

Carte des outils existants en matière de valorisation et/ou d'évaluation des compétences

Projet FAME - Formation Adaptation Maintien Employabilité
dans le domaine du handicap - Initiative communautaire EQUAL



EQUAL



Introduction

L'atelier de création d'un outil de valorisation des compétences, adaptable au public en situation de fragilité par rapport à l'emploi, travaille depuis le mois de janvier 2005 à la création d'un outil de valorisation des compétences.

A cette fin, ses membres :

- mobilisent leur expérience dans le domaine de la valorisation et/ou de l'évaluation des compétences.
- découvrent, interrogent, apprécient les outils existants en la matière.
- rencontrent et travaillent avec les bénéficiaires (groupe de travail et questionnaires).
- rencontrent et travaillent avec les intervenants (groupe de travail et questionnaires).
- bénéficient de l'expertise du BIEF - Bureau d'Ingénierie en Education et en Formation - qui accompagne méthodologiquement les travaux de cet atelier.

Dans le présent document, vous trouverez une check-list reprenant de manière *non exhaustive* les outils développés, en Région wallonne et ailleurs en Europe, dans le champ de la valorisation et/ou de l'évaluation des compétences. En effet, il n'aurait pas été raisonnable de vouloir identifier absolument tout ce qui se fait dans le domaine des compétences. D'ailleurs, aurions-nous pu être exhaustifs ?

Nous avons, dès lors, davantage cherché à identifier une tendance en posant la question suivante : « Comment les compétences se trouvent-elles traitées et interrogées par un échantillon de structures actives dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle d'un public en situation de fragilité ? ».

Ces outils sont principalement issus de structures présentes sur le territoire de la Région wallonne et de structures françaises ; la plupart ont fait l'objet de présentations dans le cadre des rencontres de l'atelier.

Ces présentations avaient pour objectif de premièrement, apprécier les enseignements négatifs et positifs de l'utilisation de ces outils. Ensuite, afin d'enrichir notre travail à partir de plusieurs expériences. Enfin, afin d'éviter de créer un outil de plus !

En d'autres termes, au travers du travail présenté dans ce document, les membres de l'atelier ont souhaité d'une part établir une carte des outils existants, et d'autre part identifier/compiler les bonnes pratiques.

L'idée de proposer une telle carte s'inscrit dans une volonté de ne pas limiter les intervenants à l'utilisation d'un unique et seul outil.

La possibilité de recourir à plusieurs outils et de les compléter les uns par les autres représente une opportunité d'obtenir de meilleurs résultats quant à un processus de valorisation des compétences. Chaque personne est unique et par conséquent, mérite l'outil qui soit le mieux adapté à ses besoins.

PLUS D'INFOS

<http://www.awiph.be/fame/>

Cet atelier de travail a été mis en place dans le cadre du projet européen FAME coordonné par l'AWIPH.

Il est composé de :

- la Société d'Intérim et de placement TRACE!.
- CEPAG (Centre d'Education Permanente André Genot – FGTB wallonne).
- l'AWIPH.
- l'EWETA (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté).
- SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises).
- FOREM.
- l'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance pour Petites et Moyennes Entreprises).
- CRT (Centre de Réadaptation au Travail) de Tinlot.
- CFP (Centre de formation professionnelle) AURELIE.
- l'ETA (Entreprise de Travail Adapté) ENTRA.
- l'ETA d'Enghien.
- l'ETA Village n°1.

