 3.

En 2022, l'arrivée de deux nouvelles écoles d'enseignement de forme 3 et le départ d'une école organisant notamment la forme 2 creuse l'écart : les 3/4 des élèves sont inscrits en forme 3 et 1/4 seulement est inscrit en forme 2.

Ainsi, en 2022, on compte 81 participants de forme 2, alors qu'ils étaient 84 en 2021 (- 3). Du côté de la forme 3, les référents ont accompagné 266 jeunes, contre 170 en 2021 (+ 96).



1.1.3. Répartition des participants selon le type de handicap

En plus d'être répartis dans des formes d'enseignement, les élèves inscrits dans l'enseignement spécialisé sont catégorisés par type de handicap.

Rappel sur les types de handicaps⁴ :

- 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'apprentissage⁵

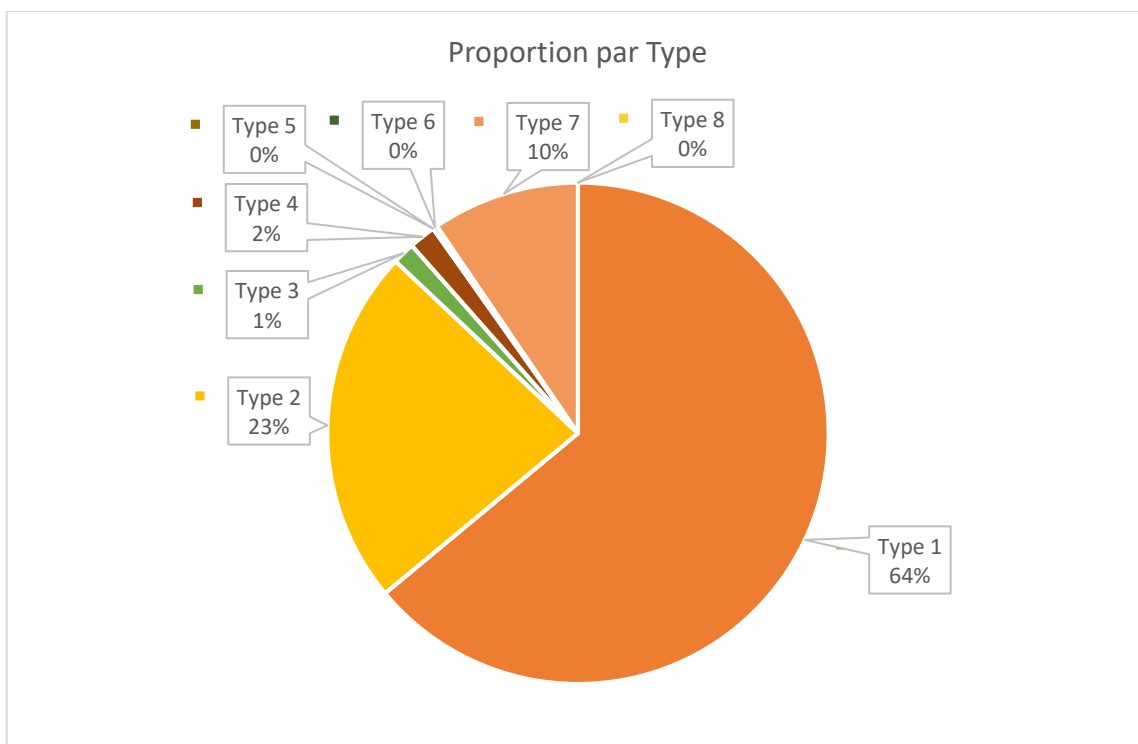
Voici comment les participants de Transition Insertion sont répartis dans les différents types de handicap :

Écoles	T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8
Ados Pilifs		14						
EESPSCF d'Auderghem	15	13						
École La Cîme	10			6				
École Professionnelle Edmond Peeters	79							
École Saints-Jean-et-Nicolas	46	10						
Institut Alexandre Herlin		8				1	33	
Institut Charles Gheude	23							
Institut Communal Professionnel des Polders	27	35						
Institut Decroly	2		5					
Institut Notre-Dame-de-Joie	20							
TOTAL	222	80	5	6	0	1	33	0

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

⁴ Consulté sur le site Internet enseignement.be (1^{er} février 2023)

⁵ 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 :

- Près des 2/3 des participants sont concernés par un retard mental léger (type 1) ; il faut toutefois noter que la plupart appartiennent plutôt au type 8, qui n'était pas encore créé lorsqu'ils ont été orientés dans l'enseignement spécialisé.
- 1/4 des participants présente un retard mental modéré à sévère (type 2).
- 10 % 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.
- 2 % des élèves sont en type 4, catégorie qui fait son apparition dans le projet Transition Insertion avec l'arrivée de l'école La Cîme.
- 1 % présente des troubles du comportement (type 3).
- Aucun des participants n'appartient aux types 5 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.

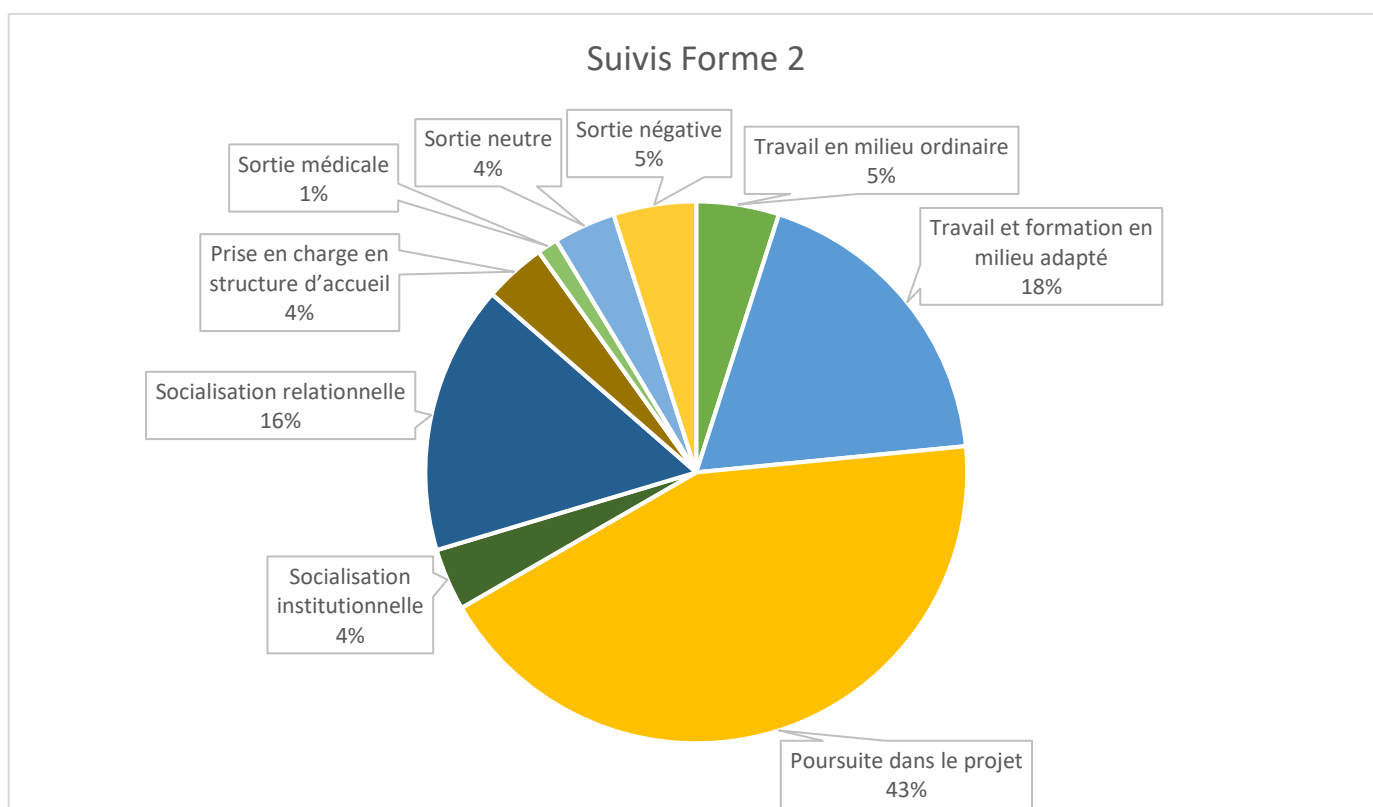
1.2. Résultats des suivis et de l'orientation des participants

1.2.1. Participants qui suivent un enseignement de forme 2

Le tableau ci-dessous détaille les sorties pour les 81 jeunes de forme 2 qui ont été suivis en 2022, à Bruxelles.

