



Rue Lavallée, 1  
1080 Bruxelles  
☎ 02/690.84.27  
📠 02/690.85.90

AVIS n° 135

## « Devenir des élèves »

***"Préparation à la transition postscolaire  
des jeunes  
sortant de l'enseignement secondaire  
spécialisé  
de forme 1 et de forme 2".***

*Pourquoi cet avis*

*Méthode de travail*

*Constatations*

*Propositions*

*Sources de données*

## Pourquoi cet avis.

*Dans l'esprit de l'article 6 du décret mission, nous pensons que notre devoir à tous, parents, enseignants, politiques, est de prendre en considération chaque enfant, de l'aider à développer au maximum ses capacités et d'assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale.*

*Le Conseil supérieur de l'enseignement spécialisé a dès lors décidé, pour la première fois, de remettre un avis sur le devenir des jeunes qui, au terme de leur scolarité, vont quitter l'enseignement spécialisé. En effet, il nous paraît essentiel que l'enseignement spécialisé se préoccupe de cette période charnière que représente la transition de l'école vers le **monde des adultes**.*

*L'enseignement, qu'il soit ordinaire ou spécialisé, n'est pas une fin en soi. Il représente une phase transitoire qui doit amener chaque élève à entreprendre sa vie d'adulte dans les meilleures conditions possibles. Cette finalité évidente représente une préoccupation majeure pour les élèves et leurs parents et doit également interpeller le milieu éducatif. L'école n'est pas une bulle fermée, elle doit en permanence s'ouvrir sur le monde extérieur. De plus, elle doit être consciente des difficultés croissantes que les jeunes rencontreront pour trouver leur place dans le monde des adultes. Ces difficultés sont d'autant plus grandes que le jeune présente des déficiences physiques et/ou intellectuelles qui limitent son autonomie et son insertion sociale et professionnelle.*

*Compte tenu de leurs potentialités, l'intégration des jeunes à besoins spécifiques dans la société adulte est-elle toujours à la mesure des ambitions définies par l'article 1<sup>er</sup> du décret organisant l'enseignement spécialisé.*

## Méthode de travail

1. Plutôt que d'envisager notre réflexion en se référant aux différents types, qui sont essentiellement basés sur les troubles ou le handicap principal, nous avons préféré nous centrer sur les formes d'enseignement, telles que définies dans le Décret du 3 mars 2004 organisant l'enseignement spécialisé. Ces Formes semblent mieux correspondre aux compétences de chaque individu. Elles sont donc plus pertinentes pour envisager son intégration dans le "milieu" qui est, en principe, prévu.  
Pour rappel :

*"L'enseignement de **Forme 1** (7,4 % de l'effectif en Communauté française pour l'année 2005-2006) vise à donner aux élèves une formation sociale rendant possible leur intégration dans un **milieu de vie adapté**."*

*"L'enseignement de **Forme 2** (16,5 % de l'effectif en Communauté française pour l'année 2005-2006) vise à donner aux élèves une formation générale, sociale et professionnelle rendant possible leur intégration dans un **milieu de vie et de travail adapté**."*

*"L'enseignement de **Forme 3** (70 % de l'effectif en Communauté française pour l'année 2005-2006) vise à donner aux élèves une formation générale, sociale et professionnelle rendant possible leur intégration dans un **milieu de vie et de travail ordinaire**."*

*« L'enseignement de **Forme 4** (6,1% de l'effectif en Communauté française pour l'année 2005-2006) prépare à la poursuite des études jusqu'au terme de l'enseignement secondaire supérieur tout en offrant des possibilités d'entrer dans la vie active. »*

2. Devant l'ampleur de la tâche nous avons décidé, dans un premier temps, de nous concentrer sur les élèves des Formes 1 et 2, dont l'avenir est le plus problématique, compte tenu de leur faible autonomie et « productivité ».
3. Malgré tout, il faut garder à l'esprit qu'une partie des jeunes sortant de l'enseignement de forme 3, notamment ceux qui n'obtiennent pas de qualification au terme de leur cursus, viennent s'ajouter aux élèves sortant de forme 2 dans la recherche de solutions adaptées.
4. La Communauté Française, via l'ETNIC, ne propose pas de statistiques suffisantes sur les élèves sortants, par type et par forme !  
De plus, il est difficile d'avoir une représentation précise du parcours des jeunes après leur scolarité. Cette carence ne nous permet donc pas de vérifier dans quelle mesure les buts envisagés pour chaque forme d'enseignement sont susceptibles d'être atteints à l'âge adulte.
5. Convaincus de la disparité, selon les établissements scolaires, des solutions imaginées pour pallier ces problèmes de manque d'informations et d'accompagnement vers le monde adulte, nous avons cherché à mettre en évidence certaines "bonnes pratiques". Pour ce faire, nous avons rencontré différents intervenants dont vous trouverez les coordonnées en annexe.

# Constatations

Certains éléments posent problème dans la mise en place de la transition post-scolaire.

## **1. Manque d'expérience et d'information des parents**

A priori, dans la grande majorité des cas, l'enfant handicapé est "unique" au sein de sa famille. Les parents n'ont donc aucune expérience quant à la conduite à tenir. Leur entourage ne leur est souvent d'aucun secours.

Au début de leur parcours, les parents ont rarement connaissance des associations spécifiques et des organismes de guidance. Les parents sont donc en attente de conseils (diagnostic, pronostic, solutions, ...).

Les parents ressentent que le milieu médical manque cruellement d'experts en matière de handicap et ce, y compris dans les hôpitaux universitaires. En dehors d'un éventuel diagnostic, le personnel médical est souvent impuissant pour apporter aux familles un soutien et des conseils appropriés même si la situation s'améliore et que des efforts sont faits dans ce sens. (Ex : Création de la plate-forme : annonce du handicap, centres de référence...)

Les interlocuteurs privilégiés auxquels les parents peuvent faire appel sont les membres de la communauté éducative, dont les éventuels assistants sociaux scolaires et les agents des CPMS, les uns et les autres en nombre insuffisant. De plus, faute de référentiels, ces personnels, ne peuvent apporter qu'un soutien relatif aux parents en quête de formules d'accompagnement pour leur enfant devenu adulte.