1. Carte des outils existants

NOM DE L'OUTIL	STRUCTURE(S) DE DEVELOPPEMENT	ORIGINE DU PROJET	PERSONNE(S) DE CONTACT
1. Portefeuille de compétences – <i>Competence Map</i>	Partenaires allemands et belges	Programme Leonardo da Vinci II – Projet « Transworkcoaching »	M. Chr. RIZZO – AWIPH Tél. : 00 32 71 205 850 c.rizzo@awiph.be Présentation de l'outil à partir du lien suivant http://www.awiph.be/fame/documents.html
2. Bilan Personnel et Professionnel Farde « Action » : atouts, projet professionnel, recherche d'emploi L'Etoile des Talents Le Blason Et moi Et Moi Les Mains Magiques Les Etats modifiés de conscience	FOREM	FOREM	Mme Nathalie BIERWERTZ Conseillère en Orientation Professionnelle auprès de la Direction du FOREM de Liège Tél. : 00 32 (0) 498 387 951 nathalie.bierwertz@forem.be Présentation des outils à partir du lien suivant http://www.awiph.be/fame/documents.html
3. L'orientation professionnelle	CRT – Centre de Réadaptation par le Travail - TINLOT	Centre d'Orientation Professionnelle Spécialisée du CRT	Dr. Eric MEUNIER eric.meunier@lecrt.be Mme Dominique COLLIGNON, directrice collignon.domi@lecrt.be - admin@lecrt.be http://www.lecrt.be
4. Le projet professionnel	A4CFP	Initiative spécifique AWIPH en matière de jobcoaching	M. François FOGUENNE Tél. : 04/2641305 aurelie.asbl@skynet.be

<p>5. PCI – Passeport Cognitif d’Insertion</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ CPAS de La Louvière et de Mons ▪ ASBL Braine Emploi ▪ IOS ▪ ASBL CEDAR ▪ Province de Hainaut (CPEPSB) ▪ Ville de La Louvière (Form@t 21) ▪ Ville de Mons (EISM) ▪ AWIPH ▪ CREAFORM ▪ ASBL INDIGO ▪ ASBL CEDAR 	<p>Initiative communautaire EQUAL I</p>	<p>M. Daniel NERVENNE Coordinateur projet GENERIC Tél. : 00 32 (0) 475 754 724</p>
<p>6. Recueil d’histoires de vie professionnelles</p>	<p>GIRAV Groupe Interservices de Recherche-Action sur le Vieillessement du handicap mental</p>	<p>GIRAV</p>	<p>Mme Daisy POPULAIRE Directrice GIRAV Tél. : 00 32 (0) 476 63 12 30 girav@acis-group.org</p>
<p>7. Le dispositif d’aide à la décision (DAD)</p>	<p>IFAPME</p>	<p>Programmes Objectif I et Objectif III</p>	<p>Mlle Stéphanie MATHYS Assistante d’aide à la décision IFAPME stephanie.mathys@ifapme.be</p> <p>M. Eddy DAMBLY Délégué à la tutelle IFAPME eddy.dambly@ifapme.be</p> <p>Présentation de l’outil à partir du lien suivant http://www.awiph.be/fame/documents.html</p>
<p>8. Inventaire des ressources personnelles (IRP)</p>	<p>VDS FORMATION Centre de formation professionnel français</p>	<p>Initiative communautaire EQUAL II – Projet TRAJES</p>	<p>M. Gérard VERMAUT-DESROCHES Tél. : 00 33 (0)3 81 94 51 77 vdsformation@wanadoo.fr</p> <p>Accès outil : http://www.vdsformation.com</p>