Forme 2	
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail à durée indéterminée	2
Contrat de travail à durée déterminée	
Contrat de travail en INTÉRIM de minimum un mois	1
CAP en milieu ordinaire	1
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	11
Convention CAP en ETA	4
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	35
Insertion sociale (avec accompagnement)	
<i>Socialisation institutionnelle</i>	
Capacité à se rendre à Actiris, aux agences locales d'emploi, à la mutuelle...	3
<i>Socialisation relationnelle</i>	
Capacité à s'intégrer dans une équipe et de communiquer efficacement	13
<i>Développement personnel</i>	
Respect de l'hygiène personnelle, contrôle de soi, capacité à vivre seul et à occuper son temps constructivement	
<i>Prise en charge en structure d'accueil</i>	
Suivi par un service d'accompagnement, projets Transition-Utilites, projets 16-25, ou autre	2
Intégration en SAJA, SRA, SLS... (pour les formes 3, uniquement les types 4, 6 et 7)	1
Sortie médicale	
Prise en charge médicale de longue durée (y compris services santé mentale)	1
Sortie neutre	
Inscription à Actiris	1
Ouverture de droits au SPF sécurité sociale	2
Sortie négative	
Abandon ou sortie inconnue	4
Nombre total d'élèves en forme 2	81

Voici le tableau traduit en diagramme :



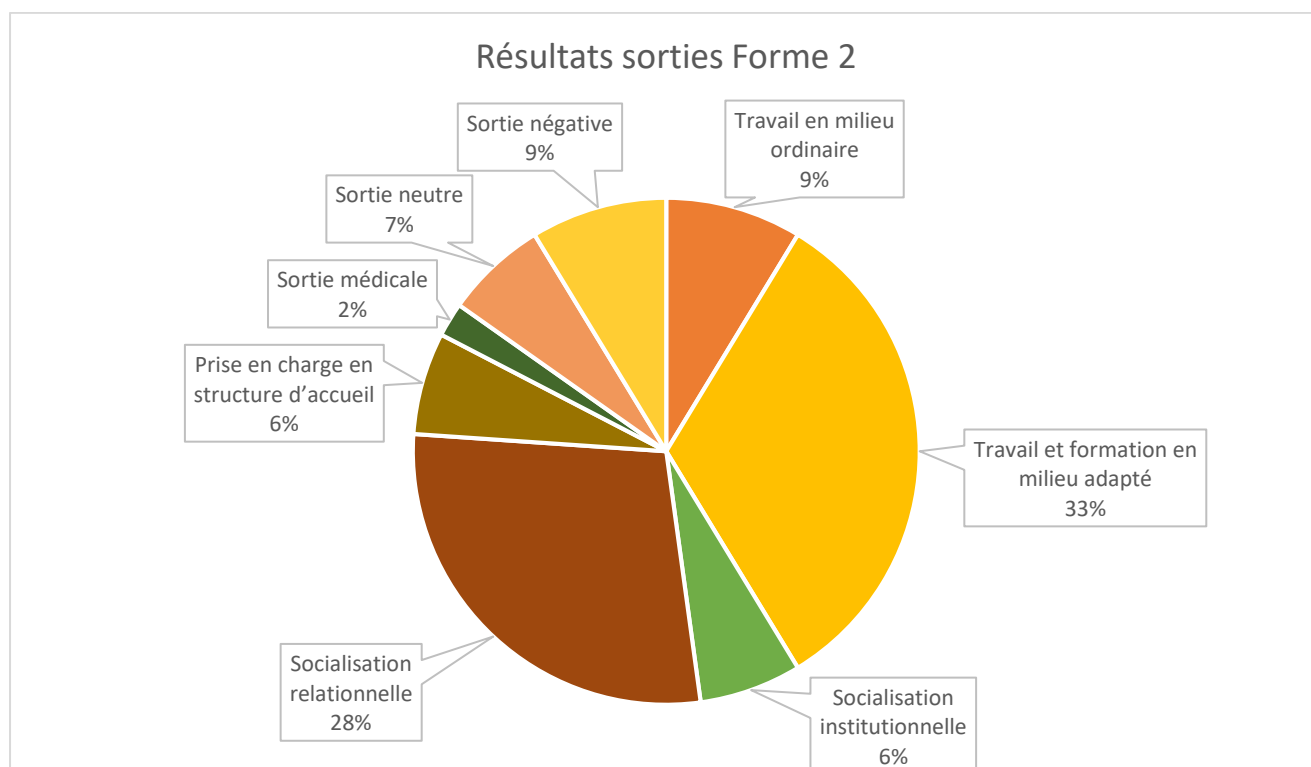
En observant ce graphique, on constate que :

- Près de la moitié des participants (43 %) bénéficiera encore d'un suivi en 2023.
- 23 % des jeunes de forme 2 connaissent une sortie vers l'emploi, la plupart dans le milieu adapté (18 %), alors que certains parviennent à frayer leur chemin dans le milieu ordinaire (5 %).
- 20 % des jeunes sortent avec une bonne socialisation institutionnelle (4 %) ou relationnelle (16 %).
- 4 % sont pris en charge par une structure d'accueil, généralement un centre de jour.
- 10 % des jeunes n'ont pas bénéficié d'une insertion concrète à la fin de leurs études, avec 1 % en sortie médicale, 4 % en sortie neutre avec une inscription à Actiris et deux ouvertures de droits au SPF, et 5 % de sorties négatives concrétisées par un abandon ou la perte du contact entre le référent et le jeune.

La comparaison avec 2021 est à aborder avec prudence, car les indicateurs ont légèrement changé avec la nouvelle programmation FSE+. Toutefois, on peut souligner que :

- Une plus grande proportion de jeunes de forme 2 a connu une insertion : 57 % poursuivaient dans le projet en 2021 contre 43 % en 2022.
- Les engagements dans le secteur ordinaire ont doublé : on passe de 2 à 4 contrats.
- Les engagements dans le secteur adapté n'ont que très légèrement augmenté : on passe de 14 à 15 contrats.

Il est aussi intéressant de retirer de ces statistiques les 35 participants qui restent à l'école et seront encore suivis dans le cadre du projet en 2023. On se concentre alors uniquement sur les résultats du suivi des 46 élèves sortants :



En se basant sur ce graphique, on constate que :

- 42 % des participants ont commencé à travailler.
- 40 % connaissent une insertion sociale avec accompagnement.
- 9 % (4 jeunes) ont abandonné ou n'ont plus pris contact avec leur référent.

On peut toutefois être étonné du fait que seuls 33 % des jeunes de forme 2 trouvent une place dans une entreprise de travail adapté (contrats de travail ou CAP), alors qu'il s'agit précisément de la finalité officielle de leur formation. Ce phénomène s'explique par deux facteurs. Tout d'abord, il y a la pression économique vécue par les entreprises de travail adapté bruxelloises qui doivent développer des activités de service, plus complexes, pour s'aligner avec le marché local. Ce faisant, elles sont contraintes d'engager des profils plus forts, alors que les métiers traditionnels des ETA mieux adaptés aux jeunes de forme 2 (emballage, conditionnement, mise sous plis, etc.) sont en perte de vitesse. Ensuite, les ETA ont fait face à beaucoup de chômage en 2022 en raison de la pandémie mondiale et de la guerre en Ukraine. Or, dans ce contexte, il est plus difficile pour les ETA d'engager de nouvelles personnes.

Néanmoins, les résultats globaux sont plutôt encourageants puisque 91 % des jeunes de forme 2 ont vu des effets bénéfiques concrets à leur accompagnement par un référent Transition Insertion.

