

10 ANS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF, ET APRÈS ?

**PLAIDOYER POUR LA MISE EN PLACE D'UN
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF 2.0**



10 ANS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF, ET APRÈS ?

**PLAIDOYER POUR LA MISE EN PLACE D'UN
ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF 2.0**

TABLE DES MATIÈRES

/ 01. 2024, LE DÉCRET A DIX ANS	4
01.1 / Outils développés	4
01.2 / Moyens existants	5
/ 02. 2024, PLAIDOYER POUR LA MISE EN PLACE D'UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF 2.0	7
02.1 / Financement	7
02.2 / Du personnel dédié à l'inclusif	8
02.3 / Une prise en charge globale	8
/ 03. CONCRÈTEMENT	9

/01. 2024, LE DÉCRET A DIX ANS

Ce 30 janvier 2024 marque les dix ans du décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif, créé par la Fédération Wallonie-Bruxelles en application de la convention ONU relatives aux droits des personnes en situation de handicap.

Ce texte a permis de légitimer l'engagement pris auparavant par de nombreux acteurs et actrices en faveur d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap. Depuis lors, les établissements sont dans l'obligation légale de mettre en œuvre des dispositifs visant à supprimer ou à réduire les barrières matérielles, pédagogiques, culturelles, sociales et psychologiques rencontrées par les étudiantes et étudiants en situation de handicap lors de leurs études.

Si la mise en application du décret est loin d'avoir été une simple formalité pour les établissements, les services d'accueil ou d'accompagnement (SAA) et les enseignantes et enseignants, toutes les actrices et tous les acteurs se sont engagés en ce sens. Les mentalités des étudiantes et étudiants et du corps professoral évoluent, on observe une volonté de « faire changer les choses », de collaborer en vue d'un enseignement plus inclusif.

01. 1 / OUTILS DÉVELOPPÉS

La Commission de l'enseignement supérieur inclusif (CESI) a été créée par le décret et a pour mission d'assurer la promotion de l'enseignement supérieur inclusif. Elle a réalisé des outils audiovisuels¹. Ces capsules vidéo, créées comme supports didactiques, permettent d'appréhender la philosophie du décret et les processus qui peuvent être mis en place pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants en situation de handicap. L'objectif du décret étant de dépasser les barrières qui constituent des obstacles à leur pleine et effective participation à la vie académique.

À travers ces capsules, on peut découvrir :

- » Le processus d'octroi du statut d'étudiante ou d'étudiant en situation de handicap par l'établissement d'enseignement supérieur ;
- » L'élaboration d'un plan d'accompagnement individualisé comprenant des aménagements raisonnables comme réponse aux besoins de l'étudiante ou de l'étudiant en situation de handicap ;
- » La mise en œuvre des dispositifs spécifiques dans l'enseignement supérieur.

La CESI a mis au point d'autres capsules². Elles ont pour but de mettre en évidence des parcours académiques d'étudiantes et étudiants en situation de handicap qui, grâce à la mise en place d'aménagements raisonnables, à la collaboration, l'accompagnement et l'aide d'enseignants, d'enseignantes (éventuellement de condisciples) et du SAA réussissent à mener à bien leurs études. L'idée est de valoriser ces dynamiques collectives.

La CESI a également travaillé à un guide relatif à l'accessibilité des bâtiments accompagné de fiches conseils et de grilles d'analyse par type de pièce et par type de handicap (voir annexe) en aidant les établissements à analyser le bâtiment en fonction des normes existantes en matière d'accessibilité. Depuis 3 ans, des appels à projets sont lancés par l'ARES auprès des établissements pour qu'ils améliorent l'accessibilité de leurs bâtiments grâce à une subvention annuelle dont le montant s'est situé d'une année à l'autre entre 1 200 000 € à 800 000 €.