9. EVAL 2	Structure française	Structure française	<p>Mlle Séverine LALOY AWIPH – Bureau régional de Mons Tél. : 00 32 (0) 65 328 636 s.laloy@awiph.be</p> <p>Présentation de l’outil à partir du lien suivant http://www.awiph.be/fame/documents.html</p>
10. Logiciel de gestion des compétences	TRACE!	TRACE!	<p>Mme Sylvie LAMBINON Tél. : 00 32 (0) 498 922 333 s.lambinon@tracegroup.be</p>
11. Grille d’évaluation des aptitudes et des potentialités	AWIPH	Initiative communautaire EQUAL I – Projet SAFRHAN	<p>M. Axel VAN WEYNENDAELE – AWIPH Tél. : 00 32 (0) 71 205 510 a.vanweynendaele@awiph.be</p> <p>M. Benoît NIZET – Bureau régional de Liège Tél. : 00 32 (0) 4 221 63 23 b.nizet@awiph.be</p>
12. Pistes pour l’adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés	AWIPH	Initiative communautaire EQUAL I – Projet SAFRHAN	<p>M. Luc FOHAL – AWIPH Tél. : 00 32 (0) 71 205 857 l.fohal@awiph.be</p> <p>M. Axel VAN WEYNENDAELE – AWIPH Tél. : 00 32 (0) 71 205 510 a.vanweynendaele@awiph.be</p> <p>Accès outil : http://www.awiph.be/adaptations</p>
13. Outil d’évaluation du processus de vieillissement d’une personne en situation de handicap.	AWIPH	Initiative communautaire EQUAL I – Projet SAFRHAN	<p>M. Axel VAN WEYNENDAELE – AWIPH Tél. : 00 32 (0) 71 205 510 a.vanweynendaele@awiph.be</p> <p>Accès outil : http://www.awiph.be/fame</p>

2. Identification des bonnes pratiques

Précisons d'emblée que l'identification des « bonnes pratiques » ne relèvent pas d'une science. Les bonnes pratiques représentent des outils mis à la disposition de tous en vue d'atteindre divers objectifs, qui sont entre autres de :

- Faire que de bonnes expériences relativement isolées soient vulgarisées et transposées dans des contextes différents.
- Démontrer la possibilité de réaliser des expériences et des projets intéressants avec peu de moyens.
- Pousser les personnes à prendre des initiatives et à dégager des alternatives aux pratiques anciennes.
- Favoriser des échanges d'expériences entre professionnels pour améliorer la qualité des services et prestations offerts.

Néanmoins, nous pouvons envisager la grille de lecture suivante afin d'apprécier si une pratique peut selon les critères suivants être considérées comme une « bonne pratique ».

- **Transférable.** Le produit (outil, méthodologie,...) peut être transmis à une autre personne, ou à un autre organisme (dans le même secteur ou dans un autre). Cela suppose qu'il soit accessible et comparable.
- **Adaptable.** Le produit ne doit pas nécessairement être transféré tel quel mais peut accuser des modifications ainsi qu'un modelage selon son contexte de destination et/ou d'application.
- **Innovant.** Le produit apporte une solution à un problème auquel les méthodes traditionnellement utilisées n'apportent pas de solutions. L'innovation peut tout à fait porter sur le procédé (processus).
- **Impact.** Le produit crée un changement auprès du public utilisateur. Un exemple d'impact pour un outil de valorisation et/ou d'évaluation pourrait être l'employabilité d'un individu.

Grille de lecture

Nom de l'outil et de l'organisme	CATEGORIES			
	Bonnes pratiques / Critiques positives	Critères de sélection/choix	Niveau de mise en œuvre (local, transnational,...)	Objectif / Impact (sur les utilisateurs, l'environnement)
		<ul style="list-style-type: none">▪ Transférable▪ Adaptable▪ Innovant▪ Impact		