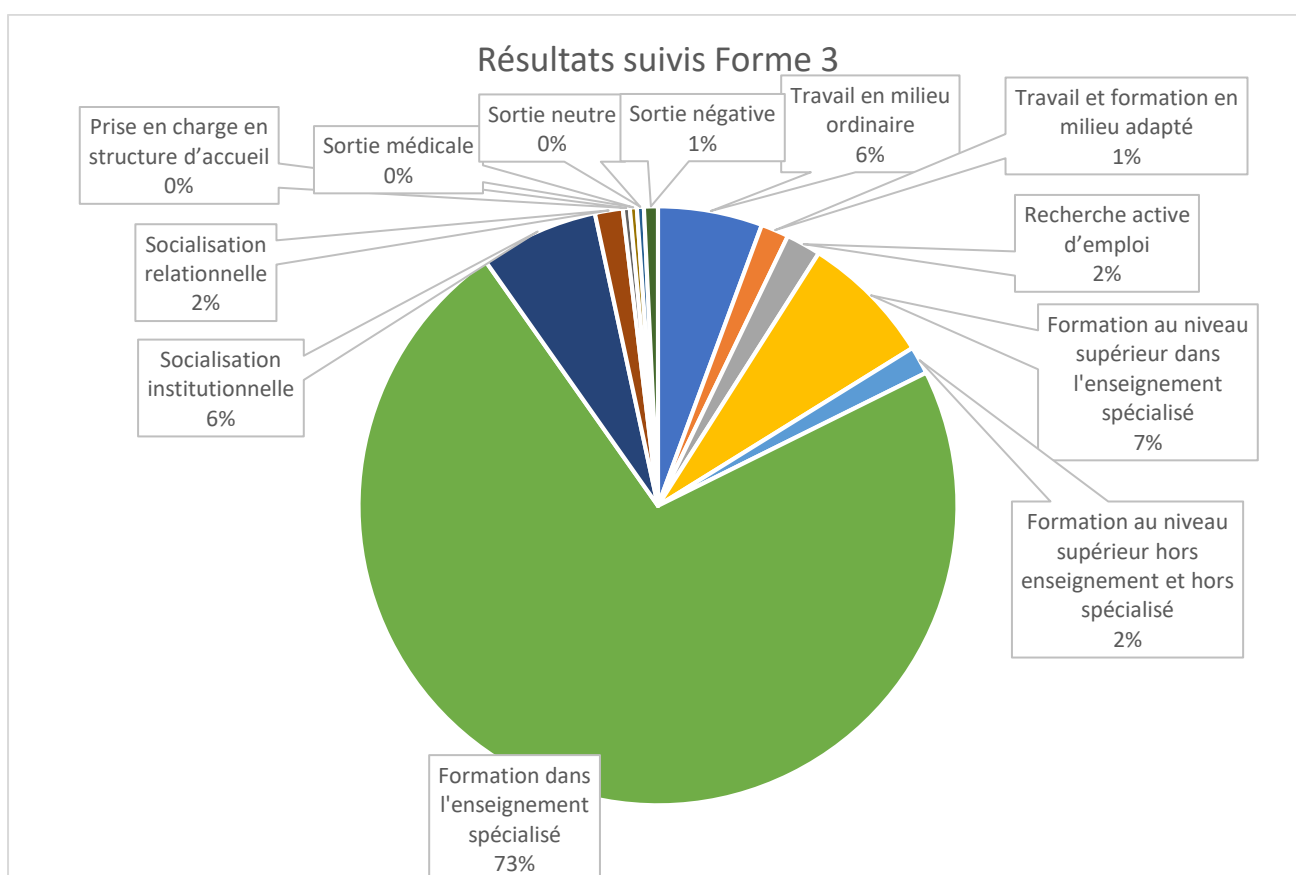
1.2.2. Participants qui suivent un enseignement de forme 3

Le tableau repris ci-dessous et sur la page suivante détaille les sorties pour les 266 participants de forme 3 qui ont été suivis à Bruxelles en 2022.

Forme 3	
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail à durée indéterminée	2
Contrat de travail à durée déterminée	5
Contrat de travail en INTÉRIM de minimum un mois	
CAP en milieu ordinaire	6
Contrat de travail en E.I — SFS (Entreprise d’Insertion — Société à finalité sociale)	
Stage découverte après école	
Stage Transition FOREM/First Actiris	2
<i>Travail et formation en milieu adapté</i>	
Contrat de travail en ETA	4
Convention CAP en ETA	
Convention d’Activités Citoyennes (milieu ordinaire avec encadrement)/Convention volontariat	
<i>Recherche active d’emploi</i>	
Avec accompagnement	5
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	11
Poursuite d’une formation dans un CEFA	8
<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	3
Formation + PFI FOREM (plan formation insertion)/FPI Actiris	1
Centre de validation des compétences	
<i>Au même niveau dans l’enseignement spécialisé</i>	
Qualification et poursuite d’une autre formation dans la même école	7
Poursuite d’une formation autre que scolaire	
Réorientation au sein d’une autre école d’enseignement spécialisé	
Réorientation au sein de la même école, mais dans une autre formation	
Poursuite de la précédente formation	183
Poursuite d’une formation en alternance	3
Insertion sociale (avec accompagnement)	
<i>Socialisation institutionnelle</i>	
Capacité à se rendre à Actiris, aux agences locales d’emploi, à la mutuelle...	17
<i>Socialisation relationnelle</i>	
Capacité à s’intégrer dans une équipe et de communiquer efficacement	4

Développement personnel	
Respect de l'hygiène personnelle, contrôle de soi, capacité à vivre seul et à occuper son temps constructivement	
Prise en charge en structure d'accueil	
Intégration en SAJA, SRA, SLS... (pour les formes 3, uniquement les types 4, 6 et 7)	1
Participation à des activités artistiques de loisirs au sein d'ASBL spécialisées (CREHAM, etc.)	
Sortie médicale	
Prise en charge médicale de longue durée (y compris services santé mentale)	1
Sortie neutre	
Inscription à Actiris	1
Ouverture de droits au SPF sécurité sociale	
Sortie négative	
Abandon ou sortie inconnue	2
Nombre d'élèves en forme 3	266

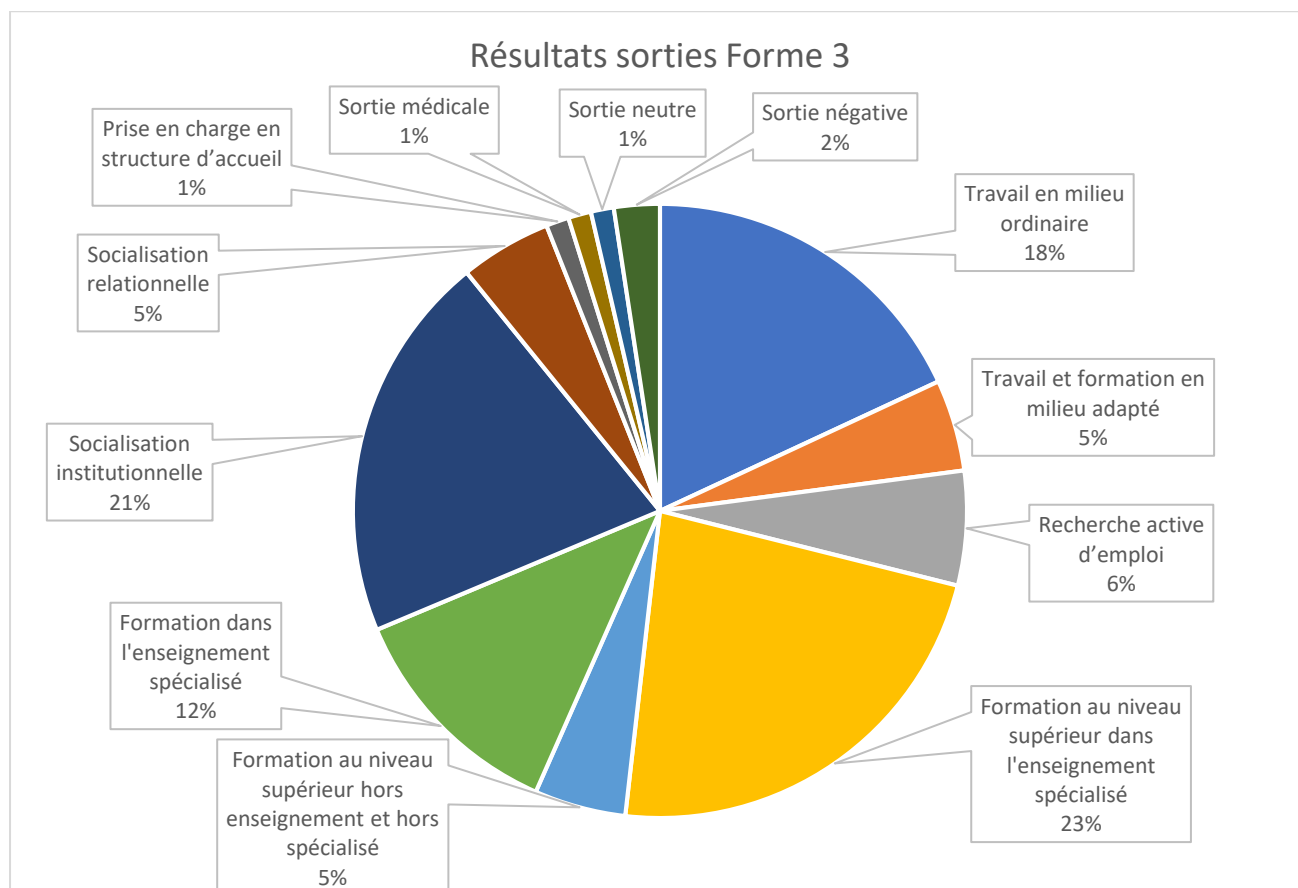
Et voici le tableau traduit en diagramme :



En observant ce graphique, on constate que près de 3 jeunes sur 4 poursuivent une formation au même niveau dans l'enseignement spécialisé. La plupart d'entre eux (183 sur 193) poursuivent leur formation et leur accompagnement par un référent en 2023. Ce chiffre écrasant s'explique principalement par l'arrivée de deux nouvelles écoles, qui amènent 95 élèves pour lesquels le suivi n'a commencé qu'en septembre 2022 et qui sont toujours scolarisés.

