

Plan Individuel de Transition école/emploi

**Agence Européenne pour le développement de l'éducation des
personnes présentant des Besoins Educatifs Particuliers**

Le présent rapport ainsi que le cédérom interactif qui l'accompagne ont été élaborés et publiés par l'Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers. Il est possible d'utiliser des extraits de ces documents, à condition d'en indiquer clairement la source.

Pour une meilleure accessibilité à l'information, ce rapport est disponible en plusieurs formats informatiques sur le site www.european-agency.org

On y trouvera également des renseignements détaillés sur la situation particulière des différents pays, ainsi que les coordonnées de tous les experts et des délégués des agences nationales engagées dans ce projet.

Ce rapport a été rédigé par l'Agence à partir des contributions des experts désignés dans chaque pays en matière de transition des jeunes de l'école à l'emploi. Nous tenons à exprimer nos sincères remerciements à Teresa Aidukiene, Patrice Blougorn, Rogério Cação, Danielle Choukart, Maria Paz De Pando Asensi, Eyglo Eyjólfsdóttir, Stefania Fouska, Saskia Gelderblom, Regine Gratzl, Hrafnhildur Ragnarsdottir, Andreas Jesse, Helena Kasurinen, Barbro Lindgren, Emil Lischer, Marianne Middendorf, Stavroula Polychronopoulou, Jorge Rato, Preben Siersbaek Larsen, Joaquin Sobrino, Jan Souček, Danielle Thielen, Inta Vadone, Harrie van den Brand, Ene-Mall Vernik-Tuubel et Ludo Vlamincx pour leur contribution ainsi qu'à Viktorija Proskurovska pour son aide.

Rédactrice : Victoria Soriano, de l'Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers.

Le dessin en couverture est de Paulius Adomėnas, 17 ans, du Centre de Créativité pour Enfants et pour Jeunes « Dailės kalba », École Secondaire Gerosios Vilties, Vilnius, Lithuanie.

ISBN: (Électronique) 87-91500-93-1
EAN: (Électronique) 9788791500930

ISBN: (Imprimé) 87-91500-92-3
EAN: (Imprimé) 9788791500923

2006

Ce document a été élaboré avec le soutien de la DG de l'Éducation, de la Formation, de la Culture et du Multilinguisme de la Commission européenne : http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/index_en.htm

Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers

Secrétariat

Østre Stationsvej 33
DK – 5000 Odense C Denmark
Tel: +45 64 41 00 20
secretariat@european-agency.org

Bureau à Bruxelles

3, avenue Palmerston
BE-1000 Bruxelles Belgique
Tel: +32 2 280 33 59
brussels.office@european-agency.org

www.european-agency.org



SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
1^e PARTIE : TRANSITION DE L'ÉCOLE À L'EMPLOI	
SYNTHÈSE.....	7
2^e PARTIE : PLANIFICATION INDIVIDUALISÉE DE LA	
TRANSITION ÉCOLE - EMPLOI	19
Section 1. Plan Individuel de Transition (PIT) - Présentation et raison d'être.....	19
1.1. La parole aux jeunes, aux familles et aux employeurs	19
1.2. Définition du PIT.....	23
1.3. Plan Individuel de Transition versus Projet Educatif Individualisé	24
Section 2. Orientations pratiques.....	27
2.1. Socle et axe directeur	27
2.2. Caractéristiques du Plan Individuel de Transition : contenu et validation.....	31
2.3. Recommandations pratiques.....	33
2.4. Recommandations finales	42
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	43



INTRODUCTION


La transition de l'école à l'emploi est un problème majeur pour les jeunes en général et a fortiori pour ceux qui ont des besoins éducatifs particuliers.

La **première partie** de ce document est une synthèse de l'étude sur la transition école-vie active, réalisée par l'Agence en 2002. Le propos de ce document était de cerner aussi bien les difficultés que les moyens existants pour faciliter l'accès à l'emploi aux jeunes à besoins particuliers. L'intégralité de ce rapport peut être consulté sur le site Internet de l'Agence : www.european-agency.org/transit/. Ce document dégageait un certain nombre de barrières et, à l'inverse, de facteurs « facilitants ». Un des principaux facteurs facilitants mis en relief était la mise en place d'un Plan Individuel de Transition (PIT). La première partie du présent document fournit un cadre théorique contribuant à une meilleure compréhension de ce qu'est le PIT et de la manière dont il favorise la transition de l'école à l'emploi.

La **seconde partie** du présent document a pour but d'apporter des éléments de réflexion ainsi que des indications pratiques en vue de la mise en place du PIT. Des experts de 19 pays ont analysé les conclusions de l'étude précédente, l'objectif étant de débattre et de s'accorder sur le pourquoi et le comment de la mise en place du PIT – ou de tout autre document de travail analogue – en vue de faciliter la transition de l'école à l'emploi aux jeunes à besoins éducatifs particuliers. Le terme « emploi » est ici employé dans son sens le plus général, qu'il s'agisse d'emploi ouvert¹ ou d'emploi assisté².

¹ On parle d'« emploi ouvert » (ou de placement direct) lorsqu'un emploi est accessible à toute personne (qu'elle présente ou non des besoins particuliers) ayant les compétences, les connaissances et les qualifications requises par l'employeur et lorsque l'emploi s'exerce conformément aux modalités, impératifs et conditions de travail usuels.

² « La finalité des programmes d'emploi assisté est de fournir une assistance de sorte que les personnes handicapées qui, en raison de leur déficience, rencontrent de sérieux obstacles pour trouver un emploi, puissent exercer la profession de leur choix et, dans la mesure du possible, évoluer vers un emploi ouvert à mesure que diminuent leurs besoins en assistance » (Royaume-Uni, Association pour l'emploi assisté, 1999).



Les experts qui ont collaboré à ce travail se sont particulièrement penchés sur les outils utilisés par les professionnels dans leur travail de coopération avec les jeunes et leur famille.

Quatre réunions de travail ont eu lieu. Les trois premières avaient pour but de s'accorder sur le sens des différents concepts ainsi que de mettre au point un outil d'orientation pratique, principalement destiné aux professionnels. Les discussions portaient sur :


- Les définitions : le PIT face au Projet Educatif Individualisé (PEI) ;
- Les objectifs : le principal objectif de la mise en place du PIT ;
- Le contenu : ce que doit contenir le PIT et comment le mettre en pratique.

Des professionnels des secteurs de l'éducation et de l'emploi ainsi que des familles furent invités à la dernière réunion, afin de recueillir leurs avis et leurs commentaires critiques au sujet des conclusions posées. Ils pointèrent l'éventuelle utilité, en complément du rapport de synthèse, d'un outil d'orientation destiné aux professionnels « non-initiés », aux jeunes et aux familles. Ce projet a pour finalité d'élaborer un outil susceptible de présenter aux usagers la nécessité, l'intérêt et l'avantage du PIT de la manière la plus pragmatique et simple possible. Le cédérom interactif joint au présent rapport est l'aboutissement d'une étroite collaboration entre des professionnels et des jeunes d'une part et les experts désignés de l'autre.

La section 2.1 expose la raison d'être du PIT : en quoi consiste un tel document de travail, pourquoi il est nécessaire de le mettre en œuvre et qui le produit. On y explique également en quoi il diffère d'un autre type de document éducationnel important : le projet éducatif individualisé.

La section 2.2 traite du contenu du PIT : les différents éléments qui le composent et les étapes incontournables pour assurer une mise en pratique et un suivi efficaces.

Ce document s'adresse essentiellement aux professionnels qui œuvrent dans ce secteur. Il n'aurait pu être mené à bien sans l'expertise, la compétence et l'engagement de toutes les personnes impliquées. Nous leur adressons nos sincères remerciements pour leur contribution.



Les lecteurs qui souhaitent des informations spécifiques sur la situation de chaque pays et/ou sur certains points particuliers du processus de transition pourront trouver de plus amples informations sur la base de données consacrée à la transition, disponible sur le site Internet de l'Agence : www.european-agency.org/transit/

1^o PARTIE : TRANSITION DE L'ÉCOLE À L'EMPLOI

SYNTHÈSE

À la fin de l'année 1999, l'Agence a recensé, puis analysé les données et informations recueillies tant au niveau européen que mondial concernant les questions de formation et d'éducation des jeunes à besoins particuliers. Ce travail a servi de base et de cadre pour l'analyse des informations recueillies par les professionnels de la transition au niveau national dans les 16 pays engagés dans le projet. L'information collectée se rapportait aux politiques existantes, aux processus de mise en œuvre de la transition, aux différentes difficultés rencontrées et aux résultats obtenus. Les thèmes abordés étaient notamment :

- l'accès aux opportunités éducatives après le cursus scolaire obligatoire pour les jeunes à besoins particuliers ;
- l'existence de programmes de transition ;
- un état des lieux de l'emploi et du chômage parmi les jeunes à besoins particuliers ;
- la législation et les mesures politiques existantes en matière de transition et les actions en faveur de l'emploi ;
- les points sensibles et les aspects positifs dans les différents pays.

L'objectif principal de cette étude était de repérer les stratégies et les modes de fonctionnement qui semblent efficaces, de mener une réflexion d'ordre général sur les caractéristiques les plus saillantes ainsi que sur les obstacles les plus fréquemment répertoriés et, enfin, d'identifier les facteurs déterminants dans le processus de transition. On y formulait également un certain nombre de recommandations à l'attention des décideurs et des professionnels, afin d'apporter des améliorations au processus de transition.

Le **concept de transition** de l'école à l'emploi ou à la vie active figure dans plusieurs documents internationaux, bien que sa signification varie légèrement de l'un à l'autre.