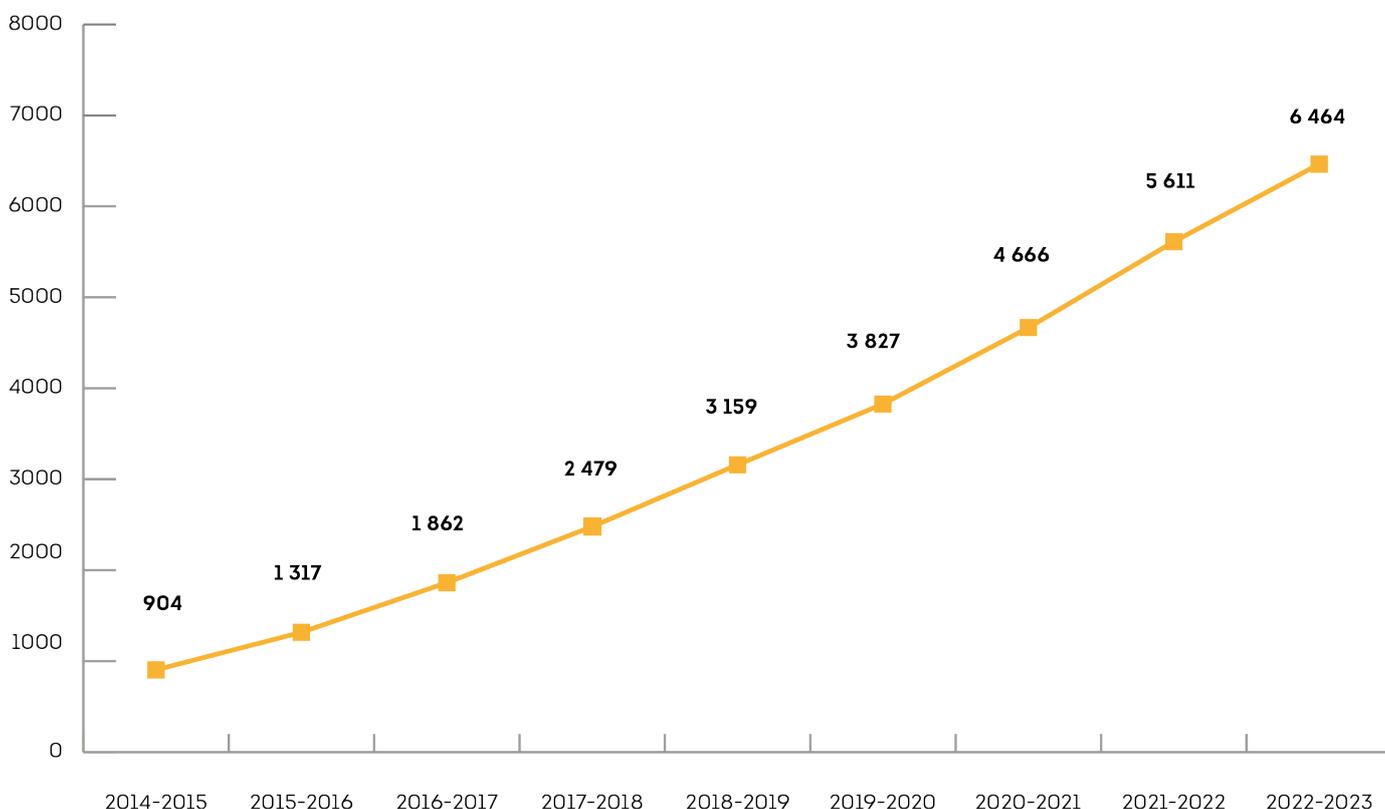
À ce jour, 29 établissements d'enseignement supérieur ont pu bénéficier d'aménagements et d'équipement au profit des étudiantes et étudiants en situation de handicap en FWB. Le guide et la subvention ont permis de lancer une réelle dynamique positive soutenue par la CESI et par l'ARES.

¹ Grâce à une subvention de la Fédération Wallonie-Bruxelles (<https://mesetudes.be/mon-profil> ou <https://www.ares-ac.be/fr/a-propos/instances/commissions-permanentes/enseignement-inclusif-cesi>).

² Ces capsules seront prochainement disponibles.