Vu cette proportion importante d'élèves restant dans le projet, il est important d'extraire de ces indicateurs les élèves dont le suivi s'est terminé dans l'année.

Ce nouveau diagramme illustre donc la répartition des 83 élèves dont le suivi s'est terminé dans le courant de l'année 2022, en fonction des types de sortie :



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

- 23 % de participants de forme 3 ont trouvé un emploi dans les milieux ordinaire et adapté et 6 % sont en recherche active d'emploi. Ainsi, 29 % des jeunes se dirigent vers l'emploi.
- 40 % 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.
- 26 % des jeunes ont retiré de leur suivi une insertion sociale avec accompagnement.
- Enfin, seulement 2 % des jeunes (2) ont abandonné ou ont perdu le contact avec leur référent.

Les résultats globaux sont donc très positifs puisque 98 % des jeunes de forme 3 ont vu des effets bénéfiques concrets à leur accompagnement par un référent Transition Insertion.

2. Les actions collectives

En 2022, l'équipe Transition Insertion — Bruxelles, composée de 16 référents, d'une ergothérapeute et d'une coordinatrice, a accompli de nombreuses actions collectives.

Ces actions répondent à 3 objectifs qui ont été déterminés à partir des besoins des référents :

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

Quatre 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. L'orientation des participants

Quatre nouvelles vidéos de présentation de métiers à l'attention des jeunes ont vu le jour : aide-mécanicien garagiste, jardinier d'entretien, auxiliaire de magasin et encodeur de données.

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 ? Aide
Mécanicien Garagiste !



Mon métier ? Jardinier
d'entretien !



Mon métier ? Auxiliaire de
magasin !



Mon métier ? Encodeur de
données !

2.1.2. Rencontre avec le SELOR

Le 9 mai 2022, la coordinatrice et une référente-coordinatrice ont rencontré les deux consultantes Diversité et aménagements raisonnables de l'agence de recrutement des administrations fédérales : SELOR.

L'objectif de la rencontre était double : d'une part mieux comprendre les aménagements raisonnables proposés par SELOR pour le public en situation de handicap ou avec troubles de l'apprentissage afin d'évaluer si les participants du projet ont leur chance dans leur processus de sélection, et d'autre part sensibiliser les consultantes Diversité aux difficultés vécues par les participants du projet.



Après cette rencontre et une réunion du comité de suivi pédagogique portant entre autres sur ce sujet, les référents restent toutefois convaincus que ces tests ne sont pas accessibles aux participants.

2.1.3. Formation des référents à l'entretien d'embauche

Par ailleurs, les référents avaient manifesté le besoin d'être formés à l'exercice de l'entretien d'embauche afin de mieux y préparer leurs jeunes. Une rencontre avec des représentants des ressources humaines des secteurs adapté et ordinaire a donc été organisée lors de la réunion du comité de suivi pédagogique du 18 janvier 2022.

Les référents ont ainsi rencontré mesdames Kris Carlier (RH pour l'entreprise de travail adapté Manufast) et Caroline Cao (RH à la Ville de Bruxelles). Chacune a décrit le processus de recrutement de son entreprise/administration, et plus spécifiquement le déroulement de l'entretien d'embauche.

Malgré des échanges riches, les référents ont néanmoins souligné que les processus de recrutement dans le secteur public sont peu inclusifs malgré tous les efforts et la bonne volonté déployés. En effet, selon eux, les offres d'emploi ne sont pas suffisamment accessibles à un public fragilisé et concerné par la fracture numérique, et certaines questions posées lors de l'entretien demandent une capacité d'abstraction, de réflexion et d'autoanalyse qui n'est pas accessible à tous.

2.1.4. Liens avec les entreprises de travail adapté

Partant du constat que les liens entre les écoles d'enseignement spécialisé et les entreprises de travail adapté doivent être développés et que les élèves de forme 2 n'ont pas toujours les compétences attendues en entreprise, deux événements de rencontre ont été organisés en 2022 : l'un en Wallonie, l'autre à Bruxelles.

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



L'EWETA, la FEBRAP et les réseaux d'enseignement (CECP, FELSI, SEGEC et WBE) ont organisé une série de 3 journées de rencontre (de mai 2022 à mars 2023) entre les écoles et les ETA.

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 chefs de production, 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) : 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 des expériences de terrain et idées de collaboration, atelier sur les savoir-être professionnels.

Les objectifs de ces rencontres étaient multiples :

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

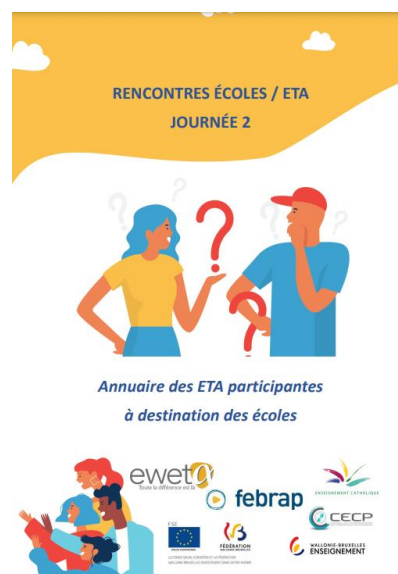


La journée du 12 mai 2022, première journée de rencontre, a permis une meilleure compréhension des deux univers et un réseautage efficace entre les membres de l'assistance.

Au total, ce sont 71 membres d'écoles qui ont participé à la rencontre (37 écoles présentes) et 43 représentants d'ETA (29 ETA présentes).



Deux annuaires ont été confectionnés afin de permettre aux participants d'organiser leur(s) 2^e journée de rencontre. Ainsi, l'annuaire des ETA a été remis aux représentants des écoles et l'annuaire des écoles a été remis au personnel des ETA. Ces visites dans les écoles et les entreprises ont eu lieu avant la 3^e et dernière journée de rencontre, prévue en 2023.



Enfin, une [vidéo de présentation](#) de l'évènement a été réalisée par les deux Fédérations des entreprises de travail adapté et diffusée sur les réseaux sociaux.



Portes ouvertes des entreprises de travail adapté bruxelloises

En parallèle de ces rencontres interrégionales et interréseaux, la FEBRAP a initié une série de portes ouvertes de ses ETA à destination du personnel pédagogique des écoles d'enseignement spécialisé.

Ainsi, tout au long de l'automne 2022, 8 entreprises de travail adapté bruxelloises ont accueilli 42 visiteurs lors de 13 visites distinctes de leur entreprise, pour un total de 90 « entrées » réalisées.

Une neuvième entreprise a dû reporter ses visites à 2023 en raison du chômage économique.



Neuf écoles d'enseignement spécialisé ont participé à ces visites :

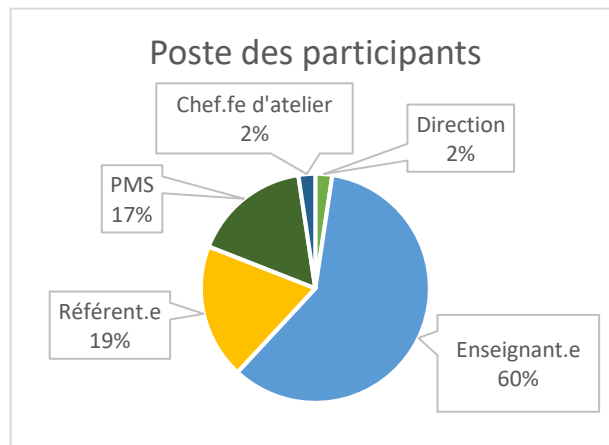
- 8 écoles bruxelloises (dont une qui ne participe pas au projet Transition Insertion)
- 2 écoles wallonnes (une qui participe au projet en Wallonie et l'autre dont l'implantation wallonne ne participe plus au projet Transition Insertion depuis juin 2022)



Sur 50 personnes inscrites initialement, seuls 42 visiteurs ont pu participer, faute de place dans certaines visites particulièrement populaires.

Les visiteurs occupaient des fonctions variées au sein des écoles d'enseignement spécialisé, mais la plupart d'entre eux étaient des enseignants et des référents du projet Transition Insertion.

Le diagramme ci-contre donne une meilleure idée du public présent.