Le cadre d'action défini à Salamanque (UNESCO, 1994) établit que :
... Il faut aider les jeunes ayant des besoins éducatifs particuliers à réussir leur transition de l'école à la vie active. L'école devrait leur faciliter l'entrée dans la vie active en leur donnant le savoir-faire

qu'exige la vie quotidienne, en leur permettant d'acquérir les compétences en communication nécessaires à leur insertion dans la société et dans la vie adulte ... (page 34).

Dans d'autres documents, tels qu'HELIOS II (1996b), la transition est décrite comme :

... un processus d'adaptation ininterrompu où plusieurs variables ou facteurs entrent en jeu. C'est un processus qui se déroule tout au long de la vie de la personne, avec des moments critiques comme lorsqu'elle entre en maternelle, à la fin de sa scolarité obligatoire ou au terme de ses études supérieures ... (page 4).

Pour sa part, Le Bureau international du travail (1998) définit la transition comme :

... un processus d'orientation sociale, crucial pour l'intégration de l'individu dans la société, qui débouche sur un changement de statut et de rôle de celui-ci (par exemple, passage de l'état d'étudiant à celui de stagiaire, puis de celui de stagiaire à celui de professionnel, d'une situation de dépendance à l'indépendance). La transition modifie les rapports aux autres, la routine et l'image de soi. Pour que le passage de l'école au travail se fasse en douceur, les jeunes souffrant d'un handicap doivent se fixer des objectifs et définir le rôle qu'ils veulent jouer dans la société ... (pages 5 et 6).

Quant à l'OCDE (2000), elle estime que la transition vers la vie active n'est qu'une des étapes que les jeunes doivent traverser avant de parvenir à l'âge adulte. À l'échelle de toute une vie d'apprentissage, la transition à partir de l'éducation initiale, qu'il s'agisse de l'enseignement secondaire ou des études supérieures, n'est que la première d'une série de transitions entre la formation et le travail dont le jeune fait l'expérience.

Selon l'Enquête sur les forces de travail (CE, 2000), la transition de l'école au travail ne suit pas un mouvement linéaire ; en effet, quand un jeune achève ses études, il ne rentre pas nécessairement dans la vie active. Le passage est progressif et le jeune alterne des périodes de formation et des périodes de travail.

Il apparaît au travers des recherches effectuées par l'Agence dans ce domaine que la transition vers l'emploi s'intègre dans un processus long et complexe qui traverse toutes les étapes de la vie

d'une personne et qui demande à être conduit de la manière la plus appropriée. « Une bonne vie pour tous », tout comme « un bon travail pour tous » sont les buts ultimes d'un processus de transition globalement réussi. Ni les modes de prise en charge ni l'organisation de l'école ou des autres instances éducatives ne devraient interférer ou entraver l'aboutissement d'un tel processus. La transition de l'école à l'emploi devrait inclure la participation permanente du jeune, l'implication de sa famille, la coordination entre tous les services concernés ainsi qu'une étroite coopération avec le secteur de l'emploi (Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers, 2002).

Les **principaux problèmes** et difficultés qui se dégagent de la lecture attentive des documents relatifs à la transition relèvent des huit grands thèmes suivants :

données

On dispose de peu de données dans ce domaine, ce qui rend difficile la comparaison entre les différents pays. Bien que les méthodes d'identification des jeunes souffrant d'un handicap ou à besoins particuliers diffèrent d'un pays à l'autre, la population ayant de besoins éducatifs particuliers représente entre 3 à 20% des jeunes de moins de 20 ans (Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers, 1999 ; Eurybase, 1999).

taux de réussite

En 1995, environ 30% des jeunes entre 20 et 29 ans n'avaient aucun diplôme sanctionnant la fin du cycle d'enseignement secondaire (Eurostat, 1998). Ce pourcentage est encore plus élevé chez les jeunes à besoins éducatifs particuliers. Il est difficile d'estimer le nombre de jeunes qui quitteront l'école après le cycle obligatoire, mais on peut affirmer que nombreux sont ceux qui n'iront pas jusqu'au bout de l'enseignement secondaire (OCDE, 1997). Dans certains pays, près de 80% des adultes présentant un handicap n'ont pas dépassé l'école primaire ou peuvent être considérés comme quasiment illettrés (HELIOS II, 1996a).

accès à l'enseignement et à la formation professionnelle

En théorie, les jeunes à besoins éducatifs particuliers bénéficient des mêmes choix d'orientation que les autres, mais dans la pratique, on

ne leur propose généralement que des cursus orientés vers le travail social ou des emplois faiblement rémunérés (OCDE, 1997). Ce qu'on leur propose ne les intéresse pas nécessairement et les programmes d'enseignement ou de formation ne répondent pas toujours à leurs intérêts et à leurs besoins. Cela les place dans une position désavantageuse sur le marché du travail (Bureau International du Travail, 1998). Établir des programmes plus conséquents et mieux adaptés à ces étudiants pourrait résoudre un grand nombre de problèmes, notamment ceux rencontrés dans la période de transition (Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers, 1999).

formation professionnelle

Bien souvent, la formation professionnelle est coupée des pratiques professionnelles à l'échelle réelle, se déroulant dans un contexte à part et conduisant rarement vers des métiers difficiles. Les personnes handicapées ne se voient pas dispenser les qualifications nécessaires pour se lancer dans le monde du travail ; les programmes de formation doivent être mieux adaptés aux demandes actuelles du marché du travail (BIT, 1998).

taux de chômage

Le taux de chômage chez les personnes handicapées est deux à trois fois plus élevé que parmi le reste de la population (BIT, 1998). Les chiffres des différents pays à l'échelle nationale ne tiennent compte que des chômeurs inscrits comme tels, mais une forte proportion de personnes à besoins particuliers n'est pas comptabilisée, du fait qu'ils n'ont pas eu la possibilité d'obtenir un premier emploi (HELIOS II, 1996a). Après les pensions de retraite et le budget santé, le chômage de longue durée des personnes handicapées constitue le troisième poste de dépenses à l'intérieur du système de protection sociale (CE, 1998). Pour susciter une hausse de l'emploi, plutôt qu'une stratégie défensive ou une politique passive, il faudrait adopter une stratégie offensive, une politique active à même de provoquer une hausse de la demande. Cela suppose un investissement accru en termes de forces de production, ressources humaines, connaissances et compétences. En ce sens, les jeunes souffrant d'un handicap devraient avoir un rôle proactif dans la planification de leur avenir (CE, 1998).

attentes et mentalités

Tous les documents convergent sur un point : enseignants, parents, employeurs ainsi que le public en général sous-estiment les capacités des personnes handicapées. Il est dès lors très important de travailler ensemble à forger une vision juste des capacités des jeunes dans tous les secteurs de l'éducation (Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers, 1999), notamment dans le domaine de la transition vers l'emploi.

accessibilité du lieu de travail

L'accessibilité du lieu de travail pose encore problème, de même que la possibilité de bénéficier d'une aide à la personne et d'une assistance technique. De nombreux documents soulignent également le rôle clé de l'information et du soutien procurés aux employeurs.

application de la législation en vigueur

Certains pays sont dépourvus de cadres légaux en matière de transition vers l'emploi, tandis que d'autres pâtissent d'un système trop rigide. La politique des quotas pour favoriser l'embauche des personnes handicapées semble présenter certains inconvénients quant à son application. La plupart des pays disposent plutôt d'une mosaïque de mesures, apparemment efficaces à différents niveaux. On ne connaît pas d'exemple où le système des quotas ait fait ses preuves. Cependant, les tenants de ce système soutiennent que les fonds provenant des taxes et des amendes permettent de développer d'autres mesures en faveur de l'emploi. Les lois pour lutter contre la discrimination posent également problème, tant on a le sentiment qu'il s'agit davantage de campagnes de communication à l'adresse des personnes handicapées et des employeurs que d'une réelle tentative d'apporter des solutions aux personnes (ECOTEC, 2000).

L'étude publiée par l'Agence en 2002 dégage trois grands volets que l'on peut résumer comme suit :

1. les **principaux problèmes** que rencontrent les jeunes à besoins particuliers, leurs familles et les professionnels en ce qui concerne la transition de l'école à l'emploi. Ce point est abordé à travers l'examen de la littérature existante, tant au niveau européen que


mondial. Les problèmes mentionnés par les représentants du secteur de l'éducation et de l'emploi sont récurrents et interconnectés. Chacun des secteurs met principalement l'accent sur :

- les moyens de réduire le nombre élevé de jeunes qui abandonnent leurs études et qui sont au chômage ;
- les moyens de développer l'accès à une éducation et à une formation professionnelle de qualité ;
- les moyens de dispenser la formation adéquate, adaptée aux capacités du jeune et lui permettant d'entrer convenablement dans la vie active ;
- les moyens d'améliorer la qualité des liens et la compréhension mutuelle entre les secteurs de l'éducation et de l'emploi.

2. les **points clé** à considérer dans le domaine de la transition, compte tenu des aspects qui posent problème et des questions en suspens. Ce thème a été abordé par le biais de la discussion et de l'analyse des documents fournis par les professionnels des 16 pays engagés dans le projet. Les six points clés quant au concept de transition sont :

- le processus de transition doit être soutenu par l'adoption de lois et de mesures politiques ;
- la transition doit assurer la participation du jeune, tout en respectant ses choix personnels. Le jeune, sa famille ainsi que les professionnels doivent travailler ensemble à l'élaboration du plan individuel ;
- le processus de transition doit comprendre la mise au point d'un Projet éducatif individualisé orienté sur la progression du jeune et sur les éventuels changements à opérer dans sa scolarité ;
- la transition doit s'appuyer sur l'implication et la coopération directes de toutes les parties concernées ;
- la transition requiert une collaboration étroite entre le système scolaire et le marché du travail, afin que le jeune puisse faire l'expérience des conditions de travail réelles ;
- la transition s'intègre dans un processus long et complexe visant à préparer le jeune à devenir un acteur de la vie économique et à entrer dans l'âge adulte.

