

Transition Insertion 2020

Rapport annuel 2021

Bruxelles



Transition Insertion

Bruxelles



LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR



febrap

Table des matières

Préface	4
Historique et objectifs	5
Écoles participantes au projet en 2021	5
1. Chiffres de l'année 2021	6
1.1 Vue globale des jeunes suivis en 2021 dans les différents établissements scolaires	6
1.2 Répartition des élèves selon le genre	6
1.3 Répartition des jeunes selon la forme d'enseignement suivi	7
1.4 Répartition des élèves suivis selon le type de handicap	7
2. Résultats des suivis et de l'orientation des jeunes	8
2.1 Élèves qui suivent un enseignement de forme 2	8
2.2 Élèves qui suivent un enseignement de forme 3	10
3. Le travail de l'ergothérapeute	12
4. Actions réalisées	13
4.1. Actions spécifiques	13
4.1.1 Les outils	13
4.1.2. Les événements	18
4.1.3 Les actions spécifiques de l'ergothérapeute	19
4.2. Tout au long de l'année	20
4.2.1 Construction du projet professionnel des jeunes	20
4.2.2 Égalité des chances et non-discrimination	20
4.2.3 Information sur les réseaux, les structures à mobiliser	21
4.2.4 Aide à l'insertion sociale et professionnelle	21
4.2.5 Préparation à la transition de l'école au monde du travail	22
4.2.6 Concertation avec les divers acteurs de formation des jeunes et articulation entre la formation scolaire et le placement en entreprise	22
4.2.7 Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet	23
5. Difficultés/facilités rencontrées	23
5.1. Difficultés	23
5.2. Facilités	24
6. LES COMITÉS	25
6.1 Comité d'accompagnement	25
6.2 Comité de suivi local	25
6.3 Comité de suivi pédagogique	26

7. AUTRES RÉUNIONS	26
7.1 Réunions entre partenaires	27
7.2 Formations	27
7.3 Colloques, conférences	27
8. CONCLUSION	28

Préface

L'année 2021 a été parsemée de difficultés.

La crise COVID, tout d'abord, a déstabilisé le fonctionnement des écoles et de la société en général. Les référents ont dû déployer ingéniosité et volonté pour continuer d'offrir un suivi de qualité et des opportunités d'insertion aux jeunes du projet.

En outre, le projet est entré dans une année de transition entre l'ancienne programmation 2014-2020 et la programmation 2021-2027. Il a donc fallu composer avec l'incertitude quant à l'avenir du projet, qui heureusement a été assuré grâce à un préfinancement de la Fédération Wallonie Bruxelles.

Enfin, l'arrivée d'une nouvelle coordinatrice et de 5 nouveaux référents-coordonateurs a pu provoquer un certain ralentissement dans une partie des activités. Nous sommes persuadés, toutefois, que ce ralentissement a été compensé par un nouveau dynamisme et le développement du projet.

Encore une fois, et malgré les difficultés accrues pour une deuxième année consécutive, les référents-coordonateurs et l'ergothérapeute de Transition Insertion ont joué un rôle clé pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes de l'enseignement spécialisé de formes 2 et 3 à Bruxelles.

Comme chaque année, ce rapport annuel permet de faire le point sur l'état d'avancement du projet. 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 2020 et renforcé par l'expérience et les observations 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 suivi et par genre. La seconde partie offre une vue générale des actions réalisées tout au long de l'année 2021 et expose 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 le service PHARE, à un projet 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 un référent-coordonateur (enseignant, éducateur, ou autre membre de l'équipe pédagogique) qui est chargé d'encadrer les jeunes pendant leur dernière année d'études secondaires et les 12 mois qui suivent leur sortie de l'école.

À Bruxelles, la FEBRAP assure la coordination du projet et :

- organise les réunions du comité de suivi pédagogique, qui permettent de réunir les référents-coordonateurs du projet et de coordonner leur action,
- organise les réunions du comité de suivi local, qui réunit les directeurs des établissements scolaires participant au projet,
- organise régulièrement des formations avec les principaux intervenants du secteur à l'attention des référents-coordonateurs,
- participe à des réunions de suivi du projet à Bruxelles et en Wallonie,
- supervise l'action des ergothérapeutes dans les ETA et la création de supports indispensables au déroulement du projet,
- gère l'aspect communicationnel du projet (site Web, page LinkedIn, etc.),
- organise des séances de sensibilisation à destination des employeurs du secteur ordinaire.

Écoles participantes au projet en 2021

En 2021, 9 établissements d'enseignement spécialisé bruxellois ont participé au projet :

- Saints-Jean-et-Nicolas (Schaerbeek)
- École Schaller (Auderghem)
- Ados Pilifs (Neder-Over-Hembeek)
- Institut communal professionnel des polders (ICPP Uccle)
- Institut Alexandre Herlin (Berchem-Sainte-Agathe)
- Institut Decroly (Uccle)
- Institut Charles Gheude (Bruxelles Ville)
- École Notre-Dame de Joie (Bruxelles Ville)
- La Clairière (Watermael-Boitsfort)*

Au total, 13 référents-coordonateurs accompagnent les jeunes à Bruxelles.

*L'école La Clairière a quitté le projet à la fin du mois de juin 2021.

1. Chiffres de l'année 2021

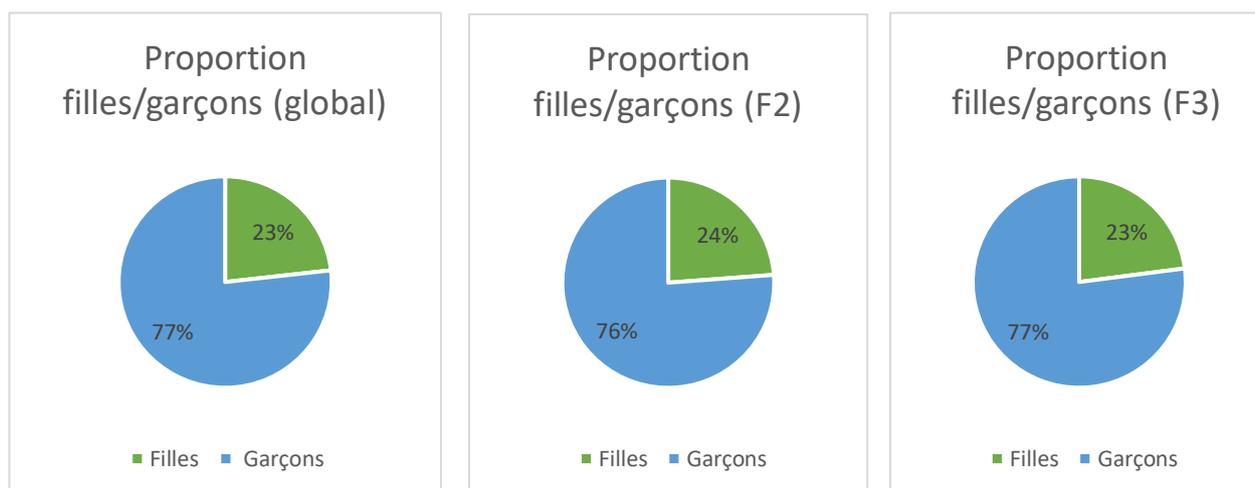
1.1 Vue globale des jeunes suivis en 2021 dans les différents établissements scolaires

En 2021, le projet a permis d'accompagner 254 élèves (59 filles et 195 garçons), soit 18 de plus qu'en 2020.

Écoles	Filles	Garçons	TOTAL
Saints-Jean-et-Nicolas	2	32	34
Institut Notre-Dame de Joie	24	0	24
Ados Pilifs	1	7	8
École Schaller	5	33	38
ICPP Uccle	11	46	57
Institut A. Herlin	9	32	41
Institut C. Gheude	4	12	16
Institut Decroly	0	23	23
La Clairière	3	10	13
TOTAL	59	195	254

1.2 Répartition des élèves selon le genre

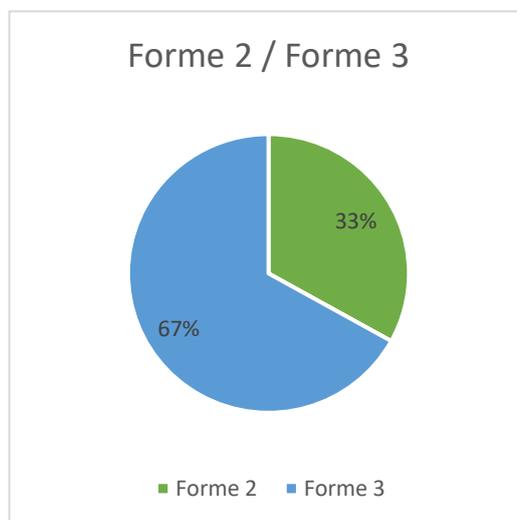
Parmi ces 254 jeunes, 23 % sont des filles et 77 % des garçons. Alors que les années précédentes les jeunes filles comptaient pour un tiers des élèves suivis à Bruxelles, on constate qu'en 2021 elles n'en représentent plus que le quart. Cette proportion est constante entre la forme 2 et la forme 3.