Les ETA avaient le choix de la formule selon laquelle elles accueilleraient leurs visiteurs. La plupart ont adopté la formule suivante :

- Accueil et explications générales sur l'ETA, ses secteurs d'activité, son processus de recrutement, etc.
- Visite de l'ETA
- Questions/réponses

Toutefois, une ETA a organisé plusieurs visites sur une même journée pour pouvoir accueillir également des groupes d'élèves, avec possibilité de laisser un CV et d'organiser des stages sur place. Une vingtaine de jeunes a ainsi pu participer aux portes ouvertes et découvrir l'ETA en question.

À partir des sondages de satisfaction qui ont été envoyés aux participants, voici quelques constats qui ont été dressés et les pistes de solution qui ont été avancées :

- Les collaborations entre écoles et ETA doivent être renforcées :
 - Organiser des portes ouvertes à destination des jeunes et de leurs familles
 - Publiciser les portes ouvertes des écoles auprès du personnel des ETA
 - Inviter le personnel des ETA à intervenir dans les écoles pour expliquer le travail, les procédures, etc.
 - Partager des fiches procédurales avec les écoles
 - Organiser des journées de travail en ETA pour des groupes-classes
 - Organiser une table ronde des différents acteurs du secteur du handicap : ETA, écoles spécialisées, centres de jour, services d'accompagnement et décideurs politiques
- La préparation des élèves au travail en ETA doit être améliorée :
 - Créer des ateliers ETA (tri de petites pièces, mise sous enveloppe, etc.)
 - Mettre en place des aménagements raisonnables dès l'école
 - Former les jeunes de forme 2 à l'utilisation de machines agricoles simples
 - Travailler les savoir-être professionnels dès l'école

Outre ces pistes de réflexion, ce ne sont pas moins de 12 stages qui ont été conclus pour des jeunes à la suite de ces visites.

2.2. 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 renforçant l'identité visuelle de du projet. Ainsi, un logo, un site Web, une page LinkedIn, une brochure, des cartes de visite et des affiches pour chaque école avaient été créés.

2.2.1. Le matériel de promotion du projet



En 2022, l'arsenal communicationnel de Transition Insertion s'est vu augmenter d'un drapeau à l'effigie du projet et renvoyant vers son site Web au moyen d'un code QR.

Il est utilisé lors d'évènements pour publiciser le projet et le Fonds Social Européen, faciliter l'identification du stand du projet, ou encore pour indiquer un lieu de rassemblement.

Une farde a également été créée et imprimée. Présentant le projet et les formations pour chaque école d'enseignement spécialisé participante, elle permet aux référents et à la coordinatrice d'insérer des CV, des brochures, des listes de coordonnées ou tout autre document utile pour les distribuer aux recruteurs et aux partenaires potentiels.



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



2.2.2. Le développement du site Internet

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

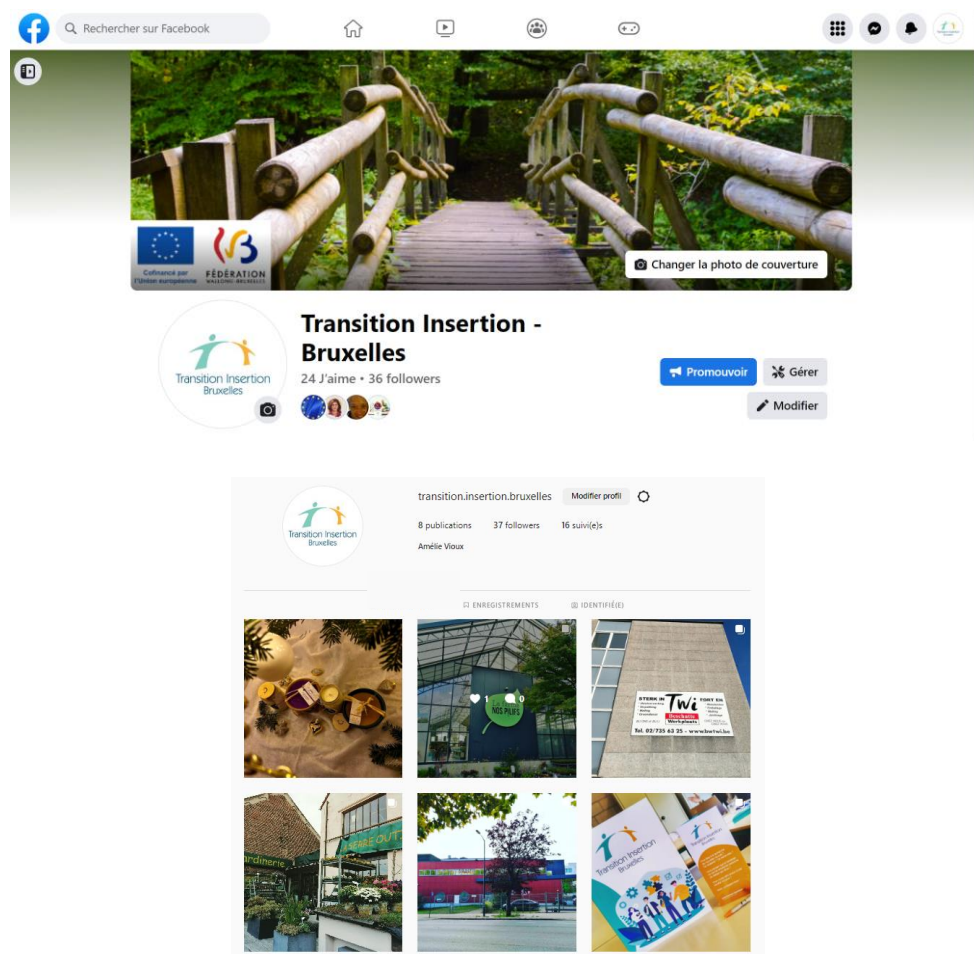
Notamment, toutes les écoles participantes au projet sont présentées individuellement, avec une mise en avant de leurs sections de formation.

Enfin, un onglet « Partenaires » a été ajouté.

2.2.3. 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. Au 31 décembre 2022, la page avait atteint 183 abonnés.

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 pourra atteindre plus facilement les patrons de petites et moyennes entreprises.



Ces pages n'ont toutefois pas encore été exploitées à leur plein potentiel, ce qui sera l'un des projets 2023 si l'équipe Transition Insertion y voit toujours un atout potentiel.

2.3. La sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire

Désormais équipée d'éléments de communication et d'une image professionnelle, l'équipe Transition Insertion a pu s'atteler à un autre objectif important : la sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire. Selon les situations, il y a eu des sensibilisations collectives et des prises de contact individuelles.

2.3.1. Sensibilisation de groupe

25 janvier 2022

Avec la collaboration du service Diversité d'Actiris et du service PHARE, l'équipe Transition Insertion a organisé une séance de sensibilisation le 25 janvier 2022. Prévues initialement en décembre 2021 en présentiel, celle-ci a dû être postposée et transformée en visioconférence.

Avec une dizaine de participants inscrits, la rencontre a permis de réseauter avec 7 entreprises, associations ou administrations. Si certaines cherchaient des profils plus polyvalents ou plus qualifiés que ne l'est généralement le public cible de Transition Insertion, cette rencontre a néanmoins permis d'organiser au moins 3 stages et de déboucher sur un contrat de travail.



Multijobs asbl-vzw



Watermael-Boitsfort
Watermaal-Bosvoorde

8 novembre 2022

Par ailleurs, le 8 novembre 2022, l'équipe Transition Insertion a pu rencontrer les membres de la plateforme Handicap des organisations régionales de Talent Brussels. Le but était de leur présenter le projet, les services proposés par l'équipe, les jeunes et les sections de formation des écoles.



Des représentants des 10 organismes suivants étaient présents et le compte-rendu de la réunion a été envoyé à l'ensemble des organismes membres :



VIVAQUA



Il a été convenu que la coordinatrice compilerait une liste de jeunes encore à la recherche d'un stage d'ici la fin de l'année scolaire 2023 afin de la transmettre au coordinateur de la plateforme Handicap, qui la ferait rayonner parmi les institutions. Fin 2022, aucune suite n'a encore été donnée à cet échange.

2.3.2. Sensibilisation en individuel

Les Communes de la région Bruxelles-Capitale

Forte de l'expérience positive de la rencontre avec la Commune d'Anderlecht à l'automne 2021, l'équipe a décidé de poursuivre la rencontre des administrations communales de Bruxelles afin de leur faire découvrir le projet et développer de nouvelles collaborations.



Commune de
Ganshoren

Trois Communes ont été rencontrées en 2022 : la Commune de Ganshoren en janvier, la Commune de Molenbeek en février et la Ville de Bruxelles en mai. Ces rencontres ont débouché sur des stages à la Commune de Ganshoren et à la Ville de Bruxelles.