3. les **principaux facteurs** qui, dans la pratique, semblent faciliter ou bien faire obstacle à la mise en œuvre d'un processus de transition




efficace. Ces facteurs ont été identifiés à partir des pratiques locales décrites par les différents professionnels de la transition. Des études de cas ont mis en évidence une série d'éléments permettant un approfondissement des six points clé mentionnés plus haut. Ces facteurs peuvent entraver ou bien faciliter un processus de transition réussi et leur examen montre que les facteurs dits *simples*, c'est-à-dire ceux qui renvoient à des situations réelles simples (un facteur unique étant entravant ou facilitant), sont rares. La plupart des facteurs relèvent de situations complexes et interconnectées, on parle alors de facteurs *complexes*, plusieurs facteurs combinés facilitant ou au contraire entravant la transition.

L'analyse des trois points énumérés précédemment conduit à une série de **recommandations** qui s'adressent aux décideurs ainsi qu'aux professionnels et qui visent à donner des lignes directrices sur les moyens d'améliorer l'élaboration et la mise en œuvre d'un processus de transition.

Le processus de transition doit être soutenu par l'adoption et l'application d'une législation et de mesures politiques adéquates.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- de promouvoir et/ou améliorer efficacement des dispositifs coordonnés entre les différents services, en évitant d'adopter une nouvelle législation qui entre en contradiction ou qui double la législation existante ;
- de prendre des mesures concrètes pour garantir l'application de la législation en vigueur, de manière à éviter les différences et/ou les discriminations issues de l'inégalité des ressources humaines et techniques ;
- de consulter et de tenir compte des avis du secteur associatif qui travaille pour et avec les personnes handicapées ;
- de rechercher et promouvoir des actions susceptibles de renforcer l'insertion professionnelle et l'autonomie de la personne ;
- d'assurer un contrôle et une révision plus serrés de toutes les mesures « facilitantes » en faveur des personnes handicapées, notamment le système des quotas, les réductions fiscales, et l'assurance du bon fonctionnement des services tant au niveau national que régional et local ;

-
- 
- de proposer aux employeurs des informations étendues sur l'ensemble des mesures légales ou politiques ;
 - de veiller à la création d'ateliers locaux réunissant l'ensemble des partenaires afin d'assurer la mise en œuvre des dispositifs nationaux.

Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- de disposer de toutes les informations, les recommandations stratégiques et les compétences nécessaires à l'application de la législation en vigueur et s'assurer que la méthode employée est appropriée ;
- d'examiner régulièrement les projets locaux innovants et de diffuser leurs résultats pour obtenir un effet *facilitant* ;
- de mettre en place un réseau local où soient représentés les différents partenaires (employeurs, services sociaux, instances éducatives et familles), afin de discuter, planifier et appliquer les politiques nationales ;
- d'appliquer des méthodes adéquates pour communiquer leurs besoins aux gestionnaires chaque fois que de nouvelles mesures sont adoptées.


La transition doit garantir la participation des élèves et le respect de leurs choix personnels.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- d'assurer aux établissements scolaires les moyens nécessaires, en termes de temps et de budget, au bon déroulement du travail que ceux-ci engagent avec l'élève et sa famille ;
- de veiller à ce que ces outils soient bien utilisés afin de garantir le succès de ce travail en équipe.

Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- de consacrer suffisamment de temps à l'élève et à sa famille pour bien comprendre leurs souhaits et leurs besoins ;
- d'établir aussi tôt que possible un Plan Individuel de Transition et le mettre à disposition de l'élève, de sa famille et des professionnels concernés au cours des différentes étapes de la transition, à l'intérieur ou en dehors du cadre scolaire ;
- de modifier et adapter le plan de transition en concertation avec l'élève, chaque fois que cela s'avère nécessaire ;

-
- 
- d'inciter le plus souvent possible l'élève à prendre conscience de ses capacités et de ses compétences ;
 - de fournir à l'élève et à sa famille toute l'information dont ils pourraient avoir besoin ou bien les orienter vers les services compétents ;
 - de s'assurer que le projet éducatif individualisé et le Plan Individuel de Transition se présentent sous une forme accessible à l'élève, dans le cas par exemple où celui-ci aurait des difficultés à lire.

Le processus de transition doit comprendre l'élaboration d'un projet éducatif individualisé orienté sur la progression de l'élève et sur tout changement devant intervenir dans sa scolarité.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- de fournir aux établissements scolaires les moyens nécessaires garantissant la mise en place de projets éducatifs individualisés. Il faudrait notamment que les enseignants disposent de suffisamment de temps et soient dûment guidés pour mener à bien leurs missions ;
- de veiller à ce que le projet éducatif individualisé comporte un Plan Individuel de Transition ;
- de définir des normes de qualité concernant les projets éducatifs individualisés ;
- de veiller à ce que les diplômes obtenus par les élèves reflètent les qualifications qu'ils ont acquises et que ceux-ci ne fassent l'objet d'aucune discrimination.

Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- de s'assurer que l'élève est au centre du processus d'élaboration du projet éducatif individualisé et du Plan Individuel de Transition ;
- de recevoir l'aide nécessaire à l'établissement d'un projet éducatif individualisé reposant sur un travail en équipe ;
- de veiller à ce que l'élève et sa famille ainsi que les professionnels engagés dans le projet éducatif individualisé à l'intérieur ou à l'extérieur du cadre scolaire révisent régulièrement ce dernier par écrit ;
- de constituer dès le départ un dossier ou tout autre outil servant à conserver le projet éducatif individualisé ainsi qu'un historique de toutes ses modifications ; ce dossier doit contenir des renseignements sur la personnalité, les

connaissances, l'expérience, les principales capacités et qualités de l'élève (résultats scolaires, sens pratique, compétences utiles dans la vie de tous les jours, loisirs, force de caractère et faculté de communication).

La transition doit reposer sur l'implication directe et la coopération de toutes les parties concernées.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- d'adopter des mesures pratiques favorisant la coopération entre les différents services et assurer le suivi de cette coopération ;
- de définir clairement la répartition des tâches entre les différents services, dans le but d'assurer une bonne coordination ;
- de veiller à ce que la coordination et la répartition des tâches soient réexaminées avec régularité afin d'intégrer tout changement ;
- de s'assurer que chaque service remplit ses fonctions et participe au travail en coordination avec les autres ;
- d'inciter les employeurs et les syndicats à s'engager directement par le biais de mesures spécifiques ;
- d'encourager la coopération et la coordination entre les différentes instances au niveau national.


Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- de disposer d'un réseau de soutien efficace auquel leurs confrères puissent adresser leurs demandes d'assistance et d'information ;
- de faire en sorte que leur travail de coordination avec les autres services soit reconnu officiellement (en termes de budget ou, à tout le moins, de temps consacré) ;
- de suivre une formation de spécialisation afin d'apprendre à attribuer correctement les différents rôles dans le cadre de la coordination et à partager les responsabilités.

La transition requiert une coopération étroite entre l'école et le marché du travail.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- de s'assurer que tous les jeunes aient eu une expérience des conditions de travail réelles ;

-
- 
- de garantir à tous les élèves l'accès à une formation pratique quelle qu'elle soit, en respectant leurs besoins propres ;
 - de mettre en place des modes de formation flexibles, en prévoyant par exemple des périodes préparatoires avant de commencer la formation proprement dite dans un emploi donné ;
 - de promouvoir des formes d'incitation formelles et informelles à l'adresse des jeunes (réductions d'impôts, reconnaissance sociale, etc.) afin d'encourager les entreprises à leur offrir des contrats d'apprentissage professionnel ;
 - de souligner et de démontrer les bénéfices réciproques en exposant des cas réussis de transition ;
 - d'inciter les employeurs à s'engager dans ce genre d'initiative au moyen de campagnes d'information, à travers des réseaux d'employeurs et des syndicats, ceci en collaboration avec les services pour l'emploi ;
 - de reconnaître le besoin d'une coopération officielle entre le secteur de l'enseignement et les services pour l'emploi ;
 - de prévoir des moyens pour assurer la formation continue des enseignants.

Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- d'être attentifs et mieux informés au sujet des débouchés sur le marché du travail ;
- de prendre le temps de visiter des entreprises, d'organiser des réunions avec celles-ci et avec d'autres services du secteur de l'emploi, de prévoir des moyens pour que les enseignants puissent effectuer des stages en entreprise, afin qu'ils restent en contact avec la pratique ;
- d'utiliser les compétences disponibles en milieu scolaire pour établir des contacts et de passer des accords avec les entreprises ;
- d'inviter les professionnels du secteur de l'emploi à se rendre dans les établissements scolaires afin de rencontrer aussi bien les élèves que le corps enseignant ;
- de veiller au suivi des élèves après qu'ils ont quitté l'école.



La transition vers l'emploi s'intègre dans un processus long et complexe.