Plusieurs études<sup>1</sup> démontrent que la majorité des parents se plaignent d'un manque d'informations et de prise en charge en ce qui concerne les perspectives d'avenir. Ils ne prennent bien naturellement conscience des réalités du monde des adultes handicapés que fort tard, notamment eu égard aux longs délais d'attente pour entrer en institution.

Le désarroi des parents est d'autant plus grand qu'ils n'ont pas tous les mêmes possibilités d'accès à l'information. (Problèmes linguistiques pour les primo-arrivants, problèmes culturels et/ou intellectuels de certains parents, etc....). Il s'agit là d'une difficulté supplémentaire pour ces familles à laquelle il conviendrait de remédier.

L'effort d'information est d'autant plus important que ce message est difficile à recevoir.

---

<sup>1</sup> « **Après le type 2 ?** » enquête de Philippe TREMBLAY pour l'asbl Constellations – mars 2006 et « Analyse de la transition postscolaire de jeunes sortants de l'enseignement spécialisé de type 2 » – 04/2008

## **2. Manque de solutions adaptées pour les adultes**

Depuis de nombreuses années, on remarque une pénurie de solutions adaptées réservées aux adultes « à besoins spécifiques », notamment en ce qui concerne les places en institution. Les instances régionales, PHARE (Personnes Handicapées Autonomie Recherchée) et AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée), sont conscientes de ce fait mais elles manquent de moyens et un moratoire freine la création de nouvelles places en structure d'accueil et d'hébergement. De nombreuses études, menées sous l'égide de plusieurs associations, démontrent également cette pénurie et tentent d'y apporter des solutions. Souvent, ces associations s'investissent dans la création de nouvelles places, la plupart du temps non subsidiées. Certaines associations ne se créent que dans ce but.

### ➤ Estimation du manque de solutions adaptées

Les services régionaux bruxellois et wallon en charge de la politique des personnes handicapées, à savoir le service PHARE et l'AWIPH ne sont pas actuellement en mesure de proposer une estimation de ce déficit, ce qui n'est pas le cas de la VAPH (Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap)<sup>2</sup>. Il ne nous appartient pas de nous substituer à ces instances en proposant notre propre estimation. L'ensemble des associations liées aux différentes formes de handicap dénonce cette pénurie. Certaines ont effectué des études prospectives et avancent des chiffres.

Des phénomènes aggravent l'importance de la demande, notamment :

- La prévalence accrue du handicap périnatal ;
- L'espérance de vie des personnes handicapées qui s'est fortement allongée ces dernières décennies.

*Remarque* : Contrairement à une idée très répandue, les français qui intègrent les institutions francophones (principalement en Région wallonne) ne prennent pas la place des belges. Ils occupent des places qui ne seraient, de toute façon, pas utilisables par des belges car non subsidiées. Leur séjour est entièrement pris en charge par les autorités françaises.

### ➤ Conséquences du manque de solutions adaptées

La plupart des institutions qui prennent en charge les adultes handicapés (ETA, Centre de jour, Services d'hébergement,...) sont issues d'initiatives privées. Les listes d'attente sont importantes et le délai avant d'obtenir une prise en charge peut atteindre une dizaine d'années.

Outre le désarroi qu'il entraîne pour le jeune et sa famille, ce déséquilibre entre l'offre et la demande incite les institutions à devenir de plus en plus sélectives quant au choix des futures admissions. Ce qui a pour conséquence de perturber le système de prises en charge tel qu'il a été conçu.

- L'évolution des Entreprises de Travail Adapté (ex Ateliers Protégés) en raison de différents facteurs (exigence de rentabilité, augmentation des

---

<sup>2</sup> VAPH = Agence flamande pour la personne handicapée

salaires), les amènent à recruter de plus en plus de jeunes sortant de forme 3 ou d'autres personnes fragilisées plus « rentables ». Les jeunes sortant de forme 2, à qui elles s'adressent au départ, sont donc poussés vers les activités occupationnelles (Centres de Jour, Services d'Accueil de Jour).

*N.B : Il est intéressant de noter qu'une personne travaillant en ETA perçoit un salaire. A contrario, une personne, manquant tout juste de la rentabilité nécessaire, doit payer pour « travailler » en Centre de Jour !*

- Des associations de parents estiment que les Centres de Jour, noyés par les demandes, privilégient l'admission des personnes les plus autonomes et les plus actives, délaissant beaucoup trop de jeunes issus de la forme 1 qui nécessitent une attention plus importante.
- Les jeunes porteurs des handicaps les plus lourds (polyhandicapés, autistes profonds, etc...) sont progressivement exclus d'une solution d'intégration adaptée.

*Des mesures sont prises par l'AWIPH et le service PHARE pour essayer d'inverser cette tendance et favoriser l'accueil de personnes lourdement handicapées (politique des cas prioritaires, réglementation incitant à accueillir des personnes lourdement handicapées lorsqu'une place se libère...).*

De nombreuses familles sont encore contraintes de se contenter de solutions mal adaptées aux besoins spécifiques de leur enfant : maintien dans le milieu familial, admission à l'hôpital psychiatrique, ...

Si le jeune doit rester plusieurs années en famille, loin de toute stimulation adéquate, ou s'il doit se contenter d'une solution inadaptée à ses capacités, les acquis fondamentaux obtenus durant le cursus scolaire risquent d'être réduits, voire de disparaître.

### **3. Manque d'adéquation entre les objectifs visés par l'enseignement secondaire spécialisé et l'offre sociale et professionnelle réellement disponible**

Le fonctionnement de l'enseignement spécialisé représente un investissement important, tant sur le plan humain que financier. Il participe à rendre les élèves porteurs d'un handicap les plus autonomes possible, afin qu'à l'âge adulte leur dépendance vis à vis de la société, et de leur famille, soit la plus faible possible. A cette fin, des objectifs ont été fixés pour chaque forme, selon les capacités estimées de chaque élève.