1.3 Répartition des jeunes selon la forme d'enseignement suivi

Comme les années précédentes, un tiers des élèves suivis dans le projet en 2021 sont inscrits dans l'enseignement spécialisé de forme 2, et deux tiers en forme 3.

Écoles	Forme 2	Forme 3	Élèves
Saints-Jean-et-Nicolas	7	27	34
Institut Notre-Dame de Joie	0	24	24
Ados Pilifs	8	0	8
École Schaller	15	23	38
ICPP Uccle	32	25	57
Institut A. Herlin	9	32	41
Institut C. Gheude	0	16	16
Institut Decroly	0	23	23
La Clairière	13	0	13
TOTAL	84	170	254



Pour rappel :

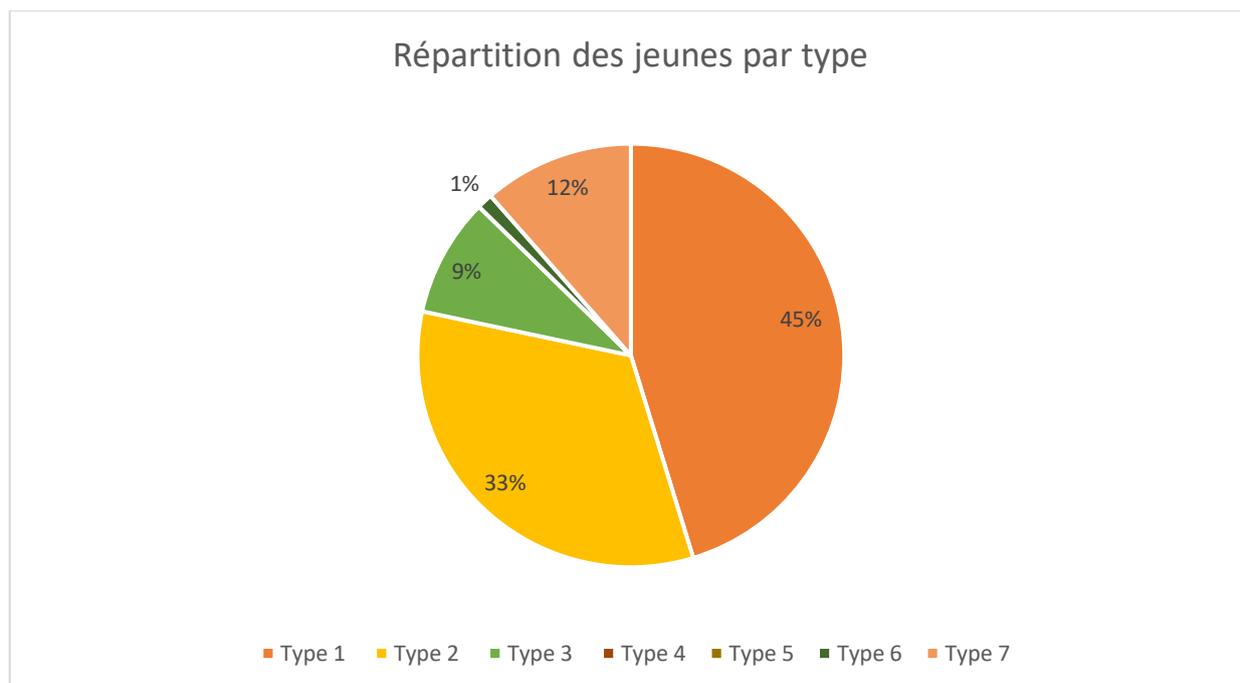
- Forme 2 : enseignement d'adaptation sociale et professionnelle (formation générale et professionnelle ayant pour objectif l'insertion en milieu de vie et/ou travail protégé)
- Forme 3 : enseignement professionnel (formation générale, sociale et professionnelle visant l'insertion socioprofessionnelle)

1.4 Répartition des élèves suivis selon le type de handicap

Le tableau ci-dessous indique que :

- près de la moitié des jeunes inscrits au projet sont concernés par un retard mental léger (type 1)
- le tiers présente un retard mental modéré à sévère (type 2)
- 12 % ont une déficience auditive (type 7)
- 9 % présentent des troubles du comportement (type 3)
- 1 % est composé de jeunes avec une déficience visuelle (type 6)

Écoles	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4	Type 5	Type 6	Type 7
Saints-Jean-et-Nicolas	27	7					
Institut Notre-Dame de Joie	24						
Ados Pilifs		8					
École Schaller	23	15					
ICPP Uccle	25	32					
Institut A. Herlin		9				3	29
Institut C. Gheude	16						
Institut Decroly			23				
La Clairière		13					
TOTAL	115	84	23	0	0	3	29



Petit rappel sur les types de handicaps¹ :

- Type 1 : arriération mentale légère
- Type 2 : arriération mentale modérée ou sévère
- Type 3 : troubles caractériels et/ou de personnalité
- Type 4 : déficience physique (handicap moteur)
- Type 5 : enfants malades (type organisé en milieu hospitalier)
- Type 6 : déficience visuelle (aveugles et malvoyants)
- Type 7 : déficience auditive (sourds et malentendants)
- Type 8 : retard d'apprentissage (troubles dys)

2. Résultats des suivis et de l'orientation des jeunes

2.1 Élèves qui suivent un enseignement de forme 2

Comme en 2020, les effets de la pandémie ont impacté le suivi et les sorties des jeunes. À la page suivante se trouve le tableau détaillé des sorties pour les 84 jeunes de forme 2 qui ont été suivis dans le cadre du projet en 2021, à Bruxelles.

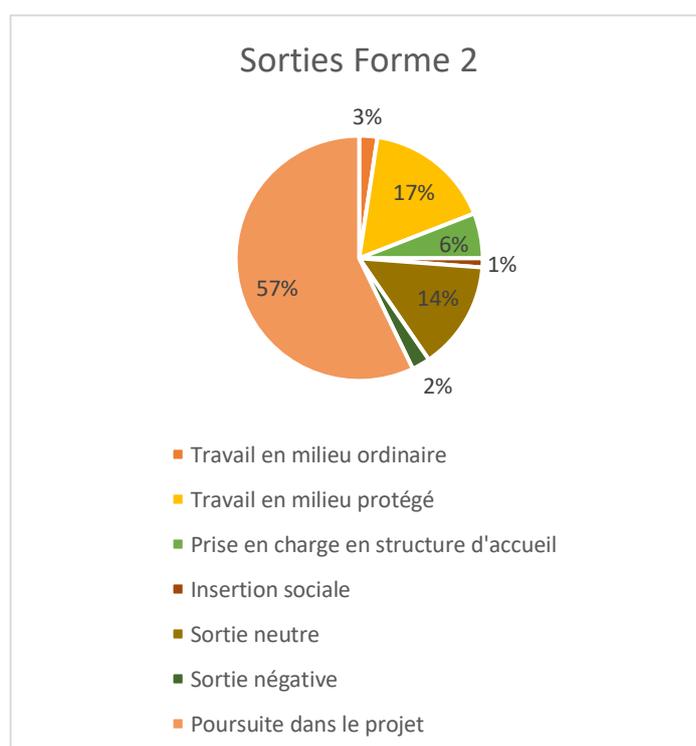
¹ Consulté sur le site internet pro.guidesocial.be (22 mars 2022)

	Forme 2
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail en INTÉRIM de longue durée	1
CAP PHARE en milieu ordinaire	1
<i>Travail en milieu protégé</i>	
Contrat de travail en ETA	12
Convention CAP en ETA	2
<i>Prise en charge en structure d'accueil</i>	
Intégration en centre de jour, service résidentiel pour adulte handicapé, logement supervisé	4
Participation à des activités artistiques de loisirs au sein d'ASBL spécialisées (CREHAM, etc...)	1
Insertion sociale (avec accompagnement)	
Capacité à s'intégrer dans une équipe	1
Sortie neutre	
Suivi par un service d'accompagnement ou autre	12
Sortie négative	
	2
Poursuite dans le projet	
	48
Nombre d'élèves en forme 2	84

Par rapport à 2020, on constate que le nombre d'emplois en milieu ordinaire et adapté a augmenté (+5), alors que le nombre de prises en charge en structure d'accueil a diminué (-4). Le nombre de sorties négatives a quant à lui diminué (-3). Le nombre d'intégrations en centre de jour reste insuffisant en raison du manque de places disponibles. Par ailleurs, l'augmentation considérable du nombre de sorties neutres s'explique par le fait que les élèves de l'école La Clairière – qui auraient dû apparaître dans la catégorie « poursuite dans le projet » (10 jeunes) – ont été comptabilisés dans cette catégorie. Ces jeunes sont toujours suivis par l'école.