Au niveau politique, il est recommandé aux décideurs :

- de mettre en place toutes les mesures nécessaires à une transition réussie, en identifiant les difficultés et les obstacles qui se présentent au cours du processus et en y apportant des solutions ;
- d'éviter les méthodes éducatives trop rigides, notamment en ce qui concerne les évaluations ;
- de favoriser la coopération entre les différents services et à l'intérieur même de ceux-ci. De reconnaître le temps que consacrent les professionnels aux tâches de coopération et de coordination ;
- de s'assurer que les plans de transition sont établis suffisamment tôt dans le cursus scolaire des élèves, et non pas seulement à la fin de leur scolarité obligatoire ;
- de reconnaître le besoin qu'un professionnel référent accompagne l'élève au cours de sa transition.

Sur un plan pratique, il est recommandé aux professionnels :

- d'employer des moyens efficaces pour favoriser ce processus (orientation adéquate, accompagnement en souplesse, bonne coordination, etc.). Le temps consacré à ces tâches devrait être officiellement et formellement reconnu.

Les professionnels, les décideurs, ainsi que les représentants des employeurs et des syndicats engagés dans ce projet sont arrivés à la conclusion que la mise en pratique des recommandations suggérées améliorerait sans nul doute le processus de transition. Cela éliminerait également un certain nombre de problèmes que rencontrent les jeunes actuellement lorsqu'ils quittent l'école ou qu'ils sont confrontés au marché de l'emploi.

2° PARTIE : PLANIFICATION INDIVIDUALISÉE DE LA TRANSITION ÉCOLE - EMPLOI

Section 1. Plan Individuel de Transition (PIT) - Présentation et raison d'être

Cette partie du document fait suite à l'étude synthétisée dans la section précédente. Il n'a pas été demandé aux experts engagés dans le projet de fournir des informations sur leur pays d'origine, mais de se concentrer sur la nécessité et l'utilité de la mise en place du PIT. L'ensemble des besoins, souhaits et attentes des différents partenaires ont été pris en compte et intégrés aux conclusions et propositions rapportées dans le présent document. On a prié les jeunes et les professionnels d'exprimer leurs sentiments et d'illustrer par des dessins le sens de cet outil. Une sélection de ces dessins figure dans la version papier de ce rapport, mais la majorité d'entre eux se trouvent dans le cédérom interactif.

1.1. La parole aux jeunes, aux familles et aux employeurs

Les jeunes. Une audition publique a eu lieu en novembre 2003 au Parlement européen, à Bruxelles. Elle réunissait environ 80 jeunes, âgés entre 14 et 20 ans, présentant différents types de besoins éducatifs particuliers et provenant de 22 pays différents. Ils y exprimèrent ouvertement et avec fermeté leurs préoccupations, leurs souhaits et leurs espoirs en matière d'éducation, d'apprentissage et d'accès à l'emploi. Ils formulèrent le plus clairement possible ce qui avait été réalisé et ce qui restait à faire. Voici, avec leurs propres mots, certains de leurs commentaires :

« Tout le monde voudrait avoir un bon métier et trouver un travail parfaitement à son goût. »

« Nous voulons avoir un métier, trouver un emploi, fonder une famille, avoir une maison, jouer un rôle actif dans la société et être heureux comme tout le monde. »

« Il faudrait que nous ayons la possibilité, comme n'importe qui, de choisir nos études en fonction de nos intérêts et motivations personnelles. Nous voulons participer à la société et ne pas être

victimes de discriminations de la part des employeurs en raison de notre handicap. »

« Certains d'entre nous rêvent de travailler dans le secteur privé, mais souvent ce but nous semble irréalisable en raison de notre handicap et de l'organisation de la société. Bien souvent, on ne peut accéder qu'aux emplois protégés. Qui plus est, les diplômes décernés par les établissements spécialisés sont généralement moins bien reconnus dans le secteur privé. »

« On remarque que le niveau des formations spéciales que l'on suit est trop bas pour nous préparer à l'enseignement supérieur. On déplore le manque de choix dans les cours optionnels qu'on voudrait suivre. »

« On a l'impression que le marché de l'emploi n'est pas encore ouvert aux personnes handicapées, espérons que cela changera un jour. »

« Un élément primordial pour les personnes handicapées du monde entier est d'être et de vivre comme la plupart des gens « normaux ». Pour que cela devienne possible, nous devons changer les mentalités et peut-être faire quelque chose pour que ceux qui ne sont pas handicapés aient plus souvent l'occasion de rencontrer des personnes handicapées. »

Les parents. En septembre 2004, dans le cadre du projet PIT mené par l'Agence, une réunion finale fut organisée regroupant les experts ayant participé à cette étude ainsi que les professionnels, les familles et les employeurs. Voici le point de vue exprimé par une mère à cette occasion :

« Je pense que l'école doit se soucier d'enseigner non seulement des matières académiques, mais aussi des compétences utiles en société et, bien entendu, des savoir-faire professionnels.

Au cours de leur scolarité, le personnel enseignant ainsi que les familles devraient leur expliquer que plus tard ils auront en principe à occuper plusieurs emplois successifs, à accomplir des tâches et à remplir des devoirs qui correspondent à leurs aptitudes.

Les professeurs et les familles doivent renforcer l'estime de soi des étudiants, de manière à améliorer leur qualité de vie en permettant qu'on les embauche et qu'ils travaillent, au lieu de compter sur la « charité ».

Je pense que le PIT est vraiment très utile et qu'il devrait être mis en place deux ou trois ans avant que l'élève sorte d'une école spécialisée ou de tout autre établissement.

Je suis contente qu'on ait enfin pris conscience de la nécessité de mettre en place un tel outil à l'intention des spécialistes. Cependant, si nous voulons que celui-ci soit mis en pratique, il faudrait qu'un cahier des charges soit officiellement approuvé par tous les pays concernés. Autrement, je doute que le PIT soit utilisé intelligemment.

Les enseignants du cycle général qui s'occupent d'élèves à besoins éducatifs particuliers doivent (évidemment en collaboration avec les familles) pousser ces élèves à prendre conscience de leurs capacités et de leurs possibilités d'avenir. À mon sens, l'équipe responsable d'élaborer le PIT devrait inclure non seulement des spécialistes (un professeur spécialisé en besoins particuliers, un professeur généraliste, un psychologue), mais aussi des représentants des services de santé, des services sociaux, du secteur de l'éducation et de l'emploi, entre autres. »

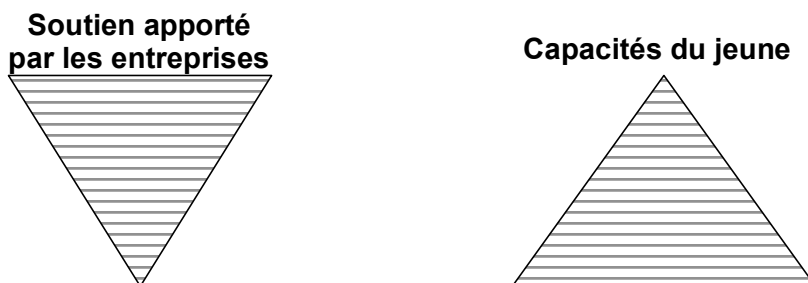
Les employeurs. Un chef d'entreprise qui embauche depuis longtemps des personnes à besoins particuliers a exprimé son point de vue. Il a soulevé plusieurs questions cruciales :

- (a) l'État doit soutenir les entreprises en les encourageant à embaucher des personnes à besoins particuliers, ce à travers des incitations formelles et informelles telles que des subventions, des réductions d'impôt, des labels positifs, l'étiquetage de l'entreprise, etc.
- (b) les jeunes ont besoin de recevoir une bonne préparation, et pas seulement sur le plan professionnel. Pour les entreprises, il est plus important qu'ils apprennent à se débrouiller dans la vie courante plutôt que d'acquérir des connaissances scolaires. Les entreprises sont mieux placées pour les former sur le tas. Un facteur important pour tous ces jeunes serait

d'effectuer des stages obligatoires ou d'acquérir une expérience au sein des entreprises elles-mêmes, et non pas dans des contextes artificiels.

- (c) En fonction des besoins et des capacités du jeune, il est parfois recommandé de faire appel à un coach ou à un tuteur quel qu'il soit afin de l'aider à s'intégrer à son nouvel emploi. Il faut en même temps éviter de surprotéger ce jeune, ce qui est souvent le cas dans le système éducatif.
- (d) Comme l'illustre le schéma ci-dessous, les capacités des jeunes sont inversement proportionnelles au soutien que doivent leur apporter les employeurs. Les entreprises vont probablement préférer commencer avec des jeunes ayant besoin d'un minimum d'assistance. À mesure qu'elles auront accumulé des expériences positives et de bons résultats, elles seront plus enclines à engager des jeunes présentant différents types de besoins, ce qui entraînera le mouvement ascendant que l'on voit dans le triangle de gauche :

Figure 1. Niveau de soutien apporté par l'employeur en fonction des capacités du jeune



- (e) Il est important de chercher en direction des entreprises manquant de personnel et ayant peut-être besoin d'aides financières. Forcer les entreprises à embaucher des personnes à besoins particuliers peut conduire au désastre. Les petites et moyennes entreprises semblent mieux placées et plus disposées que les grandes à employer des personnes à besoins particuliers.

Voilà quelques exemples de commentaires, de souhaits et de conseils exprimés par les jeunes, leurs familles et les employeurs. Il

convient de prendre en considération l'ensemble de ces points de vue et de s'en inspirer pour démarrer l'élaboration du PIT.

1.2. Définition du PIT

Le terme PIT n'est pas uniformément utilisé dans tous les pays européens. Certains pays l'ont adopté, tandis que d'autres parlent de Projet individuel d'insertion, de Plan éducatif, de Plan d'intervention personnalisé, de Plan de carrière individuel, de Projet de scolarisation personnalisé, etc. Bien que ces différentes appellations révèlent des divergences de contenu, on remarque une nette convergence entre les pays quant à la nécessité et à l'utilité de mettre en place un tel outil de travail, envisagé comme un *portrait individuel* qui retrace les souhaits du jeune, ainsi que son parcours en termes d'enseignement et de formation professionnelle.