Les objectifs ne sont pas toujours en adéquation avec l'offre proposée par le monde adulte. Par exemple :

- une minorité de jeunes issus de la forme 2 intègre les entreprises de travail adapté (16%)<sup>3</sup>.
- Il existe 100 places en cellule d'accueil dans les ETA en région wallonne, et elles ne sont pas toutes occupées.

### **4. Insuffisance de prise en compte de la problématique de la transition**

Si certaines écoles sont déjà performantes en la matière, d'autres ne prennent pas encore assez en compte cette problématique et ne préparent pas suffisamment tôt l'élève et sa famille à ce passage délicat. Les équipes scolaires s'estiment mal informées des ressources et des aides possibles, alors qu'il en existe durant et après la scolarité notamment au niveau régional.

---

<sup>3</sup> « Analyse de la transition post-scolaire de jeunes sortant de l'enseignement spécialisé de type 2 » - Avril 2008 – Philippe TREMBLAY

## Propositions pour les élèves fréquentant l'enseignement de formes 1 et 2

*Les compétences en matière de handicap ont été réparties entre les différents niveaux de pouvoir : Fédéral (allocations, soins de santé), Communautés (enseignement spécialisé, prévention, sport) et Régions (prise en charge financière des services et institutions). Cette dispersion complique sérieusement la vie des personnes concernées et de leur famille.*

*Bien qu'il n'appartienne pas à la Communauté française, donc à l'enseignement spécialisé, de résoudre le manque de solutions adaptées pour les adultes à besoins spécifiques, celle-ci ne peut en ignorer la réalité et ses conséquences sur l'avenir des jeunes qui lui sont confiés.*

*Nous suggérons donc un certain nombre de pistes qui permettraient aux élèves et à leur famille de prendre conscience précocement des difficultés futures et d'ainsi préparer plus efficacement leur avenir pendant la durée de leur scolarité. Ceci nécessite un mode d'accompagnement à mettre en place en synergie avec les différentes autres instances régionales et fédérales. Il est impératif que les responsables politiques s'y engagent.*

### **Proposition 1**

**Renforcer la politique de concertation entre les différents niveaux de pouvoir et développer les missions de l'organe de concertation afin d'assurer la continuité de l'accompagnement des personnes à besoins spécifiques, en assurant la transition et en menant des actions notamment en faveur de l'intégration sociale et professionnelle.**

### **A. Accompagnement à la transition**

Sur le plan de la législation, le décret Missions du 24 juillet 1997 prévoit (Article 22) : « Le conseil de classe est responsable de l'orientation. Il associe à cette fin le CPMS et les parents. A cet effet, il guide chaque élève dans la construction d'un projet de vie scolaire et professionnelle... » respectant en cela l'article 67 relatif au projet d'établissement.

Depuis le décret du 3 mars 2004 relatif à l'enseignement spécialisé, chaque élève doit bénéficier d'un Plan Individuel d'Apprentissage (PIA). Cet outil méthodologique ne comprend pas, parmi ses objectifs, la notion de transition.

Les articles 48 et 52 de ce décret précisent néanmoins que dans l'enseignement secondaire spécialisé de forme 1 et de forme 2, des stages peuvent être organisés.

Le décret missions des Centres PMS du 14 juillet 2006 prévoit parmi les 8 axes qui fondent obligatoirement le programme de chaque CPMS, des missions relatives à « L'orientation scolaire et professionnelle » et au « Soutien à la parentalité » (Article 30). La circulaire ministérielle 1700 du 14 décembre 2006 insiste sur la nécessaire collaboration entre les chefs d'établissement et les Centres PMS pour que ces derniers puissent réaliser la mission d'information qui leur est confiée par ce décret.

Dès lors, il semble opportun d'accompagner le passage entre l'école et l'après école au moyen d'un outil complémentaire qui s'inspire du plan individuel de transition tel que le définit l'Agence européenne pour le développement des besoins spécifiques en éducation ([www.european-agency.org](http://www.european-agency.org)) :

*« Le Plan Individuel de Transition (PIT) est un instrument, un outil sous la forme d'un document qui renseigne sur le passé et le présent de l'élève mais aussi sur l'avenir qu'il souhaite avoir. Il est censé contenir des informations sur le contexte de vie du jeune : situation familiale, historique, médicale, loisirs, valeurs et bagages culturels ainsi que la scolarité et formation professionnelle. Il doit contribuer à atteindre les objectifs suivants :*

- *augmenter les chances du jeune de trouver un emploi rémunéré ;*
- *faire coïncider les intérêts, les souhaits, les motivations, les capacités, les compétences, la personnalité et les aptitudes du jeune avec les exigences du métier, du poste, de l'environnement professionnel et de l'entreprise ;*
- *renforcer l'autonomie, la motivation, la conscience de soi et la confiance en soi du jeune ;*
- *créer les conditions pour qu'aussi bien le jeune que l'employeur y trouvent leur compte ».* (cf. annexe 1)

### **Proposition 2**

**Mettre rapidement en place un groupe de travail chargé de développer un « Plan Individuel de Transition », en précisant ses modalités de mise en œuvre et d'application pour chaque forme d'enseignement. Ce PIT s'articulerait autour du PIA dont il pourrait devenir un chapitre.**

#### **Forme 3 et 4 :**

Pour des raisons d'efficacité, nous avons, dans un premier temps, concentré notre travail sur le devenir des élèves sortant des formes 1 et 2. Nous avons en effet considéré que la préparation de leur avenir était la plus problématique dans le contexte actuel. L'avenir, à l'âge adulte, des élèves issus de l'enseignement de forme 3 (+/- 70 % de l'effectif) dépend à la fois de l'obtention (ou non) d'un Certificat de Qualification et de l'état du marché du travail. Bon nombre de nos recommandations sont d'actualité, tant pour eux que pour les élèves issus de la forme 4 (+/- 5,5 %), moyennant quelques adaptations.