Soit, traduit en pourcentage et en diagramme :

Travail en milieu ordinaire	2,4%
Travail en milieu protégé	16,7%
Prise en charge en structure d'accueil	6,0%
Insertion sociale	1,2%
Sorties neutres	14,3%
Sorties négatives	2,4%
Poursuite dans le projet	57,1%



2.2 Élèves qui suivent un enseignement de forme 3

La page suivante offre un tableau détaillé des sorties qu'ont rencontré les 170 jeunes de forme 3 suivis dans le cadre du projet en 2021 à Bruxelles.

	Forme 3
Insertion socioprofessionnelle	
<i>Travail en milieu ordinaire</i>	
Contrat de travail à durée indéterminée	6
Contrat de travail à durée déterminée	5
CAP PHARE en milieu ordinaire	3
<i>Travail en milieu protégé</i>	
Contrat de travail en ETA	4
<i>Recherche active d'emploi</i>	
Après obtention de la qualification	2
Poursuite formation au niveau supérieur	
<i>Formation hors spécialisé</i>	
Qualification et ensuite orientation dans l'ordinaire ou en Promotion Sociale	13
Orientation dans l'ordinaire ou en Promotion Sociale	1
Recherche active de formation complémentaire avec accompagnement	1
Poursuite formation au même niveau dans le spécialisé	
Réorientation au sein d'une autre école d'enseignement spécialisé	2
Réorientation au sein de la même école, mais dans une autre formation	1
Poursuite de la précédente formation	1
Insertion sociale (autonomie)	
Capacité à se rendre chez Actiris, aux agences locales emploi, à la mutuelle, etc.	2
Sortie médicale	
Sortie neutre	
Inscription chez Actiris	6
Sortie négative	
Poursuite dans le projet	
Nombre d'élèves en forme 3	170

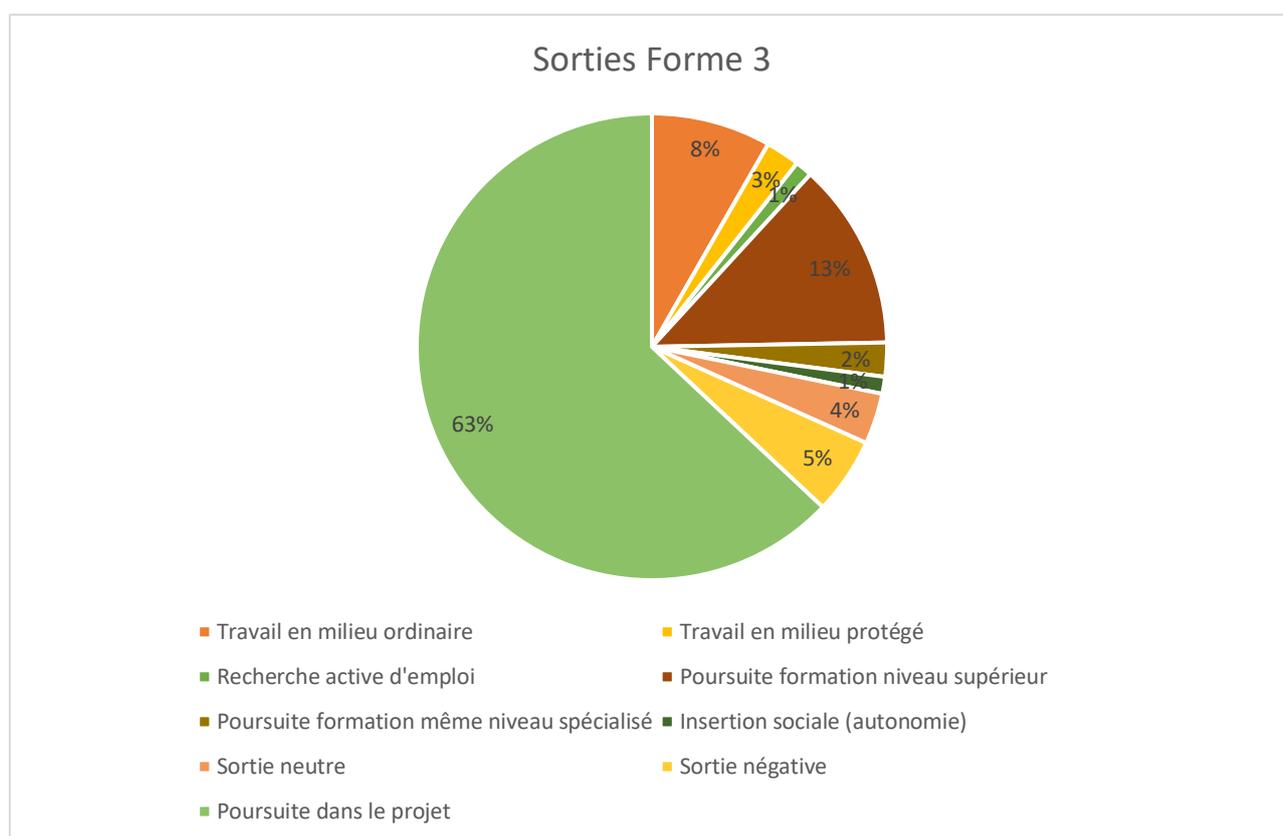
En 2021, 170 élèves de forme 3 étaient inscrits dans le projet, contre 158 en 2020. Les contrats de travail décrochés restent assez stables : 18 contrats en 2021 (10,6 %) et 17 en 2020 (10,75 %). On constate par ailleurs qu'en 2021, moins de jeunes ont été dirigés vers les ETA (-2) et davantage ont décroché en CDI (+3).

La poursuite d'une formation, en revanche, qu'elle soit au niveau supérieur ou au même niveau, a diminué de moitié (19 en 2021 contre 38 en 2020).

Cette chute explique notamment le fait que, cette année, de très nombreux jeunes (près de 62 %) poursuivent dans le projet (contre 50,6 % en 2020 et 41 % en 2019) et que 9 jeunes aient connu une sortie négative, symptômes d'un marché de l'emploi ébranlé par la pandémie.

Soit, traduit en pourcentage et en diagramme :

Travail en milieu ordinaire	8,2%
Travail en milieu protégé	2,4%
Recherche active d'emploi	1,2%
Formation au niveau supérieur hors spécialisé	12,9%
Formation au niveau supérieur dans le spécialisé	0%
Poursuite formation au même niveau dans le spécialisé	2,4%
Insertion sociale - autonomie	1,2%
Sortie médicale	0%
Sortie neutre	3,5%
Sortie négative	5,3%
Poursuite dans le projet	62,9%



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, nouveauté 2021, dans les entreprises ordinaires.

Les missions de l'ergothérapeute sont nombreuses :

- Accueillir et accompagner les nouveaux stagiaires et les nouveaux engagés en entreprise (compréhension des tâches, des codes de l'entreprise, du travail en équipe et des règles de vie au travail, etc.)
- Sensibiliser les employeurs et les équipes aux capacités et aux difficultés du jeune pour faciliter son engagement
- Modifier l'environnement matériel afin de favoriser l'intégration et l'autonomie du stagiaire
- Rédiger un bilan ergothérapeutique après chaque stage ou période d'adaptation
- 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.
- 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
- Participer aux réunions de suivi pédagogique
- Suivre les démarches administratives liées au projet
- Collaborer avec la chargée de projet Handicap et aménagements raisonnables

Les suivis effectués par les ergothérapeutes

En 2021, l'ergothérapeute Transition Insertion a suivi 70 stagiaires, nouveaux engagés et volontaires ; soit 8 de moins qu'en 2020. En effet, la crise sanitaire s'est étendue sur toute l'année, empêchant parfois les ETA d'accueillir des stagiaires, d'engager de nouveaux travailleurs et d'accueillir l'ergothérapeute pour les suivis.