01. 2 / MOYENS EXISTANTS

La CESI constate, via son questionnaire annuel, une explosion des demandes depuis 10 ans, mise en lumière dans le graphique ci-dessous :



“

De 2014-2015 à 2022-2023, le taux d'accroissement des demandes est de 715 %

”

Ces demandes sont déposées par des étudiantes et étudiants auprès des établissements afin de reconnaître leur situation de handicap. Toutes ces demandes sont réceptionnées, analysées et font l'objet d'une réponse par le(s) service(s) de l'établissement.

Ramenées à l'ensemble des étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur, ces demandes concernent environ 2,5 % de la population étudiante pour l'année académique 2021-2022. À la lecture du tableau dans le rapport statistique en annexe, on constate que l'augmentation des demandes n'est pas uniquement liée à l'augmentation générale des étudiantes et étudiants au sein de l'enseignement supérieur.

Les personnes reconnues en situation de handicap sont majoritairement des femmes (environ 2 sur 3), plus majoritaires encore que dans l'ensemble de la population étudiante.

La répartition hommes/femmes pour les étudiantes et étudiants en situation de handicap reste très stable (voir rapport).

Concernant le type de déficiences faisant l'objet d'une demande d'aménagements raisonnables, les troubles spécifiques d'apprentissage font l'objet de 2 requêtes sur 3, viennent ensuite les maladies invalidantes concernant un peu moins d'une demande sur sept. Les déficiences sensorielles constituent quant à elles 5 % des demandes et les déficiences motrices 5 %.

L'évolution dans le temps de la demande par type de déficiences est reprise dans le rapport statistique.

Certains troubles, notamment les troubles psychiques ou les maladies invalidantes, représentent de véritables défis dans leur prise en charge par les services d'accueil et d'accompagnement, par ailleurs débordés par la charge de travail.

Pourtant, l'ensemble des actrices et acteurs s'efforcent de n'abandonner personne et, si la réponse ne peut être trouvée à l'interne, de diriger l'étudiante et l'étudiant vers un service, une association externe, généralement reconnue par l'Agence pour une vie de qualité (AViQ, ex AWIPH), par Personne handicapée autonomie recherchée (PHARE) ou par la Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB).

Autre accompagnement prévu depuis 10 ans : les étudiantes accompagnatrices et les étudiants accompagnateurs qui étaient au nombre de 241 en 2021-2022 (en croissance depuis quatre ans). Les principales compétences valorisées dans ce rôle sont : la qualité de la prise de notes, la compréhension de la matière, les compétences organisationnelles, la générosité, l'assiduité, le sérieux, la fiabilité, le « profil de réussite », les compétences techniques de travail en atelier (*en ESA¹*), des études suivies en pédagogie, des compétences scientifiques, des expériences personnelles et formatives antérieures (du tutorat notamment), de l'expérience dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

“ **La CESI explique l'augmentation des demandes notamment par le fait que les élèves bénéficiant déjà d'aménagements dans le secondaire souhaitent poursuivre leur « parcours inclusif ».** ”

Si l'on ne peut que s'en réjouir, il est fort probable que le nombre de demandes dans le supérieur continue à augmenter.

À l'évidence, le traitement d'un tel volume de demandes requiert nécessairement des ressources. Un article du décret prévoit que chaque établissement d'enseignement supérieur consacre, par période de trois années académiques, un montant au moins équivalent à 5 % du montant de ses avantages ou subsides sociaux perçus sur cette période à la mise en œuvre du décret.

La CESI a mené l'enquête sur la réalité des professionnels et professionnelles de terrain. En 2021, 165 personnes mettent en œuvre l'enseignement inclusif de façon « officielle » (c.-à d. que cette mission est prévue dans leur charge de travail) et peuvent être rémunérées via le budget social de l'établissement.