Nous nous proposons de poursuivre cette réflexion, notamment au sein du groupe de travail qui sera chargé de la mise en place du PIT.

### Suggestions :

- *Ce Plan Individuel de Transition nécessite une synergie entre les différents partenaires : élève, parents, équipe éducative de l'école, CPMS, services fédéraux (justice,...), régionaux (AWIPH, PHARE,...) communautaires (SAJ SPJ, ...) et associatifs,...*
- *La coordination de ce Plan Individuel de Transition doit être confiée à une cellule composée de membres de l'équipe éducative et de représentants du CPMS.*
- *Aux alentours de la 18<sup>e</sup> année, sur base des compétences du jeune, ce Plan Individuel de Transition devrait permettre d'établir un pronostic sur ses possibilités d'insertion et mettre en évidence les solutions adoptées, une sorte de "plan de carrière".*
- *Ces perspectives devront être établies en étroite collaboration avec les agences régionales spécifiques, bruxelloises et/ou wallonne.*
- *Chaque jeune, et sa famille, devrait donc être systématiquement pris en charge par un "référént" pour réaliser cette insertion "socioprofessionnelle". Reste à déterminer de quelle instance sera issu ce référént : établissement scolaire, CPMS, Phare, AWIPH, ... En tout état de cause, cette prise en charge aura un coût supplémentaire.*
- *D'autres suggestions basées sur des "bonnes pratiques" déjà utilisées dans certaines écoles ou sur des expériences menées au sein de l'AWIPH devraient être prises en considération, voir cadre ci-dessous.*

### **Pratiques et suggestions de collaboration avec les autres secteurs**

#### **1. Dans le cadre scolaire, accompagner les jeunes et leur famille vers la vie postscolaire**

A l'approche de leurs 18 ans :

- **Faire un conseil de classe extraordinaire** afin de répertorier objectivement les capacités du jeune et ses possibilités d'intégration professionnelle ou occupationnelle future.

- **Organiser une rencontre** au sein de l'établissement entre les responsables du jeune et :

- 1) le service social de l'école ;
- 2) l'équipe du CPMS ;
- 3) des représentants des ETA et des centres de jour de la région ;
- 4) les services d'accompagnement possibles ;
- 5) d'éventuels membres du Forem ;
- 6) des délégués de l'AWIPH.

Cette rencontre présentée comme un « salon » offre l'éventail des ressources d'aide à la disposition des parents.

Leur situation personnelle, leurs questions et leurs inquiétudes seront débattues dans un local prévu à cet effet.

- **Organiser des visites d'institutions** avec les parents demandeurs

- **Inviter les parents** à prendre rendez-vous avec le CPMS et le service social afin que ceux-ci puissent au mieux les accompagner dans leurs démarches administratives et composer le

dossier nécessaire à l'obtention de leurs droits (allocation de remplacement, administration des biens, minorité prolongée, dossiers pour l'AWIPH et PHARE ...)

- **Organiser des périodes de stage** pour que la famille et l'école se rendent compte des réalités sur le terrain et pour les familiariser avec le monde adulte.

- **Mettre en œuvre** dès lors les apprentissages qui sont en adéquation avec les exigences des différents ateliers susceptibles d'accueillir le jeune.

- **Fournir aux parents** la liste des institutions environnantes (cfr l'AWIPH par exemple)

2. Faire connaître aux familles et aux structures de l'éducation différents documents reprenant les démarches à effectuer pour favoriser l'insertion, notamment le document de l'AFrAHM, construit sous forme de « ligne du temps » et les brochures réalisées par certaines Commissions subrégionales de l'AWIPH.

3. Créer des synergies avec les ETA :  
- en réfléchissant aux possibilités de stages  
- en s'accordant sur une terminologie commune  
- en exploitant davantage les cellules d'accueil

4. Entretenir des contacts privilégiés, en désignant au sein des bureaux régionaux de l'AWIPH un référent par école d'enseignement spécialisé.

5. Suivre le projet financé par le Fond Social Européen : la création d'une fonction de « référent-coordonateur » et le généraliser s'il est porteur.  
Ce projet, consacré à l'organisation de la transition entre la fin de la scolarité et la vie socioprofessionnelle des jeunes issus de l'enseignement des formes 2 et 3, a pour objectif d'éviter les situations de rupture et d'assurer un rôle de charnière entre l'enseignement spécialisé (et ce dès la dernière année) et l'insertion professionnelle. Le référent prendra en charge le jeune dès la fin du cursus scolaire et facilitera son insertion socioprofessionnelle.  
Il sera une personne ressource et créatrice de réseaux d'insertion.

## **B. Synergie CPMS / ECOLE dans le cadre de la transition**

Parmi les 8 axes<sup>4</sup> du décret PMS du 14.07.06 qui fondent le programme de chaque CPMS, « l'orientation scolaire et professionnelle » ainsi que « le soutien à la parentalité » représentent, à l'évidence, des missions concernées par le « Devenir » des élèves de l'enseignement spécialisé.

Le Décret, organisant l'enseignement spécialisé du 3.03.04, ne précise ni le rôle de la communauté éducative ni celui des CPMS, pour ce qui concerne l'accompagnement de la transition de la scolarité secondaire spécialisée à la vie adulte.

<sup>4</sup> **Missions officielles des PMS - Circulaire 1700 : décret PMS du 14 juillet 2006.**

« Huit axes fondent le programme commun dans le cadre duquel s'inscrira obligatoirement le travail de chaque CPMS. Sans hiérarchisation aucune, ces axes sont les suivants : 1. l'offre de services aux consultants ; 2. la réponse aux demandes des consultants ; 3. les actions de prévention ; 4. le repérage des difficultés ; 5. le diagnostic et la guidance ; 6. l'orientation scolaire et professionnelle ; 7. le soutien à la parentalité ; 8. l'éducation à la santé »<sup>4</sup>

Pour espérer rencontrer des occasions d'insertion les plus favorables possibles, il est essentiel que les parents soient sensibilisés à l'importance d'entreprendre plusieurs démarches administratives, alors même que la scolarité secondaire est toujours en cours. Les actions des CPMS mixtes et spécialisés<sup>5</sup> qui relèvent du soutien à la parentalité devraient contribuer à rendre les parents plus confiants en l'avenir de leur enfant porteur de déficiences et leur permettre d'entrevoir les étapes vers un mieux-être, malgré les perspectives limitées offertes aux personnes déficientes. Ce sont des interventions délicates qui supposent la transmission d'informations, dans un contexte relationnel chaleureux.