Cette dernière a par ailleurs sollicité la rédaction d'une convention de partenariat et proposé 28 places de stage dans 3 formations différentes (jardinier d'entretien, aide-ménager et ouvrier en peinture du bâtiment) pour l'année scolaire 2022-2023, avec pour objectif d'étendre le partenariat à d'autres sections dans le futur.

Les entreprises privées

L'équipe Transition Insertion a également rencontré plusieurs entreprises privées et ASBL afin de créer des partenariats concrets et durables.



OXFAM



Ainsi plusieurs jeunes ont pu faire des stages et être engagés à Compass Group, et un partenariat de qualité et durable a été établi avec le groupe Carrefour Belgium. En effet, le groupe étant en plein développement de sa stratégie diversité et inclusion, une quinzaine de stages ont été organisés à l'automne 2022 pour avoir lieu dans la deuxième partie de l'année scolaire, en 2023. Ces stages seront suivis de près par l'ergothérapeute du projet, notamment pour la sensibilisation des équipes d'accueil.

Parallèlement, d'autres organismes ont été rencontrés pour explorer des opportunités de volontariat, même si cette sortie a tendance à être de moins en moins recherchée par les jeunes.



Less Beton ASBL

Les salons de l'emploi

Enfin, l'ergothérapeute et la coordinatrice du projet ont participé au Job Fair Brussels, organisé par Jobat au Heysel le 27 octobre 2022. Elles y ont rencontré une dizaine d'entreprises afin d'identifier des partenariats porteurs.

À ce jour, et malgré l'intérêt marqué par certaines personnes rencontrées sur place, aucun nouveau partenariat n'a encore été développé.

Néanmoins, l'idée de ces rencontres lors de salons de l'emploi semble potentiellement porteuse. Elle devra être tentée à nouveau avec les référents, à l'occasion d'un salon qui se tiendra en dehors des congés scolaires.



2.3.3. Fiche action Actiris Diversité



Le service Diversité d'Actiris propose aux entreprises qui souhaitent obtenir le label Diversité un plan d'action global ou thématique (handicap, genre, âge, orientation religieuse, orientation sexuelle, origine ethnique, etc.). Pour obtenir le label, elles doivent mener une série d'actions sur les thématiques concernées par leur plan diversité et obtenir une évaluation finale positive.

Sous l'impulsion de la consultante diversité de la thématique « handicap », une fiche action a été rédigée, puis peaufinée avec l'équipe Transition Insertion. Cette fiche action propose aux entreprises de prendre contact avec l'enseignement spécialisé via le projet Transition Insertion.

Il s'agit donc d'une opportunité unique d'être mis en relation avec des entreprises motivées et bienveillantes afin d'augmenter la visibilité du projet et d'éventuellement organiser des stages, et plus si affinité.

La fiche action sera proposée aux entreprises à partir de janvier 2023 ; il nous faudra donc attendre au moins une année avant de mesurer les retombées concrètes de cette action.

3. Le travail de l'ergothérapeute

Grâce au financement supplémentaire dont la FEBRAP bénéficie depuis décembre 2018, une ergothérapeute se consacre à l'accompagnement des stagiaires et des nouveaux engagés en ETA et, depuis 2021, en entreprise ordinaire. Depuis août 2022, le poste de l'ergothérapeute Transition Insertion est financé par la COCOF.

3.1. Les missions de l'ergothérapeute

Les missions de l'ergothérapeute 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 en amont, à l'école, afin de créer des liens et de les accompagner au mieux lors des premiers jours de stage/contrat,
- relayer les informations entre les référents-coordonateurs et le personnel d'encadrement en ETA,
- 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,
- participer aux réunions de suivi pédagogique du projet Transition Insertion,
- suivre les démarches administratives liées au projet,
- collaborer avec les chargées de projet Handicap et Aménagements Raisonables de la FEBRAP.

3.2. Les suivis des participants

Les missions de l'ergothérapeute se concentrent essentiellement sur les stages et les débuts de contrat en entreprise.

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 demande aux référents de rencontrer 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 et/ou que l'équipe d'encadrement en ressent le besoin, l'ergothérapeute propose également une sensibilisation autour des difficultés et des besoins spécifiques du jeune.

Enfin, elle tient régulièrement les référents au courant du déroulement des stages et propose des résumés écrits, voire des bilans ergothérapeutiques qui sont ensuite utilisés par les écoles pour peaufiner le développement personnel et professionnel du jeune.

En 2022, les suivis effectués par l'ergothérapeute se résument comme suit :

Stagiaires		Nouveaux engagés	
Suivis stagiaires TI	32	Suivis des engagés en CDD/CDI	9
Suivis stagiaires hors TI	6	Suivis des engagés en CAP	2
Total des stagiaires suivis	38	Total des engagés suivis	11
Total des suivis (stagiaires + nouveaux engagés) : 49			

Cette année encore, les suivis effectués dans le secteur ordinaire ont été très occasionnels. En effet, les référents souhaitent favoriser l'autonomie des jeunes de forme 3 qui seront qualifiés et encourager leur démarche d'inclusion.

La coordinatrice et l'ergothérapeute du projet pensent toutefois que cette vision, très respectueuse des participants, ne prend pas en compte les besoins des employeurs moins habitués/sensibilisés aux difficultés rencontrées par les jeunes. En effet, elles sont convaincues que la construction d'une société plus inclusive passera par une sensibilisation active des employeurs. L'année 2023 verra donc mettre en œuvre certaines actions pour favoriser ces sensibilisations et ces accompagnements dans le secteur ordinaire, dans le respect des jeunes concernés.

3.3. Les actions spécifiques de l'ergothérapeute

Comme chaque année, plusieurs outils et projets ont été mis en place par l'ergothérapeute Transition Insertion. Pour la première fois en 2022, on constate que ces outils et ces actions ne sont plus uniquement destinés aux jeunes qu'elle accompagne, mais aussi au personnel des écoles et des entreprises partenaires. L'objectif de cette approche multidimensionnelle est double : d'une part, une meilleure préparation des jeunes à leur avenir professionnel dès la scolarité et, d'autre part, une meilleure inclusion en entreprise.

Actions auprès des jeunes

Voici les actions mises en place par l'ergothérapeute auprès des jeunes :

- 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'une minuterie pour une meilleure gestion des temps de pause, etc.),
- travail sur les savoir-être interpersonnels et professionnels des jeunes, 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)
- participation à la formation de prévention des Troubles musculosquelettiques (TMS) et des chutes, exercices d'étirements pour prévenir leur apparition en ETA,
- participation à la création d'une autoévaluation pour les travailleurs d'une cellule CAP (TRAVIE), en collaboration avec les ergothérapeutes chargées de projets Handicap et Aménagements Raisonables de la FEBRAP.

Mon Evaluation en CAP cuisine	
Nom : Prénom :	
1 = d'accord	2 = pas d'accord
Je fais bien mon travail	
Ce que je pense :	Ce que Nathalie pense :
Je fais le travail demandé dans les temps	
Ce que je pense :	Ce que Nathalie pense :
Je travaille en équipe	
Ce que je pense :	Ce que Nathalie pense :
Je suis motivé(e)	
Ce que je pense :	Ce que Nathalie pense :

Actions dans les écoles

Voici les actions mises en place par l'ergothérapeute auprès du personnel et des jeunes au sein des écoles :

- « Ateliers ergo » : création et préparation d'ateliers qui seront effectués à la demande des écoles et modulés en fonction des besoins analysés et exprimés :
 - Atelier Postures :
 - Apprendre aux élèves à adopter les positionnements adéquats et adaptés à leur future profession
 - Sensibiliser les personnes et prévenir les TMS
 - Atelier « aménagements des ateliers de formation » :
 - Proposer une réflexion commune sur l'aménagement des ateliers de formation (ex. : atelier maçonnerie) dans les différentes sections des écoles participantes
- Négociation d'une collaboration avec le département Formation Permanente de Bataclan ASBL pour qu'ils proposent une formation « Comment travailler les savoir-être professionnels avec les élèves ? » au personnel des écoles participantes

Actions dans les entreprises

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 participant.

Dans les entreprises ordinaires qui sont partenaires de Transition Insertion, l'ergothérapeute effectue sensiblement le même travail. Comme ce volet du projet est en train de se développer, il est intéressant de détailler davantage ces deux suivis effectués par l'ergothérapeute ; l'un à la Commune d'Anderlecht, l'autre dans un magasin Carrefour.