Le Plan Individuel de Transition 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 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 trouvent leur compte.

Le plan de transition est intimement lié au parcours de formation et, avant la fin de la scolarité obligatoire, il doit être mis en place aussitôt que possible. Le PIT a pour finalité de réduire le fossé entre le monde de l'école et celui de l'emploi, fournissant un cadre susceptible de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle. En ce sens, il relève d'un processus dynamique qui comprend :

-
- les caractéristiques du jeune (capacités, aptitudes, compétences et attentes) ;
 - les demandes et exigences du secteur de l'emploi *ainsi que* ;
 - un réexamen permanent du plan d'action.

1.3. Plan Individuel de Transition versus Projet Educatif Individualisé


Il convient d'établir une distinction entre le Projet Educatif Individualisé (PEI) d'une part et le Plan Individuel de Transition (PIT ou son équivalent) de l'autre. Il faut savoir que, comme dans le cas du PIT, différents termes sont employés selon les pays pour désigner le document individuel d'éducation qui répond grosso modo à la définition suivante : « *Le PEI établit le cursus scolaire des enfants souffrant de problèmes d'apprentissage ou d'un quelconque handicap. Il est destiné à fixer sur le papier les stratégies mises en place pour parer aux besoins spécifiques de chacun de ces enfants ... Le PEI est censé consigner uniquement ce qui vient compléter ou modifier le projet de cursus scolaire individualisé dont bénéficient tous les enfants* » (Ministère de l'Éducation et de l'Emploi du Royaume-Uni, 1995).

Le **Projet Educatif Individualisé** peut être résumé de la manière suivante :

- un document qui aborde de façon très large, sous l'angle spécifique de l'éducation, toutes les questions relatives à la scolarité des enfants (stratégies, dispositifs, résultats). On ne s'attarde pas forcément sur les aspects personnels et sociaux, bien qu'ils doivent être mentionnés ;
- le professionnel chargé d'établir le PEI est principalement l'enseignant, en étroite collaboration avec l'élève, sa famille et les autres professionnels concernés.

Le **Plan Individuel de Transition** est un outil de nature différente que l'on peut résumer comme suit :

- le PIT est intimement lié au PEI ;
- il doit être mis en place deux à trois ans avant la fin de la scolarité obligatoire ;
- il peut être considéré comme une sorte de « descriptif individuel » de la situation, motivation, souhaits et capacités du jeune ;

-
- 
- afin de garantir la confidentialité des renseignements contenus dans ce document de nature privée, celui-ci doit être inséré dans un dossier (tout comme le PEI), lequel reste la propriété de l'élève, puis de l'étudiant ;
 - il aborde les questions de transition liées à la vie adulte et professionnelle. Il doit prendre en considération les conditions de l'environnement professionnel et fournir une analyse claire des possibilités du jeune ainsi qu'un plan de carrière cohérent, de manière à le préparer à une situation d'emploi réel ;
 - sont impliqués dans l'élaboration du PIT les professeurs des premier et second cycles de l'enseignement secondaire, le jeune lui-même, sa famille ainsi que d'autres professionnels extérieurs (pas nécessairement liés au milieu scolaire) ;
 - il doit fournir des outils et des méthodes pour assurer le processus individuel de transition et pour favoriser le renforcement du jeune ;
 - il est censé assurer l'égalité des chances compte tenu des différences de sexe, de culture et de situation géographique ;
 - il doit garantir un suivi de la part d'un professionnel désigné.

Ces deux outils ont un certain nombre de caractéristiques en commun :

- ils placent l'élève/étudiant au centre du processus ;
- ils peuvent être destinés à *tous* les élèves/étudiants ou *uniquement* à ceux qui présentent des besoins particuliers ;
- ils doivent être constamment révisés au fil des acquis et des progrès du jeune ;
- ils doivent employer une terminologie compréhensible par toutes les parties concernées, et tout particulièrement par les parents et les jeunes eux-mêmes ;
- aussi bien le PEI que le PIT sont censés être des documents exhaustifs, en ce sens qu'ils doivent inclure tous les domaines à creuser ou à débattre avec les élèves/étudiants, les parents et les professionnels.

Dans la mesure où les progrès de l'élève ou de l'étudiant s'intègrent dans une dynamique permanente, sans qu'on puisse nécessairement les considérer isolément, l'usage de ces termes pourrait paraître artificiel. Cependant, même dans les pays où l'on n'utilise pas l'appellation exacte de « PIT », à un certain stade du cursus scolaire, les professionnels éprouvent le besoin de fixer dans le cadre d'un plan éducatif des objectifs en rapport avec la transition,



en vue de préparer les études post-secondaires et l'autonomisation de l'élève.

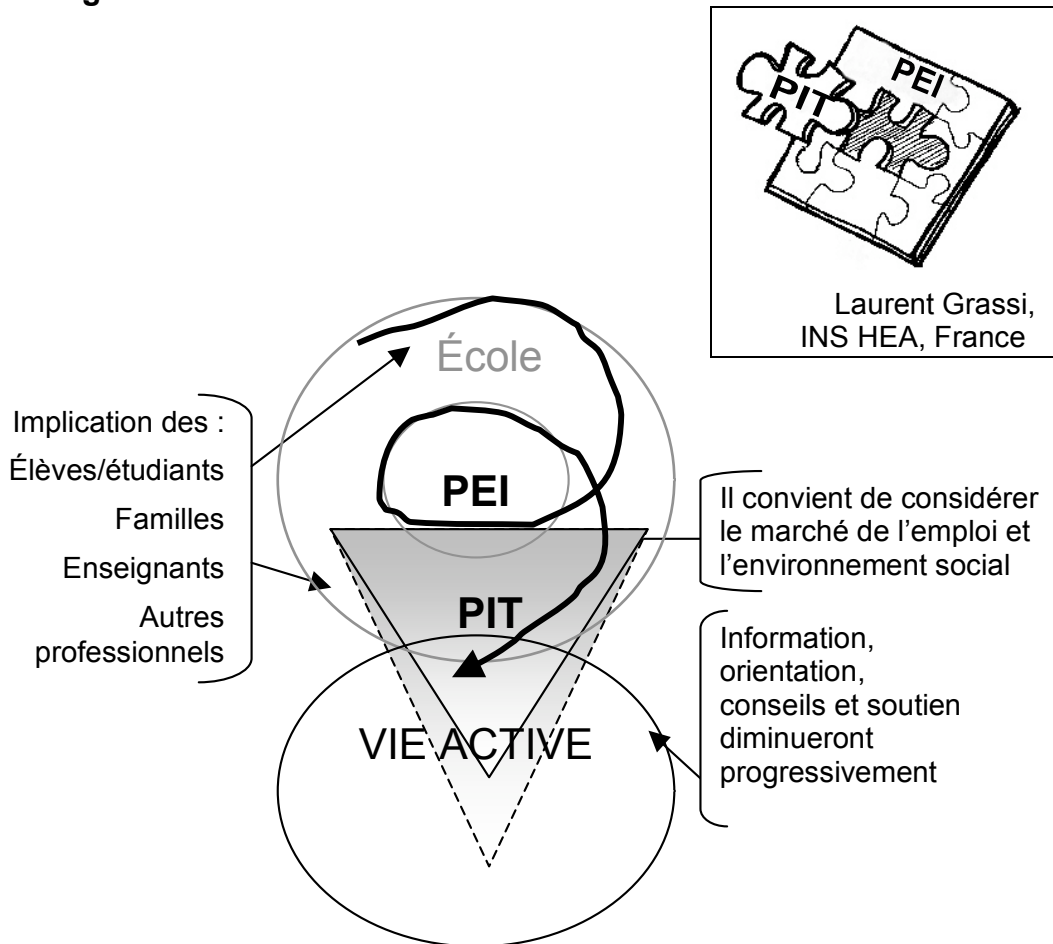
Il est à noter que le but du PIT comme du PEI n'est nullement de faire double emploi avec d'autres documents ou d'accroître le nombre de démarches administratives qui incombent aux professionnels. Ces deux documents doivent bien au contraire servir à **consigner** et à **conserver** :

- des réflexions sur la situation de l'élève/étudiant ;
- les engagements pris concernant les objectifs à atteindre ;
- la trace écrite des stratégies concertées en matière d'éducation et d'orientation professionnelle ;
- une vue d'ensemble du parcours de l'élève/étudiant à tout moment de son cursus, même en cas de modification de sa situation scolaire (changement d'établissement) ou géographique (déménagement de la famille).

Le schéma suivant, réalisé à partir des discussions des experts autour du projet PIT, illustre les liens entre ces deux outils de travail. Les sections suivantes du présent document abordent et décrivent de façon plus détaillée les principales caractéristiques du PIT.

Ce schéma, et en particulier la spirale, souligne le fait que la transition est un processus dynamique qui se construit dans le temps et au cours duquel le jeune sera épaulé par la mise en place à la fois du PEI et du PIT.