L'Avis commun portant le numéro 134 pour le CSES et le numéro 20 pour le CSCPMS précise dans sa proposition 7 la nécessité d'actualiser les questions d'orientation et de guidance en enseignement spécialisé dans un futur texte de référence pour les CPMS.

Il serait souhaitable d'y développer les notions relatives à l'accompagnement des élèves de l'enseignement spécialisé et de leurs parents, lors de la transition vers la vie adulte.

**Proposition 3**

**Orientation scolaire et professionnelle en Synergie Ecole / CPMS :**

**Les projets tant de l'établissement d'enseignement secondaire spécialisé que du CPMS mixte ou du CPMS spécialisé devraient envisager des actions concertées propres à faciliter la transition de l'enseignement secondaire spécialisé vers le monde adulte, en particulier la mise en place structurée de cellules de référence « transition vers l'après école » en collaboration avec des partenaires extérieurs au secteur de l'enseignement**

**Proposition 4**

**Donner conjointement les moyens aux écoles et aux CPMS d'assurer leurs missions de transition vers l'après-école.**

**Proposition 5**

**Soutien à la parentalité:**

**Il conviendrait d'insérer un chapitre relatif à la « transition vers l'après école » dans le « Guide à l'usage des parents » (Avis 130). Ce nouveau chapitre nécessiterait la collaboration de représentants d'instances extérieures à l'éducation (PHARE – AWIPH - ...)**

---

<sup>5</sup> Il y a 40 CPMS mixtes qui assurent à la fois la guidance d'élèves de l'enseignement ordinaire et de l'enseignement spécialisé, pour 15 CPMS spécialisés ayant exclusivement la guidance d'élèves du spécialisé.

### **C. Formation et information des différents partenaires**

Il est nécessaire de faire prendre conscience précocement à l'élève et à sa famille des difficultés qu'ils risquent de rencontrer au sortir de la scolarité et réfléchir avec eux aux pistes à explorer.

A cet effet, les différents partenaires, en ce compris l'enseignement spécialisé, devraient être parties prenantes dans cette prise de conscience et dans l'accompagnement du jeune et de sa famille.

Des initiatives de réflexion et de formation sont prises en ce sens par des équipes universitaires mais s'avèrent encore insuffisantes.

#### **Proposition 6**

**6.1. Intégrer et/ou renforcer dans la formation initiale et continuée des enseignants :**

- un module de formation et de sensibilisation au PIA et à la problématique de la transition école/après école (Plan Individuel de Transition)
- un module de formation axé sur la communication avec les différents partenaires (parents, CPMS, services sociaux, monde du travail, ...)

**6.2. Veiller à ce que tous les agents techniques des CPMS reçoivent une formation concernant la transition.**

### **D. "Transmission des données"**

Les jeunes à besoins spécifiques et leurs parents souffrent de la dispersion des différentes administrations censées assurer leur prise en charge.

Pour les parents, la constitution d'un dossier unique établi dès la mise en évidence du handicap, nourri tout au long de la scolarité, avec l'appui des CPMS et des instances médicales et paramédicales extrascolaires et permettant une vision globale des différentes facettes du handicap serait un atout.

Il permettrait de mettre en évidence les déficits et les potentialités de chacun et d'ainsi préparer plus efficacement des solutions adéquates à l'âge adulte.

Les renseignements contenus dans ce dossier pourraient être directement utilisés par les autres entités fédérées : SPF Sécurité Sociale (Vierge Noire), PHARE et AWIPH, sans devoir à nouveau constituer des dossiers pour les différentes demandes. Cette multiplicité des démarches constitue un obstacle préjudiciable aux personnes handicapées et à leur famille, d'autant plus important s'ils appartiennent à des milieux défavorisés.

L'idéal serait que les parents aient un interlocuteur unique qui puisse, à leur demande, les guider vers les services appropriés et les accompagner. La mise en place progressive des « Handicontacts » dans toute la Région wallonne et l'espace accueil du service PHARE pourraient partiellement répondre à cette attente.

Des réserves pourraient être émises concernant la transmission des données à caractère confidentiel ou liées au secret professionnel.

*En Communauté Germanophone, une concertation constante entre l'enseignement spécialisé et l'organisme chargé de la prise en charge des adultes à besoins spécifiques permet une grande efficacité dans le suivi des personnes. Ce qui est réalisable dans une entité réduite devrait pouvoir l'être à plus grande échelle.*

### **Proposition 7**

**7.1 : Le secteur de l'enseignement de la CFWB, en concertation avec les autres secteurs, pourrait réfléchir aux modalités de transmission des données pertinentes.**

**7.2 : Le secteur de l'enseignement de la CFWB pourrait participer à l'élaboration d'une nomenclature et d'une terminologie communes à tous les niveaux de pouvoir.**

## **E. Etablir un « état des lieux » des personnes à besoins spécifiques**

Pour pouvoir définir avec efficacité une politique globale de prise en charge de toutes les facettes qui concernent les personnes à besoins spécifiques, un état des lieux apparaît comme un outil indispensable. Il permettrait de recenser chaque personne en fonction de ses besoins particuliers et de lui apporter les solutions appropriées.

Cette tâche requiert une collaboration étroite entre les différents niveaux d'intervention : milieu médical, enseignement spécialisé, agences régionales, associations, ... Ce rôle incombe, en principe, au Secrétariat d'Etat aux personnes handicapées.

En Communauté française, l'enseignement spécialisé peut être promoteur et apporter spontanément sa contribution à cet état des lieux.