NOM DE L'OUTIL	BONNES PRATIQUES	CRITIQUES POSITIVES
1. Portefeuille de compétences – <i>Competence Map</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Dimension auto-évaluation. Il est demandé au candidat de s'auto-évaluer. Il réalise donc un premier travail par lui-même. - <i>Competence Map</i> = propriété de la personne. - Mesurer l'évolution de la personne au sein d'un parcours (personnel, professionnel). 	<ul style="list-style-type: none"> - Outil n'est pas complètement nouveau dans la mesure où il réalise une comparaison entre le profil désiré et le profil réel. - Outil n'a pas été testé auprès d'un échantillon suffisamment large et représentatif.
<p>2. Bilan Personnel et Professionnel</p> <p>Farde « Action » : atouts, projet professionnel, recherche d'emploi</p> <p>L'Etoile des Talents</p> <p>Le Blason</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Outil de réflexion et d'auto-évaluation de la personne vis-à-vis de toutes ses expériences antérieures (privées comme professionnelles) - Outil destiné aux personnes autonomes capables de porter seules un regard sur elle-même. L'outil permet une première approche dans la capitalisation et le recensement des compétences. Il peut également être exploité comme support à des entretiens individuels. - Outil plus ludique permettant de se concentrer sur les expériences de vie positives et significatives pour la personne. Méthode visuelle et synthétique permettant également des ancrages positifs redonnant la confiance en soi. - Méthode très ludique ne faisant pas spécifiquement appel à l'écriture (dessin, photo langage...) - Outil de synthèse « photographiant » la personne dans son contexte présent 	<ul style="list-style-type: none"> - La complexité des rubriques nécessite un travail en « chapitre » avec une phase de synthèse suivie d'une synthèse globale. Tous les chapitres ne sont pas « utiles » pour tout le monde. Les conseillers s'en servent selon les personnes rencontrées. - Outil à adapter pour des personnes en situation de handicap mental - Outil synthétique visant à aller à l'essentiel - Risque de passer à côté d'éléments importants si la personne reste livrée à elle-même - Sensibilisation efficace à l'expression des savoirs, savoir être et savoir faire. - Outil non adapté pour les personnes en situation de handicap mental. - Outil facile et facilement exploitable par le questionnement - L'utilisation de couleurs permet une meilleure mise en évidence des groupes de compétences. - Permet une expression de tous les publics - Le côté ludique facilite la spontanéité

<p>Et moi Et Moi</p> <p>Les Mains Magiques</p> <p>Les Etats modifiés de conscience</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Jeux de stimulation et de motivation autour des savoir, savoir être, savoir être et métier - Action de groupe - Outil axé principalement sur les savoir être - Outil « oral » basé sur les référents individuels (contexte social et culturel de la personne) et « dessiné » permettant une synthèse visuelle - Donner un exemple stimule la réflexion et la créativité (évite les clichés) - Plus le lieu est calme, meilleur est le résultat - Une musique « relaxante » peut être un plus si cela « évoque » quelque chose à la personne (sinon il y a risque d'influence) - La personne est gardienne de son « voyage » - La personne doit bien sûr marquer son accord - Le professionnel doit être formé 	<ul style="list-style-type: none"> - Cet outil permet d'exploiter les résultats de plusieurs manières : personnelle, retour du groupe et expertise des animateurs - L'observation du groupe par les animateurs est essentielle pour alimenter la réflexion personnelle. - Outil simple et lié aux contextes personnels - L'utilisation en groupe est beaucoup plus porteuse qu'en individuel - Peut sembler trop « enfantin » - Implique une formation spécifique du professionnel - Ne peut être réalisé avec tout le monde - Permet de décoincer la réflexion
<p>3. L'orientation professionnelle</p>	<p>Permet d'appréhender le handicap dans sa globalité et en définir les contraintes et contre-indications => fonction de diagnostic et de conseil, surtout quand on manque d'éléments objectifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Approche du potentiel de reconversion en termes d'aptitudes. - Mise au point des acquis, mais surtout appréciation de la marge de progrès des candidats à assimiler de nouvelles compétences. L'objectif étant, in fine, de les positionner dans le processus de réintégration socioprofessionnelle. - Eclairage pluridisciplinaire aux plans psycho-comportemental, motivationnel et interactionnel aux différents moments d'investigation. - Valorisation des « capacités résiduelles », compte tenu des possibilités réelles et du projet personnel. 	<p>Le bilan approfondi nécessite une observation de 2 à 4 jours (selon qu'il y ait projet professionnel ou non), durée a priori longue mais tellement nécessaire pour pouvoir saisir le vécu du handicap, pour appréhender la capacité du sujet- avec les acceptations des limitations - à développer un projet de reconversion, et définir les aptitudes à un nouvel apprentissage, qu'il soit professionnel ou social dans le cadre d'un projet de vie.</p>