Par ailleurs, les suivis en milieu ordinaire sont très occasionnels, puisque les élèves ont une qualification, font preuve de davantage d'autonomie et sont dans une démarche d'inclusion. Seuls deux élèves ont été suivis en 2021 dans le milieu ordinaire.

Stagiaires		Nouveaux engagés		Volontaires	
Suivis stagiaires TI	50	Suivis des engagés en CDD/CDI	12	Suivis jeunes en volontariat	1
Suivis stagiaires hors TI	4	Suivis des engagés en CAP	3		
Total des stagiaires suivis	54	Total des engagés suivis	15	Total des volontaires	1
Total des suivis (stagiaires + nouveaux engagés + volontaires) : 70					

Comme chaque année, le travail de l'ergothérapeute a mis en valeur les qualités et les compétences des jeunes, favorisant l'engagement de certains.

Ses suivis ont également apporté des informations précieuses aux écoles pour déterminer les points d'attention à travailler avec chacun des jeunes, favorisant ainsi leur développement personnel et professionnel.

4. Actions réalisées

4.1. Actions spécifiques

4.1.1 Les outils

L'année 2021 a été marquée par un changement de coordinatrice en février. La première partie de l'année a été consacrée au travail administratif et comptable, à l'écoute des besoins des référents pour la suite du projet et à l'habituel axe d'orientation des jeunes. La deuxième partie de l'année a tourné autour de trois autres axes découlant des besoins exprimés : la cohésion du groupe de référents, le développement d'outils de communication et la sensibilisation des employeurs du secteur ordinaire.

L'orientation

5 nouveaux outils qui contribuent à l'orientation des jeunes ont vu le jour :

- **3 vidéos** inspirées de la brochure « Comment être un professionnel » éditée par la FEBRAP ont été mises en ligne à la rentrée de septembre. Les deux premières traitent de « La vie en entreprise » ; l'une pour le secteur adapté, l'autre pour le secteur ordinaire. Elles abordent les thèmes du contrat de travail, de l'organigramme d'une entreprise et du règlement de travail. La troisième s'intitule « Le comportement au travail » ; les thèmes de la ponctualité, du respect, de l'hygiène personnelle et de l'ordre de l'espace de travail y sont soulignés.
- **Web-série « Mon métier ? »** : la web-série qui comptait déjà 4 vidéos (jardinier, manutentionnaire : secteur alimentation, aide logistique et commis de cuisine de collectivité) s'est vu augmenter d'une vidéo « Assistant Réceptionniste Téléphoniste », tournée dans l'une des écoles du projet. En plus de son utilisation pour l'orientation des jeunes, cette vidéo peut être utilisée pour sensibiliser des employeurs aux compétences acquises par les jeunes de forme 3.
- **Brochure présentant les ETA en « FALC »** : La brochure de présentation des ETA bruxelloise en FALC a été rééditée (mise à jour) et réimprimée.

La cohésion

Après un an de réunions à distance, le départ de 5 référents et d'une école, l'arrivée de 4 nouveaux référents, les déceptions suite à l'annulation de stages et d'engagements et l'incertitude quant à la poursuite du projet, les référents, l'ergothérapeute et la coordinatrice avaient besoin de se retrouver et de reformer un esprit d'équipe.

Pour y remédier, une mise au vert a été organisée le 28 septembre 2021. Le formateur a abordé les thèmes de l'esprit d'équipe et du leadership, dressé les profils de personnalité MBTI de chacun et demandé d'analyser le projet sous l'angle des 6 chapeaux de Bono.

Ces exercices ont permis de (ré)engager tous les participants dans les projets communs et de dégager des actions à mener lors de l'année scolaire 2021-2022.

Les profils MBTI ont par ailleurs été utilisés par 2 référents avec leurs jeunes. Cet exercice est très riche en informations ; il peut être utilisé pour le CV et pour travailler sur des points à améliorer.

La communication (interne)

- **Les réunions des coordinatrices** : convaincues par la plus-value d'une collaboration entre les versants wallons et bruxellois du projet Transition Insertion, les coordinatrices se sont réunies régulièrement tout au long de l'année. Ces réunions ont permis de transmettre des informations, de partager des bonnes pratiques et de travailler sur des projets communs.
- **L'infolettre** : une infolettre à destination des référents a été mise en place en avril 2021. Les publications se sont faites au rythme d'une fois toutes les deux semaines, pour un total de 12 publications sur l'année. L'infolettre a permis de communiquer avec les référents sur toute une série de thèmes (nouvelles du FSE/CCGPE, événements TI et autres, sondages, suivis de points abordés lors des réunions de suivi pédagogique, mise en lumière de projets, calendrier des rencontres, etc.).
- **Affiches dans les écoles** : afin de publiciser le projet au sein de l'école et auprès des parents d'élèves, des affiches Transition Insertion personnalisées pour chaque école ont été réalisées. Elles expliquent la mission générale du projet, les tâches effectuées par les référents-coordonateurs et indiquent le contact des référent.e.s de l'école. Il a été proposé aux référents et aux directions de les afficher sur la porte du bureau des référents et sur le site Internet des écoles.



TRANSITION INSERTION 2020

LE PONT ENTRE L'ENSEIGNEMENT SPECIALISÉ ET LE MONDE ADULTE

Le projet « Transition Insertion 2020 », cofinancé par le Fonds Social Européen, a pour mission d'aider les jeunes inscrits dans l'enseignement spécialisé de formes 2 et 3 à construire et à réaliser leur projet socioprofessionnel.

Les jeunes sont suivis par des référents-coordonateurs pendant leur dernière année à l'école et un an après leur sortie de l'école. Dans les entreprises, ils sont suivis par une ergothérapeute qui s'assure de leur bonne intégration et propose des aménagements liés aux besoins et aux spécificités de chacun.

En plus de leur travail auprès des jeunes, les référents-coordonateurs assurent un lien entre le personnel pédagogique des écoles, les familles, les partenaires du projet, et les entreprises de travail adapté et ordinaires.

Projet socioprofessionnel

Démarches administratives

Recherche de stage, de volontariat, d'emploi, de formation

Présentation des différents services (PHARE, Actiris, Jeep Bruxelles, etc.)

Organisation d'événements pour l'insertion socioprofessionnelle

Sensibilisation des recruteurs

CONTACTS

Référente-coordinatrice

Catherine Lambion

clambion@spfb.edu.brussels

PLUS D'INFORMATIONS

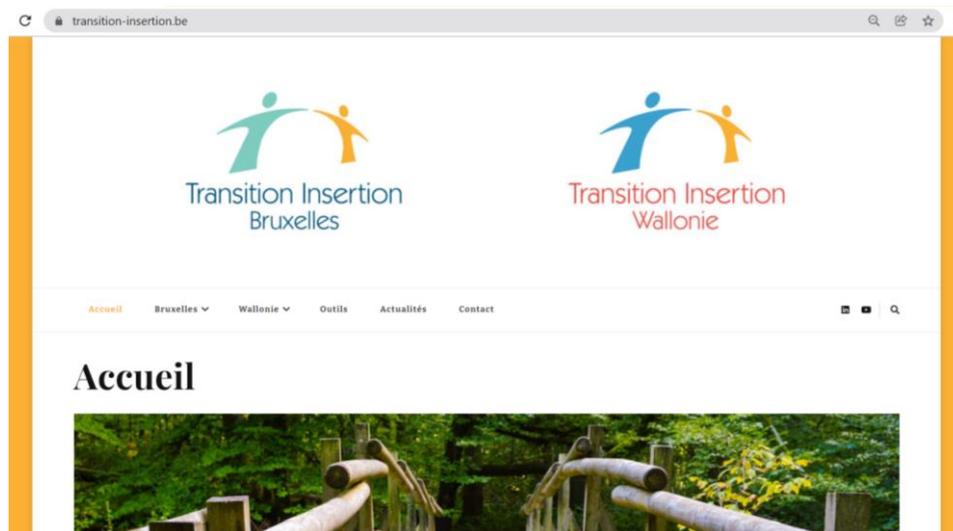
<https://transition-insertion.be>



La communication (externe)

Une autre priorité a été de développer l'image de marque du projet et des outils de communication externe. Les voici brièvement détaillés :

- **Logo** : le projet est désormais doté d'un logo et d'une charte graphique basique. Bruxelles et la Wallonie partagent le même logo, mais les couleurs varient (à l'exception de l'orange, qui reste commune aux deux régions).
- 
- **Site Web** : le nom de domaine « transition-insertion.be » a été acheté et le site Web a été déménagé sur une plateforme WordPress. Il est régulièrement mis à jour par les coordinatrices wallonne et bruxelloise du projet. Le site comprend les onglets suivants :
 - Accueil (mission et historique du projet)
 - Bruxelles
 - Équipe (présentation des écoles)
 - Actions (présentation des référents, de l'ergothérapeute et de la coordinatrice ; axes d'action pour l'année scolaire en cours et rapports d'activité)
 - Employeurs (services offerts par le « canal de recrutement TI », sections dans lesquelles sont formés les jeunes, aides à l'emploi du service PHARE)
 - Wallonie (structure similaire)
 - Outils
 - Actualités (événements organisés par Transition Insertion)
 - Contacts



Le site est à la fois une vitrine du projet, une outils-thèque pour les référents-coordonateurs et l'ensemble des écoles d'enseignement spécialisé belges, et un point d'accroche pour des recruteurs potentiels, auprès desquels nous nous présentons comme un canal de recrutement.

