

Groupe de travail test – Inventaire des Ressources Personnelles

Jeudi 1^{er} février 2007



1. Personnes présentes et excusées

- M. Gérard VERMAUT-DESROCHES, VDS Formation (France)
- M. Axel VAN WEYNENDAELE, AWIPH
- M. Eddy DAMBLY, IFAPME
- M. Franco TERRIZZI, CFP LE RESEAU
- M. François FOGUENNE, CFP AURELIE
- M. Benoît NIZET, AWIPH
- Mme Sognia ANGELOZZI, EWETA
- Mme Mai-Nga TRAN, CRT de TINLOT
- Mme Daisy POPULAIRE, GIRAV
- M. Philippe D'HOLLANDER, AWIPH
- M. Christophe RIZZO, AWIPH

2. Ordre du jour (09H30-15H30)

Lancement du groupe « test » de l'Inventaire des ressources personnelles (IRP).

Cette rencontre poursuit deux objectifs.

- Parcourir et apprécier l'outil (forces, faiblesses,...).
- Améliorer ce dernier sur base des constats formulés par le groupe « test ».

L'objectif global est de disposer d'un outil adapté en fonction des demandes et des attentes du terrain.

3. Compte-rendu

M. Axel VAN WEYNENDAELE introduit la journée de travail et invite chacun des participants à se présenter.

Ensuite, M. Gérard VERMAUT-DESROCHES cadre le contexte de l'outil en précisant que sa vocation première est pédagogique et non normative (contrôle). Il propose alors à chaque participant de faire part de ses commentaires suite au test qu'il a réalisé.

Le fondement théorique de l'outil vous semble-t-il pertinent ?

Avez-vous des remarques quant à son contenu ?

M. François FOGUENNE fait état de son expérience suite à l'utilisation de l'IRP.

- Questionnaire long.
- Nécessite une forte connaissance de soi.
- Capacité d'auto-évaluation.

Selon lui, l'outil permet de poser un constat mais ne permet pas de réaliser une analyse réelle des résultats.

Par rapport aux autres outils « compétences » utilisés par le CFP AURELIE, l'intérêt de l'IRP est d'aborder les capacités sociales, humaines de la personne.

Mme Mai-Nga TRAN estime l'outil très intéressant. C'est un bel espace de dialogue, une plate-forme d'échanges, de relation de confiance qui permet l'approche et la découverte – de la personne (par l'intervenant), « du monde des possibles avec des capacités « résiduelles » (par l'intéressé) – ce qui aide ce dernier tantôt à affronter les réalités, tantôt à s'approprier le handicap voire en faire un travail de deuil.

C'est ainsi qu'une des personnes « évaluées » sur base de l'IRP est sortie regonflée suite à la passation de l'outil. Le test lui a à nouveau donné confiance en elle.

Néanmoins, le questionnaire est trop long (elle n'a pu prendre le temps d'évaluer les résultats avec les personnes, l'espace de paroles - préconisée en seconde partie du test - étant concédé au questionnaire). D'autant plus qu'il dénombre 100 questions.

Ce nombre ainsi que le libellé de certaines questions requièrent beaucoup de concentration (facteur de stress et d'épuisement).

En outre, Mme TRAN explique qu'elle a accompagné de « a à z » la passation du questionnaire IRP et ce, afin d'expliquer et concrétiser les items au fur et à mesure.

Elle pose par ailleurs le constat que la personne soumise au questionnaire souhaite se positionner par rapport aux résultats (plus vert ou plus rouge). Il existe donc un décalage entre l'intervenant qui souhaite susciter une prise de conscience et la personne qui souhaite bien souvent obtenir un résultat.

Un des constats montre des ressources déclarées mobilisables et disponibles en permanence tout à fait contradictoires avec le diagnostic posé par l'équipe pluridisciplinaire, la personne croyant de la sorte influencer la rapidité de son entrée en formation (ce qui peut entraîner de la déception).