### **Proposition 8**

**Adapter les documents de saisies si nécessaire afin de fournir les renseignements à l'Etnic, lui permettant d'établir une statistique annuelle des élèves en fin de scolarité, par type et par forme, sur base des données communiquées par les écoles, et d'en informer les instances fédérales et régionales.**

*Cette transmission d'information pourrait être précieuse aux autres autorités pour leur permettre d'anticiper utilement sur les futures demandes d'intervention.*

## **F. Concernant le manque de solutions.**

Déjà en juin 2008, lors d'une réunion de sensibilisation organisée par le GAMP (Groupement d'Action pour le Manque de Places pour les personnes de grande dépendance), différentes personnalités politiques de premier plan sont intervenues pour souligner leur prise de conscience du manque de solutions adaptées et pour préciser leur engagement à y apporter des solutions. La CFWB pourrait profiter de cet élan "unanime" pour apporter son eau au moulin en précisant que l'enseignement spécialisé, dont elle a la charge, représente la "pépinière" des futurs adultes à besoins spécifiques. Une concertation et une synergie seraient plus que souhaitables entre ces différents niveaux de pouvoir pour une meilleure efficacité de la prise en charge globale. Le Secrétaire d'Etat aux Personnes handicapées doit jouer un rôle majeur dans cette problématique.

### **Proposition 9**

**Demander aux Ministres de la CFWB de se concerter avec leurs collègues régionaux et fédéraux pour que l'effort consenti dans l'enseignement spécialisé soit valorisé par une prise en charge adéquate à l'âge adulte.**

### *Sources de données*

1. Décret "Missions" (07/1997)
2. Décret Enseignement Spécialisé (03/2004)
3. Décret relatif aux missions, programmes et rapport d'activités des Centres psycho-médico-sociaux. (07/2006)
4. Circulaire n°1700, concernant ce décret (12/2006)
5. Avis 121 "Typologie" (04/2004)
6. Contrat pour l'école (2006)
7. Enquête sur les Services avec autorisation de prise en charge (Article 29) - AFRaHM à la demande de la Région Wallonne (2006)
8. Enseignement Spécialisé : Statistiques générales population scolaire (2005/2006)
9. Statistiques de l'enseignement de plein exercice, année 2004/2005 – Min. de la CFWB (2006)
10. Le Livre Blanc du GAMP (10/2006)
11. Mémoire du GAMP en vue des Elections législatives du 10/06/2007
12. "Après le Type 2", enquête de Ph. Tremblay pour l'ASBL Constellations (03/2006)
13. "Handicap mental : que deviennent les jeunes après l'école" – Ph. Tremblay – La voix des parents n°46 (AFRahM) 2<sup>e</sup> Trim. 2007. Repris dans L'Entente n°56- décembre 2007

14. Approche des besoins des jeunes de 18 à 25 ans en situation de handicap – Commission sub-régionale Huy-Waremme de l'AWIPH (2006)
15. La transition de l'Ecole à l'Emploi (Rapport de synthèse, introduisant la notion de PIT) – Agence Européenne (10/2002)
16. Education des Personnes présentant des besoins particuliers en Europe (volume 2) – Agence Européenne (2006)
17. Plan Individuel de Transition (PIT) – Agence Européenne (2006)
18. Arrêté du Gouvernement de la CFWB portant approbation du règlement des études de l'enseignement spécialisé (Instauration du PIA) 28/07/1998
19. PIA de la FESEC (06/2004)
20. PIA du CECP (Formes 1,2 et 3)
21. Brochures AWIPH pour les jeunes qui sortent de l'Enseignement Spécialisé
22. Dossier "information et accompagnement " – EESSCF "Le Chêneux" – Amay
23. Enquête "information et accompagnement" auprès d'Etablissements d'Enseignement Secondaire Spécialisé en CFWB (Le Chêneux à Amay, Le Trèfle à Tournai, Waha, Verviers, Saint-Mard, Mariette Delahaut, Frasne-lez-Buissenal, Châtelet)
24. "Analyse de la transition postscolaire des jeunes sortants de l'enseignement spécialisé de type 2", étude de Philippe Tremblay pour ASBL Constellations et Cocof – (avril 2008)
25. Rapport 2007 de l'Agence pour personnes handicapée en Communauté Germanophone (OPH)
26. Rapport de la VAPH (31-12-07)

#### Personnes invitées lors de nos réunions

- M. Albert BAIWIR, coordinateur des Commissions Subrégionales AWIPH Liège - Verviers.
- M. César DUMINUCO, responsable de la cellule d'accueil de l'ETA du Centre Reine Fabiola de Neufvilles.
- Mme Marie JASPARD, psychologue au SAJA La Fermette (Verviers) pour sa participation au projet EQUAL

#### Remerciements aux membres du groupe pour leur précieuse collaboration :

Mmes : Bénédicte DAPSENS d'YVOIR, Rosanna DELUSSU, Andréa DUPONT, Chantal LECLERC et Thérèse SIMON  
 Mrs : Didier DURAY, Stéphan GALLIN, Paul-André LEBLANC, Eric LERAT, Jean MULLER, Philippe RATEAU et Thierry ROSVELDS.

## Annexe 1

### **TRANSITION : AU NIVEAU EUROPEEN**

#### **LES GRANDS POINTS DE L'ANALYSE**

- l'accès à des stimulations éducatives pour les jeunes à besoins spécifiques après le cursus scolaire obligatoire
- l'existence de plan de transition
- la situation de l'emploi/du chômage pour les personnes ayant des besoins spécifiques
- l'existence d'une législation et de mesures politiques concernant la transition ou d'actions en faveur de l'emploi
- points sensibles, défis et points positifs des situations nationales

#### **LE CONCEPT DE LA TRANSITION**

- 1) le processus dans le sens du travail préparatoire requis et de la durée nécessaire à la transition
- 2) le transfert, le passage d'une étape de vie ou d'un niveau éducatif à une autre étape
- 3) le changement en termes de situations personnelles et professionnelles.