	<p>Ouverture d'un champ d'activités possibles => élaboration de pistes, propositions concrètes pour la pertinence du projet, modalités pratiques pour finaliser la réinsertion.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vérification et analyse de l'adéquation des différentes composantes avec le projet professionnel et les perspectives de réinsertion. - Confrontation à une auto-évaluation. - Espace de paroles et de dialogues à toutes les étapes du processus : l'action est centrée sur la personne pour la stimuler à rentrer dans une dynamique positive, à retrouver sa place dans le milieu ordinaire de travail. - La synthèse et les conclusions sont toujours discutées avec l'intéressé(e). 	<p>L'ouverture à une réflexion certaine peut engendrer une remise en cause, parfois des déceptions, car dans des cas où lacunes et inaptitudes existent, il faudra pouvoir objectiver et permettre à l'individu d'aborder quand même une solution pour l'avenir.</p> <p>A contrario, la personne confrontée aux nouvelles limitations fonctionnelles qui lui sont propres, se disant plus capable, se retrouve valorisée et peut espérer envisager sa réalité de manière plus constructive et surtout plus sereine, et ainsi augmenter son employabilité.</p>
4. Le projet professionnel (A4CFP)	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-évaluation ; aide le candidat à réfléchir sur lui-même et à s'approprier ses compétences. Il est au centre du processus. - Permet de travailler sur la confiance en soi et l'image positive de la personne. - Permet de valoriser des compétences sociales, relationnelles, ... qui sont généralement banalisées par les personnes elles-mêmes. - Adaptable à des publics faiblement qualifiés car cela se base uniquement sur une démarche orale. - L'outil est la propriété de la personne. - Centré sur un processus d'écoute de la personne. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'outil se base uniquement sur le discours de la personne. Il n'y a pas de vérification des compétences permettant d'établir un profil « objectif ».
5. PCI – Passeport Cognitif d'Insertion	<ul style="list-style-type: none"> - Parcours de remédiation est personnalisé. - Disposer d'un vocabulaire commun (lexique). - Sensibiliser au maximum les opérateurs de terrain. - Disposer d'un guide pratique d'utilisation de l'outil (interprétation des résultats). 	<ul style="list-style-type: none"> - Les critiques portent bien souvent sur l'outil. N'oublions pas que c'est l'interprétation que l'on fait de l'outil et des résultats qui est importante. - L'outil que l'on crée doit recevoir un crédit de la part des syndicats et des employeurs afin qu'il ne devienne pas un outil de plus. - Aller au-delà des 4 compétences cognitives proposées dans le test PCI. En effet, elles ne permettent pas d'acquérir de connaissances quant à l'histoire de la personne, ces compétences extérieures au domaine cognitif.

<p>6. Recueil d'histoires de vie professionnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalise le lien entre la dimension professionnelle et sociale de la personne (a contrario de la plupart des bilans de compétences et d'intérêts). - Participe à l'émergence de sens. - Repose sur une véritable écoute de la personne. - Interpelle la personne quant à son discours. - Approche la personne sous l'angle « personnel » et non au travers de la fonction qu'il cherche à obtenir et du rôle qu'il occupe. - Cherche à identifier les déterminants sociaux. - Travaille la confiance de la personne. - Chercher à libérer un potentiel. - Travaille le « capital social » de la personne (Validation socio-écologique). Comment les différents milieux que la personne traverse l'influencent ? Quels sont les points d'ancrage de la personne ? 	<ul style="list-style-type: none"> - La dimension thérapeutique risque à certains moments de prendre le pas sur la dynamique d'auto-formation. - Pas une approche thérapeutique : l'intervenant s'interdit donc d'adopter des positions sociales et de les imposer à la personne.
<p>7. Le dispositif d'aide à la décision (DAD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Laisser la personne (le jeune) au centre du processus afin de faire émerger son projet professionnel. - Déterminer un cadre de référence (forces, faiblesses, intérêts, les dons de la personne,...). - Valider les compétences (13 fiches de compétences génériques). - Permettre à la personne de s'approprier son profil. - Déterminer les familles professionnelles privilégiées (grille). - Identifier les domaines problématiques pour la personne (le jeune). - Permettre de déceler les éventuelles discordances entre le projet professionnel de la personne (le jeune) et la réalité. 	
<p>8. Inventaire des ressources personnelles (IRP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lecture plus objective des situations de handicap (moins médicalisée et plus humanisée). Passer d'une logique de déficience à une logique de mobilisation des ressources pour agir et participer. - 3 interactions pédagogiques : marché de l'emploi, personne, conseiller. Prise en compte de l'environnement. - 3 phases : bilan-évaluation, orientation-projet, insertion. Travail sur la personne. 	<ul style="list-style-type: none"> - L'outil n'a pas, à l'heure actuelle, été testé dans des proportions statistiques suffisamment représentatives. - L'outil présente des caractéristiques culturelles françaises ne correspondant pas à la réalité du public wallon. - Certaines questions posées devraient être aménagées.