Figure 2. Liens entre le PEI et le PIT




Section 2. Orientations pratiques

2.1. Socle et axe directeur

La mise en œuvre effective de la transition suit des principes qui sont en adéquation avec les objectifs de la transition, tenant compte des différences liées aux caractéristiques et aux valeurs de chaque famille. Le processus de transition peut être plus ou moins long en fonction des besoins et des possibilités de l'individu. Les principes de base à respecter lors du démarrage d'un processus PIT sont les suivants :

- les personnes à besoins particuliers doivent participer activement à l'élaboration de leur PIT ;

-
- 
- les familles doivent être impliquées ;
 - la planification suppose que les différents partenaires travaillent en équipe ;
 - la planification doit être flexible, s'adaptant à l'évolution du système de valeurs du jeune et de son vécu.

Dès lors qu'ils sont les premiers concernés par leur destin, il faut donner aux jeunes à besoins particuliers tous les moyens et l'assistance requises pour qu'ils puissent jouer un rôle actif dans l'élaboration de leur PIT. Le PIT doit garantir que le processus s'opère dans les meilleures conditions possibles afin que les jeunes puissent bénéficier des conseils et de l'accompagnement dont ils ont besoin avant, pendant et après la période de transition. Les familles ont également besoin d'y participer activement dans la mesure où elles contribueront à la fois à conseiller et à soutenir le jeune. En ce sens, les professionnels doivent tenir compte de la situation socio-économique de la famille.

Le tableau suivant répertorie un certain nombre d'actions qui doivent être intégrées au processus du PIT et menées à bien par les parties concernées. Ces actions peuvent être regroupées en trois étapes :

Première étape : information, observation et orientation

Il s'agit de la 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.

Deuxième étape : formation professionnelle et qualification

Cette étape 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.

Troisième étape : renforcement, insertion professionnelle et suivi

Dans cette étape, on 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.

Tableau 1. Rôles et actions qui incombent à chacune des parties concernées au cours des nombreuses étapes de la mise en place du PIT

	1. Information, Observation et Orientation	2. Formation et Qualifications	3. Renforcement Insertion et Suivi
Jeune	<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>Évaluer 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>

[Continue à la page suivante...]

	1. Information, Observation et Orientation	2. Formation et Qualifications	3. Renforcement Insertion et Suivi
Famille	<p>S'impliquer entièrement</p> <p>Exprimer ses attentes</p>	<p>S'engager activement et contribuer à créer un environnement soutenant</p>	<p>Soutenir sa fille/son fils, tout en respectant son autonomie</p>
Professionnels³	<p>Coordonner le processus</p> <p>Connaître 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 la 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>Veiller 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>
Professionnels Sanitaires et sociaux⁴	<p>Informers les autres parties au sujet de la situation du marché du travail (offres d'emploi)</p>	<p>Aider le jeune et l'école à trouver des possibilités de stage</p>	<p>Trouver des emplois (rôle de médiateur)</p>

[Continue à la page suivante...]

³ Enseignants, psychologues, pédagogues, conseillers pédagogiques et conseillers d'orientation.

⁴ Travailleurs sociaux, médecins et professionnels de la santé, représentants du marché du travail et spécialistes de diverses administrations. Les services sociaux jouent un rôle important et devraient être pleinement impliqués.

	1. Information, Observation et Orientation	2. Formation et Qualifications	3. Renforcement Insertion et Suivi
Employeurs⁵	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

2.2. Caractéristiques du Plan Individuel de Transition : contenu et validation

Dans la lignée du tableau 1, il convient de considérer les aspects suivants :

compétences à acquérir : cela suppose que soient clairement étudiées les possibilités du jeune et évaluées les aptitudes qu'il possède déjà, que ses souhaits aient été formulés et discutés avec lui, qu'un plan de carrière cohérent ait été prévu et établi en collaboration avec lui et sa famille. Ceux-ci doivent être informés du contenu des programmes de formation professionnelle.

qualifications à obtenir : elles doivent refléter les acquis de l'élève et avoir une valeur réelle, y compris lorsque les établissements d'enseignement ou les employeurs délivrent des certificats non officiels.

implication des différents professionnels : le processus du PIT requiert l'implication de toutes les parties concernées, que ce soit la famille, le jeune ou les professionnels (Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers, 2002). Rôles et responsabilités doivent être

⁵ Employeurs et spécialistes de l'insertion professionnelle des services de l'emploi et autres instances qui aident à la recherche d'un emploi.

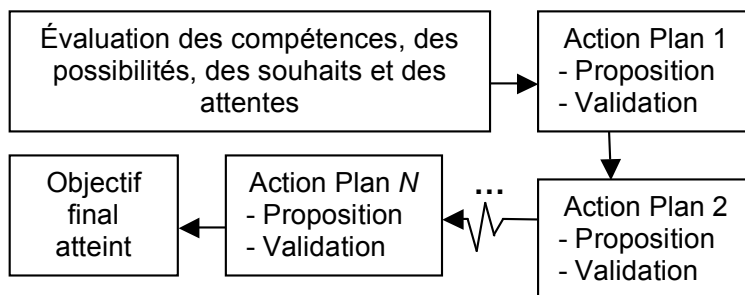
clairement définis et acceptés par toutes les parties concernées. Même si la personne qui occupe la fonction de référent tout au long du processus d'élaboration, de mise en œuvre et de validation du PIT est un professionnel (conseiller d'orientation, professeur, etc.), il est important de définir préalablement son champ de compétence et ses responsabilités.

possibilités d'emploi et expérience professionnelle : cela suppose de préparer le jeune à une situation de travail réelle et d'assurer un suivi sur son lieu de travail, au moins pendant une durée déterminée. Il faut que le jeune, sa famille et le référent soient informés des demandes et des exigences du marché du travail.

validation du processus : afin de veiller au bon déroulement du processus, toutes les parties concernées (professionnels, jeunes, familles) doivent procéder de façon permanente à une évaluation des progrès et du développement du jeune. Cette évaluation doit avoir lieu à un rythme régulier, sur la base d'un « contrat » entre le jeune et son référent désigné. On peut distinguer trois niveaux de validation différents, correspondant aux trois étapes décrites ci-dessus :

- évaluation initiale : portant principalement sur les aptitudes et les attentes du jeune. Si l'on en croit Lerner (1998), l'évaluation consiste à « *recueillir des informations permettant d'émettre un avis critique sur un enfant [jeune]* » afin de déterminer les interventions particulières dont il a besoin, de donner des consignes adaptées et de mesurer ses progrès.
- validation des objectifs et des actions : toutes les propositions d'action doivent être validées jusqu'à l'obtention du résultat recherché, lequel consiste à trouver un emploi satisfaisant et à s'y maintenir, ainsi que le montre le schéma ci-dessous.

Figure 3. Validation des objectifs et des actions



- évaluation des résultats obtenus : à effectuer tout au long du processus par toutes les parties impliquées. Deux éléments sont à prendre en compte :

- 1) le jeune doit disposer du temps nécessaire pour être dûment renseigné, acquérir une expérience dans plusieurs emplois différents et connaître les différentes possibilités éducatives qui s'offrent à lui afin de pouvoir prendre décision en connaissance de cause ;
- 2) l'accompagnement doit se poursuivre jusqu'à ce que le jeune ait obtenu son premier emploi stable ; être embauché n'est pas un critère suffisant pour estimer que le suivi des résultats a été mené à bien. Le suivi suppose qu'une personne (généralement le référent) se charge d'accompagner le jeune aussi longtemps que nécessaire après la transition vers l'emploi.

Les recommandations qui suivent visent à faciliter la mise en pratique des différents points et caractéristiques énumérés ci-dessus.

2.3. Recommandations pratiques

Les recommandations suivantes sont à prendre pour ce qu'elles sont : un « fil conducteur » ou un outil de référence et de réflexion à l'usage de toutes les parties engagées dans l'élaboration du PIT afin qu'elles puissent l'adapter aux différentes situations éducatives et sociales qu'elles rencontrent. Ces recommandations peuvent servir de modèle à la mise en œuvre du processus de PIT.

Les recommandations prennent ici la forme de réponses à une série de questions. Pour que ces recommandations soient pertinentes,

l'école est censée avoir mis au point un PEI (ou tout document analogue) servant à confronter, durant le cycle de scolarité obligatoire, les besoins des élèves en général avec les besoins éducatifs particuliers.

Quand démarrer

Il est impossible de déterminer à l'avance le moment qui pourrait convenir de façon universelle à tous les jeunes de tous les pays, tant il faut respecter les besoins individuels de chaque jeune et les différences d'un système éducatif à l'autre. Néanmoins, les experts s'accordent à dire que, idéalement, un tel document doit être préparé deux ou trois ans avant la transition vers l'emploi. Cela peut aider le jeune à éviter de se retrouver dans des situations fâcheuses comme d'avoir à décider au cours de la dernière année d'école ce qu'il va faire par la suite, de se voir refuser l'accès à la branche qui l'intéresse, de manquer de l'information nécessaire pour faire le bon choix. Il faut également éviter que le jeune fasse ce que l'adulte pense être préférable pour lui.

Proposition

Flexibilité : commencer en souplesse, avec l'accord et la participation de toutes les parties concernées, de manière à pouvoir décider par la suite qui (personnes et services) se charge de quoi, de quels moyens financiers il faudra disposer et comment assurer la coordination de l'ensemble.



Comment procéder

Durant le cycle d'enseignement général obligatoire, et avant la dernière année, le professeur, le jeune ainsi que sa famille, le conseiller et tout autre professionnel doivent s'asseoir autour d'une table pour réfléchir et planifier l'avenir du jeune en fonction des besoins qu'il présente. Ce travail de débroussaillage en équipe doit être soigneusement préparé, en suivant une série d'étapes fondamentales.

Propositions

Organisation d'un « tour de table » : doivent y assister toutes les parties impliquées dans l'élaboration et la mise en œuvre du PIT du jeune, son objectif étant de former une équipe d'orientation.