#### **PROBLEMES GENERAUX SOULEVES**

- pourcentage élevé d'abandon scolaire
- accès limité à l'éducation et à la formation
- manque ou peu de qualifications
- sous-estimation des capacités
- taux élevé de chômage
- accès limité à l'emploi
- difficultés face à des conditions de travail en évolution
- attitude négative des employeurs
- contacts restreints ou inexistantes avec le monde de l'éducation
- formation professionnelle pas toujours liée aux exigences du monde du travail

## ELEMENTS CLEFS

Eléments clefs	Obstacles	Facteurs facilitants	Recommandations
l'existence et l'application des politiques et des mesures pratiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque de coordination des différents secteurs</li> <li>-barrière aux initiatives en faveur de l'autonomie, mesures sociales : solution facile du versement d'une pension</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-flexibilité de la législation</li> <li>-PIT</li> <li>-projets locaux</li> <li>-information aux employeurs</li> <li>- organisations bénévoles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-politiques coordonnées</li> <li>-éviter les discriminations</li> <li>-avis du mouvement associatif</li> <li>-renforcer l'emploi et l'autonomie personnelle</li> </ul>
la participation de l'élève et le respect de ses choix personnels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- surprotection</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-aspirations et désirs des jeunes</li> <li>-implications des élèves et des parents</li> <li>-des stratégies éducatives claires</li> <li>-le profil de compétences</li> <li>-des options ouvertes et une information claire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-fournir les ressources nécessaires</li> <li>-garantir le travail de collaboration</li> </ul>
le développement d'un programme éducatif individuel adéquat	<ul style="list-style-type: none"> <li>-contenu trop académique, rôle insignifiant des aspects sociaux et personnels</li> <li>- la non délivrance de diplômes officiels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-PIT</li> <li>-une évaluation régulière</li> <li>-une approche pluridisciplinaire</li> <li>-élaboration d'un porte-folio</li> <li>-délivrance de diplômes</li> <li>-égalité des chances</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- donner les moyens nécessaires</li> <li>-garantir le PIT</li> <li>-établir des normes de qualité</li> <li>-assurer les qualifications et les diplômes</li> </ul>
la participation directe et la coopération de tous les acteurs impliqués : famille, professionnels et services	<ul style="list-style-type: none"> <li>-manque de formation</li> <li>-manque de règles claires</li> <li>-manque de communication</li> <li>-manque d'uniformité de langage</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- réseau de soutien</li> <li>- définition des tâches</li> <li>-renforcement des services d'orientation et de conseil</li> <li>-formation approfondie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-mise en place de mesures pratiques</li> <li>-définir clairement les responsabilités</li> <li>-garantir une évaluation</li> <li>-vérifier le travail de coordination</li> <li>-encourager l'implication des employeurs et des syndicats</li> <li>-promouvoir la coopération et la coordination entre</li> </ul>

			tous les départements
le besoin d'une relation de travail étroite entre les services de l'éducation et ceux de l'emploi.	-des systèmes fermés -une scolarité qui prédétermine les possibilités post-scolaires	- la construction de réseaux -la mise en place de mesures créatives -l'extension des duals-systèmes -l'organisation de mesures de formation flexibles -l'amélioration de la communication entre les secteurs -une banque de données sur l'emploi -le suivi -les mesures de soutien	-expériences dans des conditions de travail réelles -garantir l'accès aux formations en respectant les besoins spécifiques -organiser des mesures flexibles -développer des incitants pour les entreprises -évaluer les bons exemples de transition -impliquer les employeurs -reconnaitre le besoin d'une coopération formelle -mobiliser les ressources
La transition vers l'emploi fait partie d'un long processus	-des structures ou procédures rigides du système -des barrières structurelles -des barrières légales	-un processus précoce -une orientation adéquate -un soutien flexible -un défenseur ou une personne de référence -un suivi	-identifier les obstacles et apporter des solutions -éviter les procédures éducatives rigides -faciliter la coopération -garantir l'élaboration du PIT -reconnaitre le besoin de référent et de soutien

### **Le plan individuel de transition (PIT)**

#### **Définition**

Le Plan Individuel de Transition (PIT) est un instrument, un outil sous la forme d'un document qui renseigne sur le passé et le présent de l'élève mais aussi sur l'avenir qu'il souhaite avoir. Il est censé contenir des informations sur le contexte de vie du jeune : situation familiale, historique, médical, loisirs, valeurs et bagages culturels ainsi que la scolarité et formation professionnelle. Il doit contribuer à atteindre les objectifs suivants :

- augmenter les chances du jeune de trouver un emploi rémunéré
- faire coïncider les intérêts, les souhaits, les motivations, les capacités, les compétences, la personnalité et les aptitudes du jeune avec les exigences du métier, du poste, de l'environnement professionnel et de l'entreprise
- renforcer l'autonomie, la motivation, la conscience de soi et la confiance en soi du jeune
- créer les conditions pour qu'aussi bien le jeune que l'employeur trouve leur compte.

### **Remarques générales au sujet de la mise en place du PIT**

#### Le PIT

- a pour finalité de réduire le fossé entre le monde de l'école et celui de l'emploi en fournissant un cadre susceptible de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle
- est intimement lié au PEI (Projet Educatif Individualisé). Il doit être mis en place le plus tôt possible avant la fin de la scolarité obligatoire
- garantit la confidentialité des renseignements contenus dans ce document de nature privée. Le dossier reste la propriété de l'élève.
- implique pour son élaboration les professeurs des premiers et seconds cycles de l'enseignement secondaire, le jeune lui-même, sa famille ainsi que d'autres professionnels extérieurs (pas nécessairement liés au milieu scolaire). Une planification flexible permet un travail en équipe des différents partenaires.
- doit garantir un suivi de la part d'un professionnel désigné.
- fournit des outils et des méthodes pour assurer le processus individuel de transition et favoriser le renforcement du jeune. Il assure l'égalité des chances compte tenu des différences de sexe, de culture et de situation géographique.
- place l'élève au centre du processus
- fait l'objet d'évaluations constantes au fil des acquis et des progrès du jeune
- emploie une terminologie compréhensible par toutes les parties et tout particulièrement par les parents et les jeunes eux-mêmes

### **Les grandes étapes du PIT**

#### ***1) information, observation et orientation***

Phase préparatoire qui commence dès que le PIT est engagé. L'objectif est d'aider le jeune à faire un parcours de formation professionnelle approprié

#### ***2) formation professionnelle et qualification***

Étape qui concerne principalement les actions à engager durant la période de formation. Il s'agit pour le jeune d'acquérir les qualifications et les compétences requises ainsi que les diplômes qui les sanctionnent.