Commune d'Anderlecht

Ce suivi s'est déroulé en trois temps :

1. Rencontre avec le jeune dans son école pour faire connaissance et bâtir une relation de confiance avant le stage
2. Participation au rendez-vous de présentation du jeune avec son équipe :
 - Présenter le projet aux futurs collaborateurs du jeune
 - Encourager le jeune à se présenter et à expliquer ses compétences
 - Sensibiliser les maîtres de stages et les autres collaborateurs aux difficultés du jeune et désamorcer les craintes :
 - Dans ce cas-ci, le jeune avait des difficultés de mémorisation et de planification.
 - Plusieurs propositions ont été faites aux équipes pour adapter les tâches, par exemple : expliquer les tâches dans un vocabulaire clair et simple, noter les consignes sur un support écrit, vérifier la compréhension des consignes en demandant au jeune de les répéter.
3. Visite de stage :
 - Discuter avec le jeune, le maître de stage et les collaborateurs pour savoir comment le début du stage se déroule (ressenti, questions, difficultés rencontrées)
 - Proposer des solutions aux difficultés rencontrées
 - Ici, le premier rendez-vous avait permis de répondre aux questions et de mettre en place des aménagements adaptés.
 - Travailler le développement de la confiance en soi du jeune
 - Discuter de son projet professionnel avec le jeune



Carrefour

Le suivi de ce stage a été effectué en quatre temps :



1. Rencontre du jeune à l'école
2. Visite de stage avec le jeune et la référente
 - Présentations
 - Explication des capacités, des compétences et des difficultés du jeune
3. Visite lors du premier jour de stage :
 - Réaliser le trajet domicile – lieu de stage avec le jeune et sa mère (difficultés au niveau de l'orientation spatiale)
 - Accompagner le jeune lors des premières heures de stages pour le rassurer (stress)
 - Sensibiliser le maître de stage et les collaborateurs Carrefour (RH, responsable de rayon, directrice du magasin) pour qu'ils puissent accompagner au mieux le jeune et s'adapter à ses difficultés (mémorisation, organisation, gestion des pauses)
4. Visites de stages régulières :
 - Rendre visite régulièrement au jeune pour voir les progrès
 - Discuter avec le jeune, les collaborateurs de Carrefour et la référente coordinatrice pour faire le point sur le stage
 - Discuter avec la famille du projet professionnel du jeune

En plus de ces suivis dans deux entreprises ordinaires, l'ergothérapeute du projet Transition Insertion a contribué à la création d'un répertoire des aménagements raisonnables avec les ergothérapeutes chargées de projets Handicap et Aménagements Raisonables de la FEBRAP. Ce répertoire sera mis à la disposition des entreprises, qui auront ainsi un accès facilité aux aménagements raisonnables existants.

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.

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. 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. De nouveaux stages sont éventuellement organisés.

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 jeunes. Ces explications peuvent être données en individuel lorsqu'elles concernent le projet spécifique du jeune, ou en séance collective lorsqu'il s'agit d'une information transversale. Elles portent principalement sur la vie adulte (logement, assurances, mutuelle, 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.

Enfin, des structures (Actiris, VDAB, Cité des métiers, EFP, PHARE, Bataclan ASBL, services d'accompagnement, etc.) sont parfois invitées à intervenir dans l'école, ou une visite de la structure est organisée.

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
- Oxfam
- Horeca Be Pro
- Exaris Intérim
- Vinci-Facilities
- Petits Riens
- Communes
- Magasins Carrefour
- Boutiques et artisans locaux

Services liés à l'emploi :

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

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

- JEEP
- Bataclan ASBL

Formation :

- Le Piment ASBL
- Bruxelles Formation

Services d'accompagnement :

- Susa
- Bataclan ASBL
- Transition ASBL

Aide en Milieu Ouvert :

- Samarcande
- SOS Jeunes Quartier Libre

Volontariat :

- Umengo
- PUSH ASBL
- Service citoyen

Lieux de loisirs et de répit :

- Pony-City
- Interm'aide

Sensibilisation à la vie citoyenne et culturelle :

- La culture a de la classe
- Média-animation
- Créahm

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. 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, 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.

Les actions précédemment citées se font avec le jeune, qui 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 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, etc.).

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 maitres 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 maitre de stage aux difficultés des jeunes 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.

Un enjeu souligné par les référents est que leurs collègues sont souvent déconnectés du monde professionnel. Ils constatent un fossé entre ce qui est enseigné à l'école et ce qui est demandé dans un environnement professionnel. Des solutions sont en cours de réflexion. Une école a notamment organisé des rencontres avec la responsable des stages d'une entreprise de travail adapté afin d'expliquer au personnel des écoles les exigences en entreprise. Les portes ouvertes des ETA ont d'ailleurs été pensées avec cet objectif en tête. Enfin, le Bataclan a proposé aux écoles d'intervenir auprès de leur personnel pour parler de l'importance des savoir-être et des moyens de les instaurer dès l'école.

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, notamment un tableau récapitulatif des jeunes à la recherche d'un stage et la description des différentes formations données au sein des écoles, ou encore un document explicatif des stages scolaires à destination des entreprises.

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

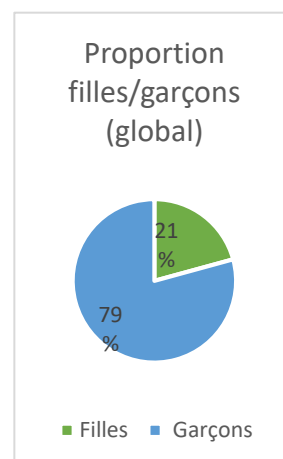
Le projet Transition Insertion étant cofinancé par le Fonds Social Européen, les écoles bénéficiaires et les référents-coordonateurs ont prêté attention à respecter une série de valeurs.

4.7.1. Égalité hommes-femmes

Comme indiqué précédemment, Transition Insertion a permis de suivre 72 filles et 275 garçons en 2022, soit un ratio de 21 % de filles et 79 % 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 options présentes dans les écoles 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.



4.7.2. Actions développées pour encourager la participation des personnes handicapées

Comme les écoles qui bénéficient du projet Transition Insertion sont des écoles d'enseignement spécialisé, la plupart des jeunes qui sont suivis sont en situation de handicap, particulièrement les jeunes de forme 2.

Aussi, tous les aspects de l'accompagnement pédagogique et extrapédagogique visent à l'apprentissage des normes sociales, de compétences liées à l'autonomie, et à la participation sociale. Cela passe notamment par des activités de stages professionnels, la participation à des événements extrascolaires inclusifs (Ex. : Pilifs Power, Zinneke Parade, etc.), l'information et l'accompagnement vers les services d'aide et de soutien aux personnes en situation de handicap.

En se lançant dans la sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire, l'équipe Transition Insertion espère d'ailleurs 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.

4.7.3. Actions développées pour encourager la participation des personnes migrantes

Les écoles participantes au projet n'ont pas reçu de demande d'inscription émanant de migrants en 2022.

Une école a informé qu'elle pouvait mettre une place à disposition pour une personne ressortissante d'Ukraine.

Une autre école indique avoir aidé des jeunes sans papiers au même titre que les autres élèves, même si les démarches administratives sont plus complexes.

4.7.4. Actions développées pour encourager la participation des personnes exposées aux risques de pauvreté, de discrimination, d'exclusion

Les modalités d'inscription dans les écoles d'enseignement spécialisé se font de façon non discriminatoire. D'ailleurs, de nombreux élèves inscrits dans ces établissements proviennent de familles et milieux socioculturellement défavorisés.

Plusieurs parents maîtrisent mal la langue française, ou ont des difficultés à l'écrit. L'école (assistants sociaux, éducateurs, etc.) et les référents-coordonateurs les accompagnent dans la transmission d'informations, dans les différentes démarches administratives, mais aussi dans la résolution de problématiques autres, telles qu'intrafamiliales, judiciaires, relatives à la santé mentale, et autres difficultés ponctuelles qui affectent directement l'équilibre du jeune et pour lesquelles elles peuvent solliciter des ressources.

4.7.5. Respect de la 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.

4.7.6. Respect 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 et au gaspillage alimentaire. Le personnel est quant à lui tenu d'utiliser les imprimantes de manière raisonnable.

Dans certaines écoles, une collecte de piles usagées est organisée avec la société BEKA.

Certaines écoles 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.

5. Le bilan des actions du projet

Cette section vise à présenter le bilan du projet Transition Insertion, que ce soit dans son apport aux écoles bénéficiaires, les améliorations qui devraient être apportées, ainsi que 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. 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'attèle à rendre les administrations et les entreprises privées et publiques plus ouvertes et plus aptes à accueillir les jeunes issus de l'enseignement spécialisé. 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 les bons résultats du projet, les référents ciblent certains aspects du projet qui pourraient être améliorés, dont :

- 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,
- l'élargissement du public cible aux formes 1 et 4, qui rencontrent des problématiques similaires aux jeunes de formes 2 et 3.