- **Page LinkedIn** : depuis la fin du mois de septembre, le projet a également sa propre page LinkedIn. L'idée est de se servir de cette page pour faire du réseautage, publiciser des événements et des outils créés par le projet, et célébrer les entreprises qui auront travaillé avec succès avec nous. À la fin de l'année 2021, la page comptait 44 abonnés, dont quelques inscriptions spontanées.



- **Brochure de présentation du projet** : en vue des séances de sensibilisation et de la rencontre d'employeurs du secteur ordinaire, une brochure a été créée pour présenter le projet comme un canal de recrutement. Elle concentre donc des informations cruciales pour les recruteurs : nos services aux employeurs, les secteurs dans lesquels les jeunes sont formés, ainsi que les aides et les primes à l'emploi offertes par le service PHARE. Un code QR renvoie vers le site Internet.

Ma référente m'a aidée à trouver un CAP dans un DELHAIZE, où je suis épanouie. Faire partie d'une équipe de travail, c'est formidable !
Yasmina, jeune du projet

J'ai suivi Ryan pendant son premier stage dans cette entreprise. Il était consciencieux, motivé, avec une réelle envie de pouvoir travailler. Mais il était aussi très réservé et établissait peu de liens avec ses collègues. Quelques mois après son engagement, il m'apparaît beaucoup plus ouvert aux autres. Il a pris sa place dans l'équipe et s'est épanoui dans son travail, ce qui est un plaisir à voir !
Adeline, ergothérapeute du projet

avieux@transition-insertion.be
+32 472 40 26 52

Rue Fernand Bernier, 15
1060 Saint-Gilles Belgique

www.transition-insertion.be

Vous êtes à la recherche de nouvelles recrues ? De stagiaires ? De bénévoles ?

Vous pensez que le handicap ne devrait empêcher personne de réaliser ses rêves ?

Vous voulez être acteur d'une société inclusive ?

Alors, contactez-nous !

www.transition-insertion.be

Stages et emplois

Transition-Insertion 2020 - Bruxelles, c'est un réseau de 8 écoles spécialisées, 12 référents-coordonnateurs et 1 ergothérapeute qui accompagnent les jeunes inscrits dans l'enseignement post-secondaire de formes 2 et 3 dans la construction et la réalisation de leur projet socio-professionnel.

Nos secteurs d'activité

Agriculture

- Ouvrier en exploitation horticole
- Ouvrier jardinier

Construction

- Aide électricien
- Maçon
- Monteur en chauffage et en sanitaire
- Monteur-placeur d'éléments menuisés
- Ouvrier en peinture du bâtiment

Économie

- Assistant de réception-téléphoniste
- Auxiliaire de magasin
- Encodage de données

Habillement et textile

- Ouvrier microquinier
- Ouvrier retoucheur
- Piqueur polyvalent

Hébergement et alimentation

- Commis de cuisine et de salle
- Commis de cuisine de collectivité

Industrie

- Tôlier et peintre en carrosserie
- Aide mécanicien-garagiste

Services aux personnes

- Aide ménager
- Technicien de surface-nettoyeur
- Aide logistique en collectivité

Voici une liste des primes et des compensations proposées aux employeurs par le service PHARE :

- Stage de découverte
Stage de 1 à 20 jours, assurance prise en charge par le service PHARE
- Contrat d'Adaptation Professionnelle
Contrat de formation rémunéré (EON) à charge de l'employeur, le reste à charge du service PHARE
- Prime d'insertion
Compensation d'une éventuelle moindre productivité (max. 50 % du salaire)
- Prime de tutorat
Prime pour qu'un collègue aide l'employé en situation de handicap (250€/mois pour un ETP)
- Prime de sensibilisation à l'inclusion
Remboursement des frais de formation pour les employés (max. 1000€)
- Adaptation de poste de travail
Pour l'achat de matériel spécifique

Nos services

- Analyse des besoins
- Recherche de profils
- Accompagnement ergothérapeutique en début de stage ou de prise de poste
- Aménagements raisonnables
- Aide à la demande de primes et de compensations auprès du service PHARE
- Sensibilisation du personnel

Nos jeunes sont EXTRA-ordinaires. Offrez-leur l'occasion de vous le prouver !

NOTRE ACCOMPAGNEMENT EST 100% GRATUIT !

Pour plus d'informations sur le service PHARE :

Phare
02 800 62 03
info.phare@sptb.brussels

- **Cartes de visite** : Des cartes de visite ont été créées pour donner un côté professionnel et cohérent aux contacts qu'ont les référents et la coordinatrice avec les recruteurs.
- **Affiches de présentation des sections / école** : En prévision des séances de sensibilisation en présentiel, des affiches personnalisées ont été créées pour chaque école. Elles montrent, de manière synthétique : le logo et le nom de l'école, les sections dans lesquelles sont formés les jeunes et la localisation géographique de l'école.



Les outils précédemment cités nous ont permis de renforcer notre crédibilité auprès des partenaires externes, et principalement des employeurs du secteur ordinaire. Ils constituaient un prérequis nécessaire pour mener à bien un autre axe du projet : la sensibilisation.

La sensibilisation

Sous l'impulsion d'une référente, nous avons commencé à proposer des rencontres de sensibilisation aux Communes bruxelloises. Le jeudi 4 novembre et le mardi 7 décembre, nous avons été accueillis par la Commune d'Anderlecht, avec laquelle un protocole de collaboration a été établi.

Suite à cette rencontre, le groupe a émis son intérêt pour rencontrer chaque Commune afin de présenter le projet dans son ensemble (et non plus pour les seuls besoins de son école), ainsi que d'étendre cette pratique aux Organismes d'Intérêt Public et aux entreprises privées.

Par ailleurs, un PowerPoint orienté employeurs/recruteurs a été créé et mis à la disposition de tous. Il présente la mission de Transition Insertion, les écoles participantes, les formes d'enseignement et les types de handicaps, les services offerts par le projet aux employeurs et les avantages (sociaux et économiques) à accueillir des jeunes du projet. Il doit notamment servir de support pour les séances de sensibilisation collectives.

4.1.2. Les événements

La pandémie a rendu l'année peu propice à l'organisation d'événements.

Les portes ouvertes des ETA bruxelloises

En octobre, les Entreprises de Travail Adapté bruxelloises ont accueilli des professeurs, des chefs d'atelier, des référents-coordonateurs et des PMS de l'enseignement spécialisé.

7 ETA ont participé à l'action, organisant un total de 9 visites d'une à deux heures au sein de leurs locaux. Du côté des écoles, il y a eu 22 participants inscrits. La plupart ont effectué plusieurs visites, pour un total de 45 « entrées ».

Ces rencontres entre ETA et écoles ont permis de :

- découvrir ce qu'est réellement une ETA : ses missions, ses défis, son mode de fonctionnement
- mieux cerner les compétences (techniques et sociales) attendues des élèves en ETA
- créer des contacts pour faciliter les stages et le recrutement de leurs jeunes
- republiciser le projet Transition Insertion auprès des ETA, et notamment des directions et des Ressources Humaines



OCTOBRE 2021
RENCONTRE ETA (BXL) / ÉCOLES SPECIALISÉES

Sessions de portes ouvertes
Le projet Transition Insertion, cofinancé par le Fonds Social Européen, a le plaisir d'inviter les **professeurs**, les **chefs d'atelier** et les **référents-coordonateurs** du projet Transition Insertion à des portes-ouvertes au sein des ETA bruxelloises. Inscrivez-vous en cliquant [ici](#) !