Formation d'une équipe d'orientation : l'équipe doit se rencontrer au moins une à deux fois par an, en fonction de l'âge du jeune, de ses souhaits, de l'étendue de ses besoins, des difficultés qu'il rencontre ou de toute autre circonstance.

Composition de l'équipe d'orientation : le jeune et/ou sa famille et, entre autres professionnels, le référent désigné, sont des membres permanents de cette équipe. Les rôles et les responsabilités de chacun doivent être clairement définis (qui se charge de quoi, pour quelle durée, conformément à la législation en vigueur et/ou au règlement de l'établissement scolaire, etc.).

Désignation d'un référent : une fois désigné un référent, il est préférable de ne pas en changer en cours de route, afin qu'il soit bien informé et qu'il suive correctement le processus. Pour choisir un référent, il faut tenir compte de son profil personnel et professionnel. Il doit faire preuve de qualités relationnelles. Sur le plan strictement professionnel, le référent est censé :

- avoir une bonne connaissance du secteur de l'éducation et du secteur de la formation professionnelle ;
- s'attacher à bâtir des réseaux entre employeurs, familles, travailleurs sociaux, etc. ;
- rechercher des emplois ou aider la personne de l'équipe chargée de chercher des placements ;
- encourager le jeune durant la phase de transition.

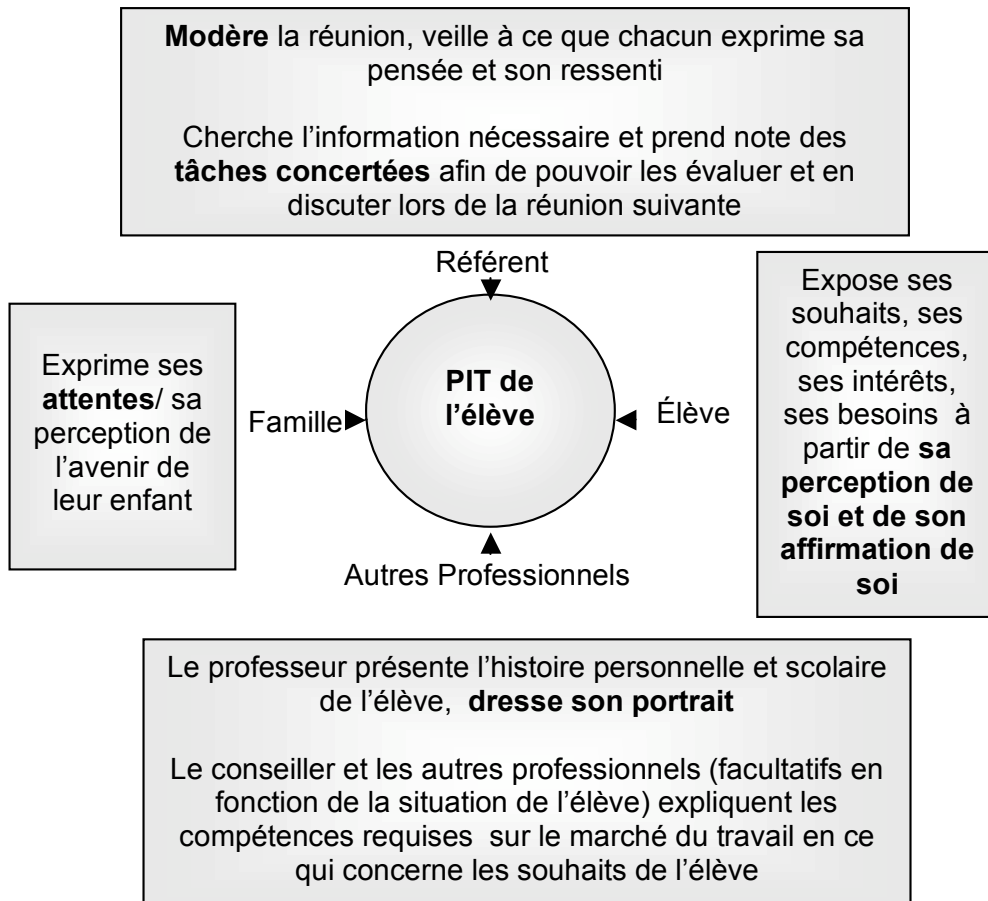
Rôle du référent : il occupe la fonction de médiateur au sein de l'équipe, à savoir qu'il contacte les professionnels extérieurs, engage leurs services chaque fois que cela est nécessaire et joue le rôle de modérateur au cours des réunions de l'équipe. Il est chargé d'entrer en contact avec le responsable de l'organisme pour l'emploi avant et pendant la durée du placement du jeune, de même qu'il doit assurer le suivi sur le lieu de travail.

Il se charge des aspects financiers et des demandes de subvention nécessaires ; il s'agit essentiellement de définir et d'estimer les coûts ainsi que les sources de financement (combien ça coûte et qui paie).

Comment organiser la première réunion

Il convient de distinguer la première réunion des suivantes. Le schéma ci-dessous décrit ce que l'on attend de chacune des parties impliquées lors du premier « tour de table ».

Figure 4: Contributions respectives de chacun des membres assistant au premier « tour de table »



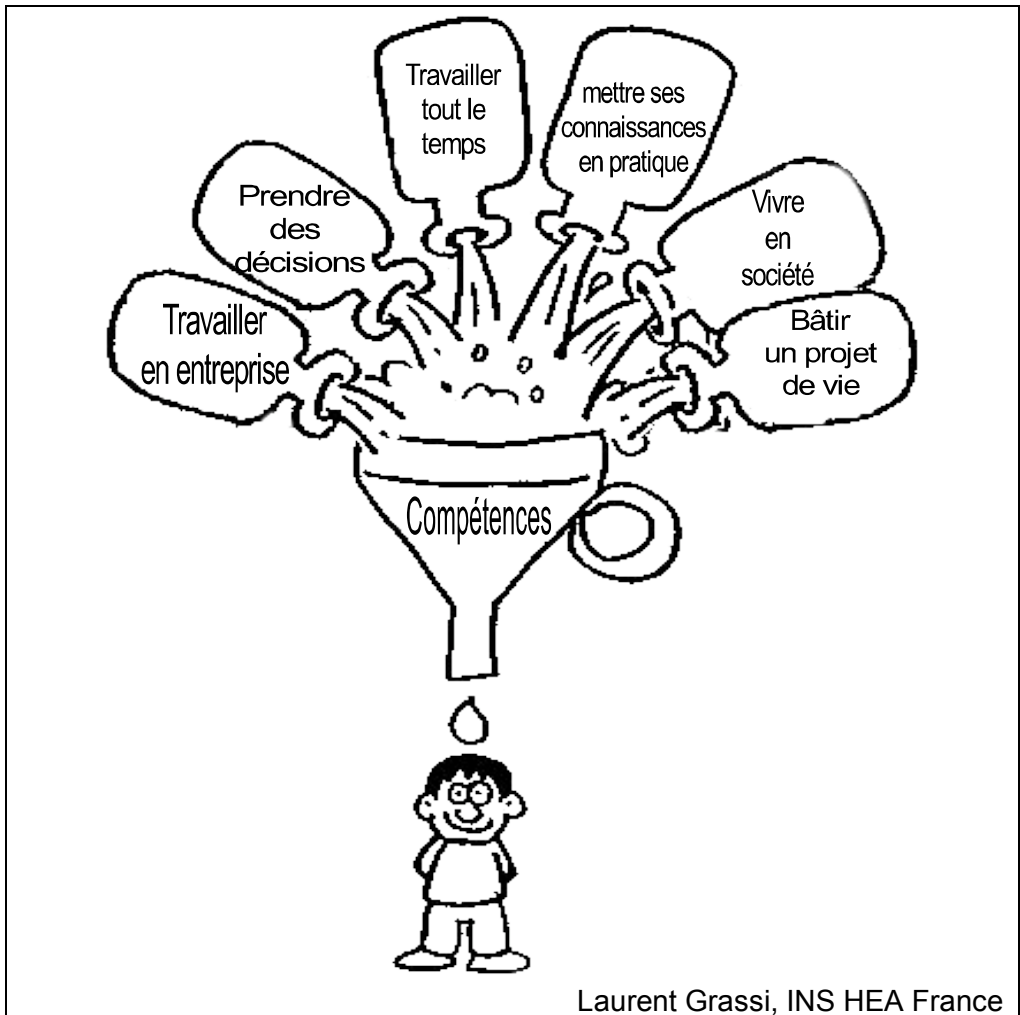
Propositions

Portrait du jeune : fournit des informations détaillées sur la situation passée et les aptitudes présentes du jeune. Dressé par les professionnels, ce portrait doit être discuté et confronté aussi bien à la perception que le jeune a de lui-même, qu'à son autoévaluation et aux attentes de sa famille. Il est illusoire d'espérer que tous les points de vue convergent, mais il faut savoir que de trop grandes divergences seront une source de conflit.



Compétences : Il faut distinguer trois principaux domaines d'égale importance :

- compétences scolaires : le cursus suivi ;
- compétences professionnelles : connaissances et savoir-faire nécessaires à accomplir une tâche professionnelle donnée. Elles peuvent être très variées selon l'emploi choisi et sont directement liées à l'expérience professionnelle ;
- compétences personnelles : les acquis de l'individu, tant sur le plan personnel que social. Ces compétences-là sont très importantes car elles déterminent le niveau d'autonomie et contribuent à renforcer le jeune. Elles comprennent les aptitudes sociales et émotionnelles (être indépendant, respecter les règles, être ponctuel, etc.), les aptitudes personnelles (savoir interagir avec les autres et se présenter, être capable d'anticiper et de planifier, etc.) et les dispositions physiques (liées aux capacités motrices ou psychomotrices).