5.3. Les difficultés rencontrées

L'équipe Transition Insertion rencontre différentes difficultés, internes et externes, 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. Le manque de budget depuis quelques années a aussi empêché les référents de prévoir certaines actions ou d'acquérir le matériel adéquat à l'accompagnement des jeunes.

D'autres rencontrent des difficultés de communication avec leurs collègues, notamment en ce qui concerne les dates de stage.

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 des 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.

À cela s'ajoute que les élèves proviennent des 3 régions, ce qui complique les démarches administratives. En effet, les référents doivent jongler avec les trois administrations compétentes : PHARE, AViQ et VDAB, ou encore Actiris, Forem et VDAB, qui proposent des aides et requièrent des démarches différentes.

De plus, les référents déplorent les noms parfois nébuleux donnés aux sections de formation. En effet, certains titres 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, les incertitudes quant à la reconduction du projet n'ont pas été faciles à vivre pour l'équipe.

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, 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 OIP ; or les participants de Transition Insertion ne sont pas en possession de ce diplôme, de même que beaucoup de personnes en situation de handicap. Au niveau des candidatures, le simple fait de devoir créer un compte en ligne pour voir et/ou de gérer sa candidature constitue un frein pour les participants. Les tests (psychotechniques, de raisonnement abstrait, etc.), lorsqu'il y en a, sont trop complexes. Ainsi, les référents hésitent à y inscrire leurs jeunes puisqu'ils vivront un échec dans la quasi-totalité des cas. De plus, 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 appropriés 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. Les recruteurs se tournent malgré eux vers des profils plus forts.

De plus, les métiers pratiqués, secteurs adapté et ordinaire confondus, 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.

Enfin, notons que les crises successives ne jouent pas en faveur des jeunes, car les entreprises recrutent moins qu'auparavant. C'est notamment le cas des ETA qui font face à du chômage économique et ne peuvent pas, dans ce contexte, engager de nouveaux travailleurs ni prendre de stagiaires.

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, de l'AViQ 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, s'ils ont une haute opinion du travail accompli par le service PHARE, les référents déplorent que le processus d'admission 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 qu'il se dirige 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) afin de pouvoir prétendre à la carte d'autorisation à l'embauche 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 facilités rencontrées

Malgré le nombre de difficultés rencontrées, l'équipe Transition Insertion apprécie certaines facilités, 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.

L'arrivée de SMART, outil créé par le CCGPE pour faciliter la gestion administrative du projet, est également saluée. Pour le moment, il n'a pas été mis en place que dans une école, mais 2023 annonce déjà plus d'adhésion à l'outil.

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.

Les événements de sensibilisation organisés par l'équipe ont aussi porté quelques fruits. Des partenariats solides ont été conclus avec quelques entreprises et institutions ordinaires : plusieurs stages ont été organisés et ont mené à la signature de quelques CAP.

5.4.2. Facteurs externes

Les référents sont reconnaissants de pouvoir compter sur des partenariats de plus en plus nombreux et solides. Les institutions et entreprises partenaires sont investies et répondent toujours présentes lorsque possible.

Les rencontres avec le service PHARE, l'AViQ et le VDAB durant l'année scolaire 2021-2022 ont permis aux référents de mieux comprendre ces institutions et de créer un contact direct avec les personnes responsables, ce qui a facilité la communication entre le projet et ces institutions.

Via le projet Handistreaming et notre personne de contact à Bruxelles Formation, des animations ont aussi pu être organisées quant aux formations possibles après l'école.

De même, le projet JEEP est intervenu dans plusieurs écoles pour animer des ateliers sur la vie adulte.

Actiris Diversité a également beaucoup aidé l'équipe en lui faisant bénéficier de son réseau d'employeurs pour l'organisation des séances de sensibilisation et en rédigeant la fiche action pour les Plans Diversité.

Les employeurs, enfin, ont également répondu présents. Certaines grandes structures ont même mis en place un partenariat systématique pour offrir le plus de stages possible aux jeunes.

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.

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 mars et 17 novembre 2022) pour évaluer les progrès réalisés dans le but d'atteindre les objectifs, analyser les rapports annuels d'activités, 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 2022, une réunion a eu lieu le 10 mai, et la seconde, initialement prévue le 15 novembre, a dû être reportée au mois de janvier 2023.

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 :

- proposer aux référents-coordonateurs des informations régulières concernant l'évolution du projet,
- transmettre des informations utiles concernant les aspects administratifs du projet aux référents-coordonateurs,
- suivre des cas particuliers exposés et rechercher des solutions,
- apporter des « outils » méthodologiques,
- inviter des partenaires de l'insertion socioprofessionnelle en vue de donner une information précise sur des sujets variés,
- favoriser les échanges de « bonnes pratiques » et la mixité des réseaux.

Les 9 réunions de l'année 2022 ont permis de traiter des thèmes et de présenter les outils suivants :

18/01 — Formation sur l'entretien d'embauche (Kris Carlier, Manufast ; Caroline Cao, Ville de Bruxelles)

15/02 — Débrief de la séance de sensibilisation du 25 janvier

15/03 — Organisation de la séance de sensibilisation du 26 avril et site Web

19/04 — Rencontre AViQ (Valérie Trévisan)

17/05 — Rencontre VDAB

07/06 — Clôture et bilan de l'année scolaire 2021-2022

20/09 — Point sur l'administratif FSE (Isabelle Rappe et Denis Nellisen, CCGPE)

11/10 — Rencontre avec l'équipe pluridisciplinaire du service PHARE (modalités d'inscription et description des aides et primes à l'emploi)

08/11 — Rencontre Talent Brussels

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. Ces séances ont particulièrement été utilisées par les référents wallons durant la première partie de l'année scolaire 2022/2023.

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

- 31 janvier : bilan du Duo Day 2021 (PHARE)
- 7 février : rencontre équipe Info Sourds
- 18 mars : rencontre Mélissa Vancaster (Bruxelles Formation)
- 9 mai : rencontre SELOR
- 17 juin : handistreaming
- 7 septembre : JEEP ASBL
- 29 septembre : Bataclan ASBL
- 5 décembre : AViQ
- 6 décembre : Actiris Diversité

7.2. Formations

- Communication Non Violente, CFIP (21 juin 2022)
- Psychopathologies : troubles bipolaires et schizophrénie, FEBRAP (jour 1)
- Travailler au contact de personnalités dites « difficiles », FEBRAP (2 jours)
- Formation accélérée en langues des signes — 1^{er} niveau, CREE (5 jours)
- Participation à deux Intervisions Assistant social — ergothérapeute, FEBRAP
- Webinaire : accessibilité numérique et accompagnement des personnes en situation de handicap. WETECHCARE (1h)
- Workshop « le handicap sensoriel dans l'emploi », BRUXEO (3h30)

7.3. Colloques, conférences

- Transition école/vie active, quels enjeux ? (JEEP, 23 novembre)
- Journée fédérale de l'inclusion (24 novembre)
- Salon de l'autonomie 2022 (Namur Expo)
- Salon EDUC (WEX)

CONCLUSION

En 2022, Transition Insertion — Bruxelles a accompagné 347 jeunes inscrits dans ou issu de l'enseignement spécialisé bruxellois dans la construction et la concrétisation de leur projet socioprofessionnel.

Malgré un contexte économique global peu favorable, les jeunes ont toutefois bénéficié d'un accompagnement de qualité qui leur a permis de trouver des solutions adéquates à leur situation, capacités, intérêts et besoins. Ainsi, 29 % d'entre eux se sont dirigés vers une activité professionnelle, 40 % vers une formation complémentaire et 27 % vers une socialisation relationnelle ou institutionnelle.

Dans le dernier trimestre 2022, les effets de partenariats développés avec des entreprises ordinaires en début d'année ont commencé à prendre forme. De nombreux stages sont planifiés pour la première partie de l'année 2023, ce qui laisse espérer un développement futur de la sortie des participants vers l'emploi.

À l'aube de cette nouvelle programmation 2021-2027, on constate que le travail de l'équipe Transition Insertion est jusqu'ici passé par trois phases. La première a consisté à former les référents aux rouages administratifs et à prendre contacts avec les autres projets et organismes de l'après-école. Dans une seconde phase, les référents ont aidé les jeunes à développer des compétences personnelles nécessaires à leur insertion socioprofessionnelle, telles que l'estime de soi, la gestion des émotions, la motivation, etc. Dans une troisième phase, l'équipe a voulu sensibiliser les employeurs du secteur ordinaire aux capacités et aux atouts des jeunes inscrits en enseignement de forme 3.

Après avoir agi sur les référents, les jeunes et les employeurs, un quatrième axe de travail se dessine. En effet, au vu de la liste des facteurs bloquants rencontrés par l'équipe dans sa pratique quotidienne, il devient de plus en plus évident qu'elle doit maintenant se tourner vers le politique.