“ **Ces 165 personnes représentent 48 ETP² et peuvent donc consacrer en moyenne 3/10 (ou une journée et demie par semaine) de leur temps de travail à l'inclusif.** ”

Une liste de tâches³ non exhaustives du personnel de l'inclusif a été réalisée (et reprise en annexe). Elle constitue la « charge de travail minimale » telle que découlant des missions fixées par le décret qui devrait être assurées au sein de tous les établissements⁴ : en particulier, l'accueil et l'accompagnement des étudiantes et étudiants en situation de handicap et la réalisation et la mise en œuvre de leur PAI (plan d'apprentissage individualisé).

1 École supérieure des arts.

2 Équivalent temps plein.

3 L'ensemble de ces tâches est repris en annexe de la présente

4 Auxquelles des tâches supplémentaires particulières sont ajoutées en fonction des réalités, des stratégies et des choix des établissements.

/02. 2024, PLAIDOYER POUR LA MISE EN PLACE D'UN ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR INCLUSIF 2.0

Si les subsides sociaux accordés aux hautes écoles et aux écoles supérieures des arts ont augmenté afin de rattraper les budgets sociaux des universités, et si un budget permet désormais aux établissements d'améliorer l'accessibilité des bâtiments des établissements d'enseignement supérieur, la CESI estime néanmoins que des budgets spécifiques en termes de fonctionnement et en termes de personnels destinés à l'enseignement supérieur inclusif sont également indispensables.

02.1 / FINANCEMENT

Le financement des professionnels de l'inclusif accompagnant les étudiants et étudiantes en situation de handicap devrait être spécifique et non assuré par le budget social des établissements. La CESI souhaite que le soutien à l'inclusion des étudiantes et étudiants en situation de handicap soit « sortis » du budget social afin que les besoins « inclusifs » n'entrent plus en concurrence avec les besoins « sociaux ». Actuellement, l'inclusif entre parfois « en conflit » avec des besoins de lutte contre la précarité.

À l'appui de sa demande, la CESI cite un rapport interparlementaire¹ qui recommande aux Gouvernements des entités concernées de *garantir la pleine mise en œuvre et le financement du décret du 30 janvier 2014 relatif à l'Enseignement supérieur inclusif pour les étudiants présentant une déficience avérée, un trouble spécifique d'apprentissage ou une maladie invalidante pouvant constituer un obstacle dans leur vie académique et pour les étudiants disposant d'une décision d'intervention par un organisme public chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.*

“ La CESI estime que les ressources actuellement consacrées sont insuffisantes pour assurer un niveau de qualité satisfaisant dans l'exécution de ces tâches considérées comme un « minimum ». ”

Assurer l'ensemble de ces tâches afin d'offrir un appui « satisfaisant » aux étudiantes et étudiants en situation de handicap nécessite des ressources supplémentaires sans nul doute.

D'autant que ces tâches sont non seulement nombreuses, mais aussi très variées et nécessitent des **équipes pluridisciplinaires** pour y répondre. Dans les petites équipes, la multiplicité des rôles que le personnel doit assumer est problématique, car elle demande des préparations tant matérielles que mentales pour chaque rôle.

Le décret enseignement supérieur inclusif centre son action sur « l'étudiant » et induit une **individualisation de son accompagnement**. La variété des troubles et handicaps, des cursus, des implantations, des ressources et forces dont dispose l'étudiante et l'étudiant, le corps enseignant qui suit la personne en situation de handicap implique que les aménagements soient taillés sur mesure. Si cette approche est bénéfique pour l'étudiante et l'étudiant, elle nécessite d'avoir un ou plusieurs professionnelles et professionnels pérennes formés de manière continue aux handicaps, maladies et troubles reconnus. L'individualisation est la base de l'inclusion pour pouvoir répondre aux besoins réels de l'étudiante et de l'étudiant. On ne peut donc proposer à termes une autre approche.

Or, le manque de budget spécifique d'embauche empêche d'assurer une stabilité au personnel, ce qui implique un turnover ne permettant ni d'assurer la pérennité des missions ni de se former adéquatement.

¹ Du Parlement de la FWB, du Parlement wallon, de l'Assemblée de la Commission communautaire française; disponible ici : <http://archive.pfwb.be/1000000020cd0a6>, page 8.