### 3) *renforcement, insertion professionnelle et suivi*

Étape qui s'attache à aboutir aux résultats escomptés. Le but pour le jeune est de trouver un emploi et de s'y maintenir afin d'améliorer sa qualité de vie et de consolider son insertion professionnelle

Qui ?	Information, observation et orientation	Formation et qualifications	Renforcement insertion et suivi
<b>JEUNE</b>	<p>Se procurer de l'information</p> <p>Identifier ses forces et ses faiblesses et exprimer ses souhaits</p> <p>Acquérir une expérience professionnelle en vue du choix final</p> <p>Participer à la préparation et à la signature d'un contrat</p>	<p>Se consacrer intensivement au processus d'apprentissage et de formation</p> <p>Evaluer ses progrès à l'école et au travail grâce aux réactions recueillies</p>	<p>Obtenir un contrat de travail et un salaire</p> <p>Réussir son adaptation à la vie professionnelle</p> <p>Se sentir accepté et inséré dans un groupe de collègues</p> <p>Réussir son inclusion</p>
<b>FAMILLE</b>	<p>S'impliquer entièrement</p> <p>Exprimer ses attentes</p>	<p>S'engager activement et contribuer à créer un environnement soutenant</p>	<p>Soutenir le jeune tout en respectant son autonomie</p>
<b>PROFESSIONNELS</b>	<p>Coordonner le processus</p> <p>Connaitre et évaluer les possibilités du jeune</p> <p>Motiver, assister, orienter et préparer la famille et le jeune</p> <p>Mettre au point un plan de formation</p> <p>Désigner un référent</p> <p>Participer à la préparation et à la signature d'un contrat</p>	<p>Coordonner le processus</p> <p>Mettre en place un programme de formation</p> <p>Soutenir et engager toutes les actions nécessaires en rapport au marché du travail, telles que prise de contacts et la constitution d'un réseau professionnel</p> <p>Désigner un référent et, le cas échéant, un remplaçant de celui-ci</p> <p>Effectuer une évaluation de cette étape</p>	<p>Coordonner le processus</p> <p>Veille à l'acceptation au sein du lieu de travail et obtenir un engagement de la part de l'employeur</p> <p>Assurer le suivi de carrière (services de l'emploi, services sociaux, etc....)</p> <p>Désigner un référent et le cas échéant, un remplaçant de celui-ci</p>

<b>TRAV. SOCIAUX</b>	Informar les autres parties au sujet de la situation du marché du travail (offres d'emploi)	Aider le jeune et l'école à trouver des possibilités de stage	Trouver des emplois (rôle de médiateur)
<b>EMPLOYEURS</b>	Recevoir et fournir de l'information  Proposer et prendre en charge des stages de courte durée  Participer à la préparation et à la signature d'un contrat de travail	Proposer des stages  Participer à la validation des compétences	Proposer un emploi  Coopérer au suivi ultérieur

### Domaines d'action du PIT et recommandations

<b>Domaines</b>	<b>Recommandations</b>
<b>information</b>	-collecter les informations nécessaires ou manquantes concernant le jeune -s'informer sur le contenu et l'accessibilité des programmes de formation professionnelle -renseigner le jeune et sa famille sur les possibilités offertes sur le marché du travail et sur ses exigences -fournir le cas échéant, des informations sur les solutions alternatives (exemple futures possibilités de formation)
<b>orientation</b>	-organiser des entretiens d'orientation réguliers, sur la base d'un contrat passé entre le jeune et son référent -afin de déterminer les actions futures (en coopération avec les professionnels concernés), il convient de discuter les attentes formulées par le jeune et sa famille -elle prend fin lorsque le jeune trouve un emploi satisfaisant et est capable de se débrouiller avec le plus d'autonomie possible
<b>compétences</b>	-les professionnels impliqués doivent aider le jeune à acquérir et développer les compétences requises en lui procurant le soutien et le matériel pédagogique nécessaires - elles font partie du plan de carrière qui comprend trois principaux terrains de compétence : scolaire, professionnel et personnel

<b>Expériences professionnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-trouver des possibilités de stage sur le marché de l'emploi ouvert</li> <li>-le référent doit visiter les différentes institutions et entreprises afin de déterminer la place qui convient le mieux au jeune</li> <li>-avant que le jeune commence son stage professionnel, un responsable doit s'impliquer au sein de l'entreprise</li> <li>-les professionnels doivent évaluer le placement avec le jeune dans le but de préparer la future planification</li> <li>-au moment où le référent entre en contact avec les différentes entreprises, il doit se renseigner sur les conditions de rémunération</li> <li>-le référent doit continuer à prendre des contacts pour trouver éventuellement un travail pour les vacances</li> </ul>
<b>évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-elle s'effectue dans tous les domaines et invite à une réflexion permanente, elle fait partie intégrante de l'ensemble du processus. Chaque étape doit être évaluée avant de procéder à la suivante.</li> <li>-l'auto-évaluation du jeune est un élément important de l'évaluation globale. On peut l'y aider en lui apportant des outils comme dialogue, l'observation, l'analyse de ses expériences, la vérification de ses capacités physiques, etc....</li> <li>-l'unique moyen de savoir si l'objectif final a été atteint est d'assurer un suivi jusqu'au bout</li> </ul>
<b>certification</b>	<p>On doit faire état du niveau de scolarité atteint par le jeune et fournir une attestation officielle décrivant les compétences professionnelles qu'il a acquises. Cette attestation résulte de la coopération entre l'école et l'employeur</p>