Objectifs :

Pour les représentants des écoles :

- mieux comprendre le travail et l'organisation des ETA
- obtenir des astuces pour faciliter les stages et les engagements des jeunes
- adapter les pratiques pour encore mieux préparer les élèves à la vie professionnelle

Pour les ETA:

- établir des contacts dans les écoles et avoir un accès direct à des réserves de stagiaires et de potentiels futurs travailleurs
- engager des jeunes mieux préparés au monde du travail
- étendre leur mission sociale vers l'extérieur

Professeurs, chefs d'ateliers, référents Transition Insertion

Octobre 2021 (cf. calendrier en p. 2)

Environ 2h

ETA bruxelloises participantes / Zoom

Pour participer, veuillez remplir le formulaire d'inscription avant le jeudi 30 septembre 2021.

Masque et distanciation obligatoires pour le bien-être de tous.

TRANSITION INSERTION
Projet européen hébergé à la FEBRAP
Rue Fernand Bernier 15
1060 Saint-Gilles
<http://transition-insertion.be>
avlonix@transition-insertion.be
+32 472 40 26 52

FSE UNION EUROPÉENNE
LE FONDS SOCIAL EUROPÉEN ET LA FÉDÉRATION WALLONNE-BRUXELLES INVESTISSENT DANS VOTRE AVENIR

FÉDÉRATION WALLONNE-BRUXELLES

Au terme des visites, deux questionnaires ont été envoyés ; le premier aux ETA et le second au personnel participant des écoles.

Du questionnaire envoyé aux écoles, il ressort que 83,3 % des répondants comprennent désormais mieux les missions et les enjeux des ETA, et 100 % ont reçu des informations importantes concernant les compétences (techniques et sociales) attendues en ETA. 83,3 % comptent adapter leurs pratiques pédagogiques afin de répondre à ces attentes. Pour d'éventuelles prochaines éditions, il a été suggéré que davantage de publicité soit faite auprès des écoles, que les ETA puissent également visiter les écoles et que les visites ne soient pas condensées sur 1 seul mois.

Côté ETA, 80 % des entreprises répondantes ont reçu des informations qui leur seront utiles dans de futures actions (recrutement, accueil de stagiaires, etc.). Toutes pensent que les contacts pris lors de cette journée les aideront dans leurs futurs recrutements. Et l'une d'elles adaptera ses pratiques en prenant contact avec les écoles dès qu'une opportunité de stage se présente en vue d'un engagement futur. Des pistes ont été avancées pour rapprocher les écoles et les ETA, notamment mieux communiquer sur l'ensemble des secteurs présents dans chaque ETA, et prévoir plusieurs rencontres écoles/ETA pour discuter de l'accueil des stagiaires au sein des entreprises, ainsi que de la continuité de la formation en école et en ETA.

Les séances de sensibilisation

SÉANCE DE SENSIBILISATION

Inclusion : quel avenir pour les jeunes issus de l'enseignement spécialisé ?

Le projet Transition Insertion a pour mission d'aider les jeunes inscrits dans l'**enseignement spécialisé** à concrétiser leur projet socioprofessionnel. Pour ce faire, ils sont aidés par les **référénts** de leur école de leur dernière année d'école à un an après leur sortie.

Vous êtes pour une société plus inclusive mais avez besoin d'un coup de pouce pour concrétiser vos valeurs ? **Inscrivez-vous ICI** à l'une de nos deux séances de sensibilisation : les **mardis 14 décembre 2021** ou **15 février 2022** !

Au programme :

- Le canal de recrutement Transition Insertion
- Les primes et les aides à l'emploi
- Une collation et un temps d'échange avec les référénts du projet

TRANSITION INSERTION

Projet européen cofinancé par le FSE

Rue Fernand Bernier 15
1060 Saint-Gilles

<http://transition-insertion.be>
avioux@transition-insertion.be
+32 472 40 26 52

Logos: Transition Insertion Bruxelles, Actiris brussels, Phare, FSE, FÉDÉRATION BRUSSELLOISE

Une séance de sensibilisation à destination des entreprises privées, organisée en partenariat avec Actiris Diversité et le service PHARE, était planifiée le 14 décembre 2021. Elle devait permettre une sensibilisation de groupe, des rencontres individuelles avec les référénts, et la participation de jeunes du projet dans tes tâches liées à l'organisation et au catering de l'événement (réception, commis de cuisine et de salle, etc.).

Pour cette journée, des affiches personnalisées ont été créées pour chaque école : elles présentent le logo, les sections, les formes d'enseignement et la localisation de l'école sur une carte. Des stylos avec le logo du projet ont aussi été achetés pour les distribuer comme « goodies » aux participants.

Toutefois, la hausse des cas de COVID nous a obligés à transformer l'événement en séance en ligne

En raison de la remontée importante des contaminations, la séance a toutefois dû être transposée en événement en ligne et reportée au 25 janvier 2022.

4.1.3 Les actions spécifiques de l'ergothérapeute

Plusieurs projets ont été mis en place par l'ergothérapeute, en lien avec ses fonctions :

- Création d'outils adaptés au besoin de certain.e.s jeunes, afin de faciliter leur autonomie (fiche procédurale pour la réalisation d'une tâche, recettes adaptées)
- Création d'affiches : prévention des TMS et des chutes, exercices d'étirements pour prévenir l'apparition de troubles musculosquelettiques
- Sensibilisation des moniteurs aux troubles musculosquelettiques pour qu'ils puissent former leurs travailleurs à ces bonnes pratiques (étirements, bonnes postures, etc.)
- Participation à la formation des moniteurs aux différents types de handicaps et aux adaptations possibles afin qu'ils puissent s'adapter aux spécificités de chacun.e des jeunes du projet
- Participation à la réalisation de vidéos sur les règles de vie et les comportements au travail
- Analyse de l'ergonomie du secteur data d'une ETA (en collaboration avec la chargée handicap et aménagements raisonnables de la FEBRAP) et propositions d'adaptations

4.2. Tout au long de l'année

4.2.1 Construction du projet professionnel des jeunes

Le processus de construction du projet professionnel des jeunes varie d'un établissement scolaire à l'autre. Cependant, certaines démarches sont communes à la plupart des établissements :

- Rencontres avec les parents pour présenter le projet et leur proposer d'y adhérer,
- Examen du PIA (plan individuel d'apprentissage),
- Travail sur la connaissance et l'estime de soi (tests, jeu de cartes, cercle des connaissances, techniques narratives, etc.),
- Développement des savoir-être,
- Informations sur différentes orientations, formations et services au travers d'ateliers, visites de salons de l'emploi et d'entreprises, de témoignages de personnes du métier et des vidéos réalisées dans le cadre du projet,
- Mise en place des préstages d'une journée en entreprise avec un groupe-classe,
- Analyse des résultats de stage (points positifs, points à améliorer, adéquation avec l'environnement de travail) et des ressentis du jeune et du personnel qui l'a encadré,
- Mise en place de stratégies pour travailler sur les difficultés du jeune en concertation avec l'ensemble de l'équipe éducative,
- Recherche d'emploi (aide dans la recherche d'annonces, la rédaction du CV et de la lettre de motivation, la préparation à l'entretien d'embauche),
- Utilisation de supports : quizz métiers, Explorama, mallette des compétences au travail, fascicules de la FEBRAP, etc.,
- Recherche d'organismes de formation et d'écoles qualifiantes ordinaires, contacts, inscriptions, accompagnement pour les visites, préparation aux tests,
- Démarches administratives : inscriptions chez Actiris, PHARE, SISHAM, agence d'intérim, etc.,
- Contacts avec les jeunes sortis de l'école pour savoir comment ils s'adaptent à la vie professionnelle et suivi des démarches administratives précitées.

Les ergothérapeutes ont également aidé les jeunes dans la construction de leur projet professionnel :

- Contacts avec les référents et les services sociaux des ETA,
- Entretiens individuels avec les jeunes avant leur stage ou engagement (lorsque possible),
- Prise en charge individuelle des jeunes sur le poste de travail,
- Utilisation d'outils pour évaluer les besoins des jeunes, faciliter leur capacité à s'exprimer et à prendre des décisions,
- Évaluation des jeunes : capacités, atouts et difficultés,
- Demande de modification de l'environnement auprès des ETA (aide technique, etc.).

4.2.2 Égalité des chances et non-discrimination

Année après année, les référents-coordonateurs du projet Transition Insertion – Bruxelles mettent un point d'honneur à offrir un accompagnement de qualité aux jeunes de leur école. Ainsi, ils s'efforcent de prendre

en charge ceux qui répondent aux critères du projet, et non de se limiter au nombre qui leur avait été conseillé au départ (12 sortants et 12 sortis). En effet, certains jeunes sont plus autonomes et ne nécessitent qu'une aide ponctuelle qui ne met aucunement en danger la qualité de l'accompagnement pour ceux qui en ont le plus besoin.