02. 2 / DU PERSONNEL DÉDIDÉ À L'INCLUSIF

Par ailleurs, l'inclusif représente une charge supplémentaire pour beaucoup de professionnelles et de professionnels n'étant pas embauchés pour s'occuper exclusivement de l'inclusif, mais qui le font en plus de leurs autres attributions (conseil social, aide à la réussite, secrétariat académique, enseignement, travail administratif, etc.). Ils sont environ 300 et travaillent à l'inclusif lorsque « leur autre métier leur en laisse le temps ». C'est souvent le cas dans les plus établissements de plus petite taille. Les « grands » établissements rencontrent cette difficulté non pas au sein du service inclusif central (le SAA), mais pour les référentes et référents inclusifs des facultés ou départements de l'établissement.

De plus, ces personnes représentent des relais indispensables afin de sensibiliser les enseignantes et enseignants en contact avec les étudiantes et étudiants en situation de handicap toujours plus nombreux et nombreuses. Cela augmente la charge de travail des enseignantes et enseignants dont l'implication se trouve amoindrie suite à l'augmentation des demandes. Par conséquent, le SAA doit augmenter son accompagnement et son travail de conviction auprès du corps enseignant.

Pour ce faire, des professionnelles et professionnels formés, rassurés quant à leur emploi et en mesure de porter des projets d'inclusion sont nécessaires. La situation actuelle conduit certains à ressentir un sentiment d'isolement ou d'épuisement dans leur emploi.

“

Le risque d'épuiser les actrices et les acteurs est bien réel.

“

Deux témoignages à l'appui :

- » [depuis 2014, j'observe] une charge de travail de plus en plus lourde et invasive, sans compensation. Aux conditions actuelles, avec une augmentation probablement attendue, d'ici un à deux ans, cela sera intenable. Le SAA ne sera plus en mesure d'accueillir des étudiants au-delà d'un certain nombre;
- » en 2021, le personnel du SAA de mon établissement a failli démissionner collectivement du SAA, en cause : les demandes des parents, des revendications irréalistes des étudiants, les exigences des professionnels sur des aménagements irraisonnables, le relationnel avec les enseignants, les justifications incessantes à produire, les demandes de passe-droit...

02. 3 / UNE PRISE EN CHARGE GLOBALE

Par ailleurs, l'enseignement secondaire étant doté de son propre décret depuis quelques années, la CESI plaide pour un « décloisonnement » de l'inclusif d'un dossier unique de l'élève en situation de handicap le suivant depuis le premier constat d'une situation de handicap jusqu'à la fin de sa vie d'étudiant. Pourraient être repris dans ce dossier dans le strict respect du RGPD : l'état des troubles et handicaps (décrits tant en termes d'embûches sur son parcours que de points forts développés par l'étudiante et l'étudiant) et l'historique des aménagements raisonnables proposés. Le décloisonnement pourrait s'incarner également via une plus grande cohérence dans les procédures et l'analyse des demandes des élèves/étudiant-es sans perdre la qualité de l'accompagnement actuellement proposé par l'enseignement supérieur. Enfin, une meilleure communication permettrait de faciliter les transitions : du secondaire au supérieur et du primaire au secondaire.

La CESI plaide également pour qu'un dialogue soit initié avec les représentantes et les représentants des professionnelles et professionnels de la santé (logopèdes, neuropsychologues, pédopsychiatres, neuropédiatres, neurologues...) sans restreindre leur liberté (para)médicale en vue de mieux faire comprendre les besoins et les attentes des professionnelles et professionnels de l'inclusif dans l'enseignement supérieur. Dans cet esprit, elle a rédigé deux fiches¹ que l'étudiante et l'étudiant en situation de handicap peut proposer au spécialiste de son choix pour servir comme un support permettant de procéder à une meilleure analyse de ses besoins.