	<ul style="list-style-type: none"> - Contribue à aplanir les représentations sociales négatives corrélées au handicap. - Identifie les ressources mobilisables de la personne par rapport aux demandes du marché de l'emploi. - Test est remis à la personne (propriété) et se trouve complété d'un espace de paroles où les résultats ont la possibilité d'être discutés. - La personne est accompagnée tout au long du test. - Cherche à placer la personne dans des conditions de confiance. - Construit à partir de la Classification de l'OMS (Classification Internationale du Handicap, du Fonctionnement et de la Santé). - Met en valeur les ressources mobilisables de la personne. Travail sur les représentations liées à son propre handicap. - Offre à la personne la possibilité de nommer son handicap (appropriation du handicap). 	<ul style="list-style-type: none"> - Le test est un peu long dans sa passation compte tenu du type de public. - Les entretiens supposent de mobiliser +/- 1H00. - La déficience mentale est exclue du champ du test. - L'outil suppose que la personne détienne une capacité d'auto-évaluation. - Le test permet-il de s'assurer que la personne comprend bien la question ? - Les termes utilisés s'avèrent parfois complexes. Nécessité de disposer d'un lexique.
9. EVAL 2		<ul style="list-style-type: none"> - L'outil a été développé en France. A ce titre, il présente des caractéristiques culturelles fortes ce qui ne le rend inutilisable tel quel en Région wallonne. - L'outil propose une passation très lourde (longue, complexe,...). - L'outil fait l'objet d'une licence si bien que son exploitation nous obligerait à payer certains droits.
10. Grille d'évaluation des aptitudes et des potentialités	<p>Déterminer un profil d'aptitudes travailleur-poste. La détermination de ce profil permet au travers de deux clés d'entrée – l'analyse du travailleur (employabilité) et l'analyse du poste (exigences de l'activité) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'analyser les aptitudes et inaptitudes du travailleur - d'analyser les exigences liées au poste - d'évaluer les risques <p>Concrètement, il évalue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluer les aptitudes et les potentialités d'un travailleur en situation de handicap (analyse du travailleur). - Evaluer les exigences liées à l'activité (analyse du poste). - Evaluer l'adéquation travail-poste. 	<p>Il s'agit d'une check-list nécessitant le concours de l'employeur et du travailleur afin de pouvoir établir une réelle correspondance. Bien souvent, l'employeur manque. C'est alors à l'intervenant à interpréter la situation de travail (une description de fonction faisant souvent défaut).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Risque d'interprétation si absence de dialogue : la situation de travail imaginée n'est que rarement égale à la situation de travail réelle. - Photo des aptitudes de la personne à un moment donné dans le temps !