De plus, les outils mis en œuvre dans le cadre du projet sont mis à disposition des services d'accompagnement, du personnel pédagogique des écoles d'enseignement spécialisé et, plus largement, de toute personne qui accompagne un public en situation de handicap.

Par ailleurs, les portes ouvertes des ETA bruxelloises organisées en octobre étaient ouvertes à toutes les écoles d'enseignement spécialisé bruxelloises. Les directions de ces dernières ont été contactées afin de publiciser l'événement auprès de leurs équipes pédagogiques.

Enfin, les rencontres de sensibilisation (en groupe ou en individuel) qui ont eu lieu avec des entreprises privées et les Communes bruxelloises bénéficient non seulement aux jeunes du projet, mais aussi, nous l'espérons, à l'ensemble des jeunes inscrits dans l'enseignement spécialisé de forme 3. Sur le long terme, notre objectif est de contribuer à la création d'un monde du travail plus inclusif.

4.2.3 Information sur les réseaux, les structures à mobiliser

En fonction des jeunes et de leur degré d'autonomie, les référents :

- informent les parents sur les structures à mobiliser,
- présentent à leurs jeunes le fonctionnement des mutuelles, des syndicats, des allocations familiales et d'autres aides comme le service TaxiBus proposé par la STIB,
- organisent des animations avec des partenaires extérieurs (AMO du quartier, Bruxelles Formation, la Cité des Métiers, JEEP, InforJeunes, Actiris, SISHAM),
- répondent aux questions lors de séances individuelles ou en groupe,
- confient aux jeunes un référentiel de sorti conçu par l'école et mis à jour chaque année,
- distribuent des brochures aux jeunes.

4.2.4 Aide à l'insertion sociale et professionnelle

Tout au long de l'année, des collaborations ont été établies avec des organismes et des entreprises œuvrant dans des thématiques diverses :

- lutte contre les discriminations et accompagnement des personnes en situation de handicap (Inclusion, Trait d'union, SISHAM) ou organismes d'aide à la jeunesse (JEEP ASBL, SAJ, Inforjeune, AMO, etc.),
- aide aux jeunes dans leur recherche d'emploi : Service PHARE, Actiris, Exaris Intérim, la cité des métiers,
- lieux de travail : ETA, administrations communales, Horeca BE pro, Exki, etc.,
- activités de jour ou citoyennes : Pony City, Ferme urbaine, Samarcande, Petits Riens, Oxfam, service citoyen, PUSH, Cheval et Forêt,
- budget : SPF.

Les ergothérapeutes aident également les jeunes dans leur insertion sociale et professionnelle :

- en restant attentif aux besoins des ETA en termes de recrutement et en informant les référents des postes qui s'ouvrent pour les jeunes,
- en formant et en sensibilisant les équipes d'encadrement (stage ou début de contrat aux difficultés du jeune).

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

Outre les stages, la transition vers le monde du travail peut être préparée de diverses manières :

- Organiser des rencontres avec les parents,
- Distribuer des brochures sur la vie après l'école,
- Rencontrer le jeune dans des séances individuelles pour répondre à ses questions et apaiser ses doutes,
- Aider les jeunes dans la recherche d'offres d'emploi, la rédaction de leur CV, lettre de motivation et préparation à l'entretien d'embauche,
- Enseigner aux jeunes comment utiliser un ordinateur, internet, une boîte mail, etc.,
- Travailler les savoirs-être grâce à des jeux de rôle, la brochure du professionnel de la FEBRAP ou la vidéo sur les règles de vie au travail,
- Favoriser l'autonomie des jeunes en les laissant faire les démarches pour trouver un stage ou un emploi, s'inscrire à Actiris ou au Service PHARE,
- Conscientiser les jeunes à l'importance de tout ce qui entoure le monde du travail : mutuelle, logement, banque et gestion du budget, transports, etc.,
- Sensibiliser les recruteurs aux aides et primes à l'emploi dont ils peuvent bénéficier.

Les ergothérapeutes jouent également un rôle clé dans la transition des jeunes de l'école au monde du travail :

- Sensibiliser aux règles de vie au travail et au comportement professionnel,
- Sensibiliser au bien-être au travail (protéger son dos, etc.),
- Rappeler les règles de sécurité lors de l'utilisation du matériel,
- Expliquer le fonctionnement de l'entreprise.

4.2.6 Concertation avec les divers acteurs de formation des jeunes et articulation entre la formation scolaire et le placement en entreprise

Il est indispensable, pour les référents, d'être en communication avec les différents acteurs de la formation du jeune, tant au sein de l'école qu'en entreprise.

En interne, ils sont en contact avec les professeurs de cours généraux (rédaction des CV, etc.) et des cours de pratique (développement de compétences sur base des résultats d'un stage).

Ils organisent des visites d'entreprises afin de constater les compétences attendues sur le terrain. Constatant un écart entre ce qui est enseigné et ce qui est attendu sur le terrain, ils sensibilisent les équipes pédagogiques

à cet écart afin de mieux préparer les jeunes au monde du travail. De plus, grâce à une bonne communication avec les maîtres de stage et au bilan rédigé par l'ergothérapeute, ils peuvent connaître les limites du jeune, travailler sur les difficultés qu'il a rencontrées pendant son stage et ainsi renforcer ses acquis pour sa prochaine expérience et, à terme, augmenter ses chances d'être engagé.

4.2.7 Collaboration avec les autres référents-coordonateurs et les partenaires du projet

Les réunions de suivi pédagogique restent d'une année à l'autre l'espace d'échanges principal des référents-coordonateurs. Plusieurs projets communs ont pu avancer grâce à une bonne collaboration pendant ces suivis : le kit de démarrage du référent-coordonateur, découverte et sélection d'outils psychopédagogiques, mise en place de projets vidéo et préparation de la présentation PowerPoint utilisée pour les séances de sensibilisation à destination des recruteurs.

Un groupe WhatsApp permet également aux référents de communiquer rapidement pour demander de l'aide, vérifier une information, ou partager des informations utiles.

Enfin, la bonne cohésion du groupe a permis de répartir les efforts entre les « vétérans » pour proposer des thèmes de formation (suivis des élèves, démarches administratives et types de sorties, et contacts avec les employeurs) aux nouveaux référents-coordonateurs.

5. Difficultés/facilités rencontrées

5.1. Difficultés

Facteurs internes

Dans les écoles où certaines tâches liées à l'orientation des jeunes (par exemple la recherche de stage) sont effectuées par d'autres personnes que le référent, il est essentiel de bien définir la répartition des tâches afin d'éviter des tensions.

Par ailleurs, le fait de ne commencer le suivi des jeunes qu'au début de leur dernière année de scolarité pose plusieurs problèmes :

- Les éventuels changements d'orientation sont plus complexes à effectuer et peuvent obliger le jeune à prolonger sa scolarité.
- Le travail sur l'estime de soi, la motivation, la prise de décision, etc., est un travail de longue haleine qui bénéficierait d'être travaillé sur plus qu'une année.
- Les jeunes de forme 2 qui sont orientés vers un centre de jour pourraient être inscrits plus tôt sur les listes d'attente et pourraient donc plus sûrement y avoir une place à la fin de leur scolarité.

Les référents sont donc favorables à la proposition faite pour la prochaine programmation, à savoir de commencer les suivis des jeunes en début de phase 2 pour les F2 et en début de phase 3 pour les F3.

Facteurs externes

Comme en 2020, la crise sanitaire a eu un impact important sur le fonctionnement des écoles, des partenaires et des entreprises. Pour la première partie de l'année, les échanges ont eu majoritairement lieu à distance (téléphone, WhatsApp & Messenger, réseaux sociaux, etc.). La deuxième partie de l'année a permis la reprise des suivis en présentiel, mais difficilement en groupe. À nouveau, la recherche de stages a été fastidieuse, car les entreprises ne pouvaient pas justifier de prendre des stagiaires (chômage économique dans les équipes) et le personnel travaillait à distance, ne pouvant donc pas offrir l'encadrement nécessaire à un stagiaire. Les salons de l'emploi ainsi que les principaux services d'accompagnement n'étaient pas accessibles en présentiel, ce qui n'a pas favorisé l'autonomie des jeunes dans leurs démarches administratives.

Outre la crise COVID, les stages et les volontariats pour les jeunes autistes sont toujours compliqués à cause du manque d'adaptation et d'encadrement adapté de la part des institutions. Les référents des écoles qui ont des jeunes de forme 2 dits « faibles » déplorent le manque de place dans les centres de jour.