Bien souvent les délais pour obtenir un rendez-vous en vue d'obtenir un bilan de la situation de handicap auprès d'une ou d'un spécialiste sont trop longs : les rendez-vous « psy » nécessitent généralement un délai de 3-4 mois à 1 an ; les rendez-vous « logo, neuropsych, ergo » entre 3 à 6 mois dans un centres « compétent » ; les rendez-vous chez des médecins spécialistes peuvent prendre 3 mois à 1 an et demi d'attente sauf en cas de suivi en cours.

¹ Une fiche pour les troubles de l'apprentissage du langage écrit et une fiche pour les troubles des fonctions attentionnelles et exécutives.

Ces délais ne permettent pas d'appréhender correctement les troubles de l'étudiante et de l'étudiant, soit parce que ceux-ci évoluent rapidement, soit parce qu'ils sont détectés au début de l'âge adulte (en santé mentale notamment). Des bilans récents et adaptés à l'âge de l'étudiante et l'étudiant sont liés à son projet dans l'enseignement supérieur. Si l'allongement des délais est lié à un manque de spécialistes, la CESI plaide pour une sensibilisation des autorités fédérales à ce sujet.

Les troubles de santé mentale impactent fortement les étudiantes et étudiants de l'enseignement supérieur, de façon croissante ces dernières années post-covid. Si certains établissements d'enseignement supérieur disposent d'un service psychologique de première ligne, des aides plus structurelles sont nécessaires. A fortiori, les étudiantes et les étudiants en situation de handicap souffrant de troubles de la santé mentale sont particulièrement concernés par la situation. La CESI plaide pour une mobilisation des actrices et acteurs politiques compétents en matière de santé mentale à savoir les Régions.

/03. CONCRÈTEMENT

La CESI a établi ce plaidoyer destiné à soutenir les professionnelles et professionnels de l'inclusif en vue d'atteindre un enseignement inclusif renforcé. Après 10 ans du décret, elle plaide pour que l'enseignement supérieur inclusif passe à la vitesse supérieure, compte tenu de l'augmentation croissante des demandes de reconnaissances du handicap observées et des besoins en matière de ressources humaines des services concernés identifiés. Concrètement :

- » La CESI propose qu'un **mi-temps minimum** soit financé par la FWB pour chacun des 40 établissements d'enseignement supérieur de plein exercice, quelle que soit leur taille. La CESI insiste pour que ce **mi-temps soit incompressible et non divisible** et que son affectation soit vérifiée par les instances ad hoc. La CESI propose que **progressivement un temps plein minimum** soit financé dans les établissements dont la population étudiante est importante. Pour pouvoir mettre en œuvre un enseignement plus inclusif, un temps minimum de formation est nécessaire pour pouvoir appréhender les réalités multiples des différents troubles et handicaps, les exigences légales de l'inclusif, les aménagements raisonnables, la participation aux processus internes de l'établissement, etc. Or, ce temps minimal est identique même pour accueillir un nombre réduit d'étudiantes et d'étudiants en situation de handicap. Cette solution permettrait d'assurer l'existence d'un service inclusif même si aucune étudiante ou étudiant en situation de handicap n'y a fait appel l'année précédente. L'objectif est de professionnaliser les équipes qui s'occupent de l'inclusif en leur donnant des outils, en les stabilisant dans leur position professionnelle et en leur donnant de la motivation seule garante de fournir l'énergie pour convaincre et militer en faveur d'un enseignement plus inclusif.
- » En outre, la CESI souhaite que les budgets destinés à financer les aménagements raisonnables (équivalents à 5 % du budget social) soient distincts du budget social afin que les besoins « inclusifs » n'entrent pas en concurrence avec les besoins « sociaux » (l'enveloppe « sociale » resterait intacte et une enveloppe « inclusif » serait ajoutée).
- » La CESI demande que les budgets consacrés aux SAA (tant pour le personnel que pour les aménagements raisonnables) soient intégrés dans les budgets de fonctionnement des établissements à l'instar de ce qui concerne les conseillères et conseillers académiques. De ce fait, les services inclusifs verraient leur existence légitimée et leur travail mieux reconnu au sein des établissements.