	<p>Quel contexte d'utilisation ?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser dans le contexte de l'octroi d'une prime de compensation et de sa réévaluation. - Utiliser dans le cadre d'un contrat d'adaptation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - Photo de la situation de travail à un moment donné dans le temps ! - Subjectivité de la personne (surestimation ou sous-estimation) et de l'employeur (difficultés réelles du poste. Conscience ?).
<p>11. Pistes pour l'adaptation des conditions de travail pour travailleurs handicapés</p>	<p>Les buts poursuivis sont multiples, et on peut poser au moins trois buts essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ améliorer la productivité (autant que possible, permettre au travailleur handicapé d'être aussi productif que ses collègues) ↳ améliorer la satisfaction de besoins (voire de droits) essentiels, même si périphériques par rapport à la productivité : se nourrir, communiquer, aller aux toilettes, profiter des infrastructures (cafétéria, transports, ...), ... ↳ améliorer l'indépendance, le confort et/ou la sécurité du travailleur <p>Adapter les conditions de travail d'un travailleur handicapé n'est pas une faveur : cela sert les intérêts de l'entreprise, qui pour fonctionner, doit mettre tous ses travailleurs dans les conditions qui leur permettent de faire au mieux leur travail.</p>	<p>Le site propose un contenu interactif et exemplatif. La part d'imagination est laissée aux visiteurs et aux professionnels de l'insertion. Ce site propose des clés de compréhension et d'action à partir d'exemples concrets.</p> <p>Il s'agit d'outiller les visiteurs afin qu'ils puissent construire à partir de ces formations et de leurs contenus interactifs <i>une manière de faire</i> et qu'ils intègrent des réflexes liés au handicap en situation de travail.</p>
<p>12. Outil d'évaluation du processus de vieillissement d'une personne en situation de handicap.</p>	<p>Les <u>finalités poursuivies</u> par cet outil sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prévention du vieillissement. ▪ Identification des capacités « en un coup d'œil » de la situation du/de la travailleur/se handicapé/ée. ▪ Création d'un outil pédagogique adapté aux personnes handicapées. <p>Cet outil a été construit à partir des expériences de terrain au sein d'un groupe de travail composé de professionnels émanant des entreprises de travail adapté.</p> <p>L'outil de base a été décliné de trois manières.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ La première, le personnage, permet de compléter l'évaluation avec la personne handicapée à l'aide de couleurs. 	<p>Il s'agit d'une photo de la personne à un moment donné. Dès lors, il ne faudrait pas la figer dans une grille de capacités (qui peut tout à fait évoluer dans un sens ou dans l'autre) mais bien de conserver le dynamisme de l'individu dont la motivation à entreprendre n'est pas à ignorer.</p> <p>Il s'agit d'un outil à visée positive et à valeur éthique.</p>

- La seconde, la roue, présente les items d'évaluation des signes de vieillissement d'une manière plus structurée en utilisant toujours un jeu de couleurs marquant par exemple la «gravité» des signes de vieillissement.
- La troisième, la grille, présente dans un tableau la critériologie.

Afin de compléter ces trois manières de faire, un document présente le détail de la critériologie.

Tout est téléchargeable à partir de ce lien :
<http://www.awiph.be/fame/origine4.html>

Concrètement, il évalue :

Identifier en un coup d'œil les capacités de la personne ; l'intérêt de l'outil résidant par la mise en œuvre de passations espacées afin de mesurer les écarts.

Créer un espace de paroles avec la personne (prétexte au dialogue et à l'échange). Cela permet d'apprécier d'autres champs que ceux abordés par les outils exposés ci-avant.

A partir des constats posés, il s'agit ensuite d'agir sur le champ organisationnel, environnemental, du travailleur en situation de handicap afin de rencontrer au maximum ses besoins.

Quel contexte d'utilisation ?

L'outil se trouve actuellement utilisé en Entreprise de Travail Adapté (ETA) dans la mesure où la question du vieillissement se trouve très présente.

En effet, les personnes en situation de handicap vivent de plus en plus longtemps et par conséquent, restent davantage à l'emploi. Compte tenu de la population professionnelle présente en ETA ; cette dernière se trouve aujourd'hui amenée à évoluer autant que faire se peut avec un public vieillissant à l'emploi. Dès lors, connaître des potentialités et des capacités réelles des personnes est important si l'on souhaite adapter au mieux les situations de travail.