Malgré une préparation renforcée des jeunes au monde du travail, les référents constatent d'une année sur l'autre que les employeurs du secteur ordinaire ne sont pas encore prêts à accueillir les jeunes. En outre, les processus de recrutement sont rarement inclusifs. Si les jeunes parviennent à se rendre sur des sites en ligne et à dénicher une offre d'emploi, ils doivent parfois remplir des formulaires informatisés complexes pour eux. Si par chance ils passent ces premiers filtres, il leur est difficile de se démarquer dans un entretien d'embauche qui n'est pas adapté.

Certaines démarches administratives sont parfois complexes : les jeunes viennent de 3 régions différentes (Bruxelles, Wallonie, Flandres), et ils n'ont pas toujours un médecin de famille qui puisse attester de leur handicap.

Certaines écoles regrettent que le référent ne puisse apporter son aide aux jeunes de forme 1 et de forme 4, qui auraient tout autant besoin d'aide que les autres.

5.2. Facilités

Les référents-coordonateurs continuent de gagner en expérience au fil des années. Ils connaissent de mieux en mieux les démarches administratives et les « astuces » pour accompagner au mieux les jeunes. La journée de mise au vert a également permis de renforcer la cohésion du groupe et d'augmenter la collaboration de chacun aux projets communs.

Que ce soit au sein des écoles (équipes pédagogiques et directions), des référents-coordonateurs et de la coordination du projet, de nombreuses nouvelles arrivées ont permis de porter un regard neuf sur le projet et d'y insuffler une nouvelle dynamique.

La collaboration des équipes pédagogique et des parents avec les référents-coordonateurs s'améliore dans la plupart des écoles.

Le développement du volet « communication » du projet a permis de lancer la sensibilisation des recruteurs du secteur ordinaire. Pendant ces rencontres, on constate que les aides et les primes à l'emploi jouent un rôle clé dans l'évolution de la société vers un monde plus inclusif.

Les suivis effectués par l'ergothérapeute en entreprise sont toujours aussi précieux pour l'élaboration du projet socioprofessionnel du jeune et sa concrétisation. Plusieurs changements d'orientation et signatures de contrats ont pu être effectués grâce à son travail.

6. LES COMITÉS

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 2020 » 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 du chef du projet Transition Insertion 2020.

Le comité d'accompagnement se réunit au minimum deux fois par an (12 mai et 8 novembre 2021) pour évaluer les progrès réalisés dans le but d'atteindre les objectifs, analyser les rapports annuels d'activités, identifier et solutionner les éventuels problèmes et pour soumettre au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles les éventuelles modifications de fonds 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 dont l'action se situe dans le champ de l'insertion socioprofessionnelle.

Ce comité se réunit au minimum deux fois par an. Cette année, ces réunions ont eu lieu le 2 mars, le 1^{er} juin et le 19 octobre 2021.

Outre le fait de pointer les difficultés et les facilités de la mise en place du projet au sein des établissements scolaires, 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-coordonateurs.

6.3 Comité de suivi pédagogique

Le comité de suivi pédagogique assure le suivi et le bon déroulement du projet au travers de réunions mensuelles réunissant les référents-coordonateurs et la coordinatrice pédagogique.

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 « Transition Insertion 2020 »,
- donner des informations utiles concernant les aspects administratifs du projet aux référents-coordonateurs (principalement pour les écoles entrantes),
- 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 10 réunions de l'année 2021 ont permis de traiter des thèmes et de présenter les outils suivants :

- 23/02 – Brainstorming sur les besoins pour la programmation 2021/2027
- 30/03 – Point sur la prochaine programmation (Varvara Koutsekidis)
- 20/04 – GT sur les projets en cours (vidéo sur le contrat de travail, les outils psychopédagogiques et le kit de démarrage du référent-coordonateur)
- 11/05 – Rencontre de l'organisme de formation Cenforgil
- 08/06 – Rencontre de fin d'année et cohésion d'équipe (présentiel)
- 14/09 – Accueil et formation des nouveaux référents-coordonateurs
- 28/09 – Mise au vert
- 26/10 – Outils de sensibilisation et rencontre de Niccolo Ferro
- 23/11 – Rencontre PHARE et Bataclan ASBL
- 21/12 – Préparation des séances de sensibilisation

Après avoir travaillé sur les outils psychopédagogiques en 2020, les référents-coordonateurs ont formulé le besoin de se tourner vers la sensibilisation des entreprises ordinaires et de renforcer la communication du projet, axe qui a été développé dans la seconde partie de l'année.

En outre, la coordinatrice a mis en place des permanences Zoom. Tous les mardis, de 9h à 10h, les référents peuvent se retrouver dans une salle virtuelle pour y échanger des informations ou échanger des questions / réponses. Dans les faits, ces séances n'ont pas rencontré de succès, malgré l'intérêt exprimé par les référents-coordonateurs ; signe que ces derniers sont en maîtrise de leur mission et des moyens pour y parvenir.

7. AUTRES RÉUNIONS

Afin de permettre une bonne gestion du projet, la coordinatrice a 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

- De janvier à mars 2021 : rencontres individuelles avec tous les référents pour les rencontrer et relever leurs besoins / attentes envers le projet.
- Tout au long de l'année : visite de toutes les ETA bruxelloises et rencontre des directions, RH et assistants sociaux.
- Réunions entre coordinatrices FEBRAP et EWETA afin de collaborer davantage sur certains projets et partager des informations (12 avril, 17 mai, 21 juin, 21 septembre, 8 octobre, 21 octobre)
- 19 mars : Actiris Diversité (Job Day)
- 25 mars : CCPH
- 26 mars : service PHARE
- 9 avril : Bruxelles Formation
- 19 avril : GT handistreaming
- 20 mai : Pool H
- 2 juin : Actiris Diversité : séance de sensibilisation
- 8 juin : réunion de planification du DUOday (Service PHARE)
- 12 juillet : Actiris Diversité
- 14 octobre : rencontre des animateurs des projets gérés par le CCGPE-DGEO
- 15 octobre : rencontre Niccolo Ferro
- 26 octobre : Actiris Diversité
- 16 novembre : GT sensibilisation

7.2 Formations

- **Les fonctionnalités de base en vidéoconférence & balises dans l'animation d'une réunion à distance**, CFIP (25 février 2021)
- **LinkedIn** (23 septembre 2021)
- **Formation leadership** suite à la mise au vert (25 octobre et 2 novembre 2021)
- **Formation obligatoire des moniteurs en ETA sur les types de handicaps** (10 novembre 2021)
- **Formation gestion d'équipe et outils de leadership** (15 novembre 2021)
- **Formation en gestion de projets**, CFIP (29 novembre et 7 décembre 2021)

7.3 Colloques, conférences

- **Webinaire « Impliquer et motiver vos collaborateurs et vos équipes »** (26 janvier 2021)
- **CDM café – les softs skills** (25 février 2021)
- **Webinaire Orientation et numérique** (25 mars 2021)
- **L'approche orientante** (21 avril 2021)
- **L'approche narrative et cognitive** (28 avril 2021)
- **Emploi et handicap : lever les résistances dans les entreprises et les organisations**, UCLy Expert (29 avril 2021)
- **L'approche par compétences** (5 mai 2021)
- **Se former ou travailler après l'école spécialisée**, Bruxelles Formation et service PHARE (20 mai 2021)
- **Outils de communication et de sensibilisation innovants** (24 juin 2021)

8. CONCLUSION

En 2020, nous comptons 9 écoles et 238 élèves inscrits dans le projet. En 2021, nous nous réjouissons d'avoir pu accueillir un total de 254 jeunes.

Malgré deux années de crise sanitaire qui ont ralenti les avancées du projet, notamment dans la signature de contrats – 34 jeunes concernés (13 %), contre 28 jeunes en 2020 (12 %) et 41 jeunes (19 %) en 2021, le travail des référents-coordonateurs s'est encore une fois avéré essentiel. En effet, les possibilités limitées en termes de stages, d'engagements et de volontariats ont empêché les jeunes de faire leurs preuves auprès des entreprises – et les entreprises de les engager en raison du contexte non favorable.

Toutefois, la mise en place d'outils de communication, la planification de rencontres de sensibilisation des entreprises ordinaires, la perspective de pouvoir commencer le suivi des jeunes plus tôt dans leur scolarité et le dynamisme renouvelé de l'équipe Transition Insertion – Bruxelles annoncent une année 2022 et une programmation 2021-2027 très prometteuses.