Accord : dès lors que l'on arrive à un accord, l'objectif de la première réunion est atteint et il faudra prévoir un plan d'action, avec une liste de tâches à accomplir, le tout devant être discuté et évalué lors d'une deuxième réunion. En cas de désaccord, il faudra s'informer, réfléchir et discuter davantage. Le référent devra se charger d'organiser la deuxième réunion, réunissant l'information ou les coordonnées nécessaires pour préparer le plan d'action correspondant.

Réunions suivantes

Les réunions suivantes doivent être soigneusement préparées, de la même manière que la première. L'objectif doit être clairement compris de tous. Il convient également de veiller à une bonne gestion du temps : il ne faut pas organiser plus de réunions que nécessaire ni les prolonger inutilement.

Propositions

Actions concertées (plan d'action) : elles doivent être toutes consignées par le référent. Intégrées dans le PIT, elles seront complétées, modifiées et constamment réexaminées tout au long du processus. Afin que le jeune puisse prendre acte de ses propres progrès et les évaluer, il convient d'adopter une forme simple. Le tableau 2 présente les principaux domaines d'action et les recommandations correspondantes à propos de ce qui doit être planifié et examiné :

Tableau 2. Domaines d'action du PIT et recommandations correspondantes

Domaines	Recommandations
Information	<ul style="list-style-type: none">- 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 (par exemple futures possibilités de formation)
Orientation	<ul style="list-style-type: none">- 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

[Continue à la page suivante...]

Domaines	Recommandations
Compétences	<ul style="list-style-type: none"> - 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
Expérience professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Trouver des possibilités de stage sur le marché de l'emploi ouvert - Le référent doit visiter les différentes institutions et entreprises afin de déterminer la place qui convient le mieux au jeune - Avant que le jeune commence son stage professionnel, un responsable doit s'impliquer au sein de l'entreprise - Les professionnels doivent évaluer le placement avec le jeune dans le but de préparer la future planification - Au moment où le référent entre en contact avec les différentes entreprises, il doit se renseigner sur les conditions de rémunération - Le référent doit continuer à prendre des contacts pour trouver éventuellement un travail pour les vacances
Évaluation	<ul style="list-style-type: none"> - Elle s'effectue dans tous les domaines. Elle invite à une réflexion permanente et fait partie intégrante de l'ensemble du processus. Chaque étape doit être évaluée avant de procéder à l'étape suivante - L'auto évaluation du jeune est un élément important de l'évaluation globale. On peut l'y aider en lui apportant des outils comme le dialogue, l'observation, l'analyse de ses expériences, la vérification de ses capacités physiques, etc. - L'unique moyen de savoir si l'objectif final a été atteint est d'assurer un suivi jusqu'au bout
Certification	<ul style="list-style-type: none"> - 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

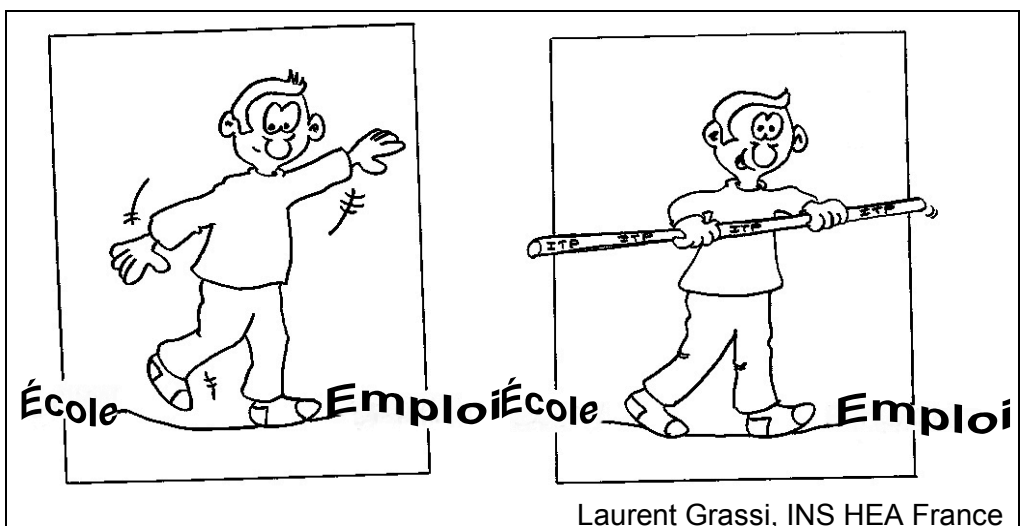
Toutes les recommandations ici énumérées constituent un axe directeur pour une mise en œuvre efficace et une observation critique des pratiques propres à chaque professionnel. Elles ne peuvent répondre à toutes les questions d'ordre pratique qui se posent, de sorte que les professionnels doivent les appliquer de façon circonstanciée, les adaptant aux situations particulières qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur travail.

2.4. Recommandations finales

Afin d'assurer une mise en œuvre efficace du présent axe directeur et pour faire suite aux recommandations déjà formulées dans la première partie du présent document concernant les principaux aspects qui garantissent *des relations étroites entre l'école et le monde du travail*, sont adressées aux décideurs les deux recommandations suivantes :

Ils doivent veiller à promouvoir un cadre légal qui :

- garantisse le bon fonctionnement de la coopération entre les secteurs de l'éducation et de l'emploi, ce à travers un document de concertation tel que le PIT ou équivalents ;
- contribue à la claire répartition des responsabilités et des ressources financières entre les différents services impliqués dans la mise en place du PIT.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

British Association for Supported Employment (*Association britannique pour l'emploi assisté*) (1999), *Proposition de l'AfSE pour le Programme d'emploi assisté*, www.afse.org.uk/pubs/papers/paper3.htm [accessible depuis mai 2005]

CEDEFOP (1997), *Agora I, L'élévation du niveau des diplômes et leur diffusion sur le marché du travail : leçons du passé et perspectives d'avenir*, Séries CEDEFOP Panorama, Thessalonique, CEDEFOP

Collado J.C. et Villagómez E. (2000), *Politiques actives en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : évaluation de leur bénéfice net*, Fondation Tomillo, Centre d'études économiques, Projet de rapport réalisé pour le compte de la Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales

Ministère de l'Éducation et de l'Emploi (1995), *Projet Educatif Individualisé (PEI)* www.teachernet.gov.uk/management/atoz/i/individualeducationplan/ [accessible depuis mai 2005]

ECOTEC Research and Consulting Ltd. (2000), *Analyse comparative des politiques en faveur des personnes handicapées*, rapport réalisé pour le compte de la Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales, Unité EMPL/E/4

Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers / Bertrand, L., Pijl, S.J. et Watkins, A. (rédacteurs) (2000), *La participation des personnes handicapées au sein du programme SOCRATES – statistiques en annexe*, rapport réalisé pour le compte de la Commission européenne, Direction générale de l'éducation et de la culture.

Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers / Meijer, C.J.W. (rédacteur) (1999), *Financement des besoins éducatifs particuliers*, Middelfart, Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers

Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers / Soriano, V. (rédacteur) (2002), *Transition de l'école à l'emploi, Principaux problèmes, solutions et options qui se présentent aux étudiants à besoins éducatifs particuliers dans 16 pays européens*, Middelfart, Agence Européenne pour le Développement de l'Éducation des Personnes présentant des Besoins Particuliers

Commission européenne, Direction générale de l'emploi et des affaires sociales (1998), *Rapport conjoint sur l'emploi*, Bruxelles, Commission européenne

Commission européenne (2000), *Enquête sur les forces de travail*, Bruxelles, Commission européenne

Forum européen des personnes handicapées (2002), *Déclaration de Madrid*, Bruxelles, Forum européen des personnes handicapées

Eurostat (1998), *L'éducation à travers l'Union européenne – Statistiques et indicateurs*, Luxembourg, Eurostat

Eurybase (1999), *Financement de l'éducation*, Bruxelles, Eurydice


HELIOS II (1996a), *Socialisation et préparation à la vie autonome, formation professionnelle et éducation des adultes handicapés*, Bruxelles, Commission européenne

HELIOS II (1996b), *La Transition en fonction des différents niveaux d'éducation*, Commission européenne

Bureau international du travail (1998), *Politiques et programmes d'éducation, d'emploi et de formation en faveur des jeunes présentant un handicap dans 5 pays européens*, Genève, Bureau international du travail

Lerner, J.W., Lowenthal, B. et Egan, R. (1998), *Enfants en âge préscolaire présentant des besoins particuliers : Enfants à risques, enfants handicapés*, Allyn et Bacon

Ministère de la Communauté flamande, service d'Éducation (1998), *Passage de la planification individuelle d'éducation au Projet*



d'éducation individuel dans le cadre de l'éducation spécialisée,
Bruxelles

Organisation de coopération et de développement économiques (1996), *Perspectives pour l'emploi*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques

Organisation de coopération et de développement économiques (1997), *L'éducation post-primaire pour les personnes handicapées*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques

Organisation de coopération et de développement économiques (2000), *Vers une politique de mixité cohérente*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques

UNESCO (1994), *Déclaration de Salamanque et cadre d'action pour l'éducation et les besoins spéciaux. Adoptés par la Conférence mondiale sur l'éducation et les besoins éducatifs spéciaux : accès et qualité*, Salamanque, UNESCO

Base de données en ligne sur la transition école - emploi
www.european-agency.org/transit/