L'expérience « test » de Mme TRAN révèle également que les couleurs employées s'avèrent stigmatisantes ; celles-ci seront remplacées par un curseur. Cela permettra de faciliter les manipulations et de ne stigmatiser par un jeu de couleurs ; le rouge étant souvent connoté négativement.

Notons qu'elle n'a pu prendre le temps d'évaluer les résultats avec les personnes en ouvrant un espace de paroles (seconde partie du test).

Elle explique également qu'une des personnes « évaluées » sur base de l'IRP est sortie regonflée suite à la passation de l'outil. Le test lui a à nouveau donné confiance en elle.

! ATTENTION !

- Le logiciel IRP ne permet pas de revenir en arrière.
- Durée annoncée du test 30 à 45 minutes versus durée réelle 1H30.
- Obligation de parcourir les 4 domaines dans l'ordre imposé.
- Les items devraient être reformulés ou exemplifiés (exemples concrets de la vie quotidienne) c'est-à-dire accessibles à tous les publics.

Par ailleurs, M. F. FOGUENNE souligne que remettre ce genre d'outil « à n'importe qui » pourrait créer des situations problématiques. Par conséquent, il est nécessaire de former au préalable les futurs examinateurs afin de baliser avec eux la pédagogie et la méthodologique de l'outil et de les familiariser aux items.

M. G. VERMAUT-DESROCHES explique que la dimension essentielle de l'IRP repose sur la discussion née des items. Par conséquent, les résultats doivent nécessairement être discutés avec la personne.

L'intérêt de l'outil concerne la part subjective que les personnes en situation de handicap placent dans leur handicap. Bien souvent, le constat qu'elles posent est assez sombre. Cette dynamique contribue bien souvent à leur fermer beaucoup de portes professionnelles.

L'objectif de l'IRP est donc une possibilité pour la personne de rationaliser sa situation. A ce sujet, il souligne que les publics avec lesquelles nous travaillons ne disposent généralement pas d'un niveau de conscience suffisant afin de se représenter « qui ils sont ».

En d'autres termes, l'Inventaire des Ressources Personnelles = une réflexion par rapport à son statut de personne en situation de handicap. On ne peut pas avancer avec une personne qui ne s'est pas posée la question de son handicap. Que suis-je capable de faire en fonction de ce handicap ?

M. Eddy DAMBLY considère la durée de passation du test comme étant un problème. Ne pourrait-on pas proposer le test sur base des grandes familles proposées (sensorielles, physiques,...) au lieu de proposer tout d'un bloc ?

Il ajoute que s'il est intéressant au travers du test de faire émerger des éléments négatifs (une dépression, par exemple), qu'en est-il de l'accompagnement psychologique de la personne une fois cet aspect problématique décelé ? Une fois la dépression identifiée, la personne est-elle laissée dans la nature ?

Il est primordial, selon M. Eddy DAMBLY que la personne pose sa situation à un moment donné ; cela suppose un travail d'appropriation de sa situation.

L'outil présente deux volets : Les ressources des personnes et l'évaluation de la charge de travail ; la finalité est de croiser les résultats. Ce n'est pas un outil normatif.

En France, comme l'explique M. VERMAUT-DESROCHES l'on se trouve de plus en plus face à des situations handicap totalement nouvelles dues à l'usure au travail. Cela oblige l'opérateur de l'insertion à modifier son regard sur l'autre et à ne pas se limiter à un problème dorso-lombaire par exemple. Il est nécessaire de considérer la personne dans son ensemble.

En ce sens, les participants présents soulignent que c'est à la personne à valider son projet.

Mme Sognia ANGELOZZI informe que l'EWETA travaille à établir une classification des postes présents au sein du secteur des ETA ; la finalité étant d'affiner au mieux demandes et offres. Plus précisément, il s'agit d'une classification de fonctions pour le personnel de production en ETA ; la finalité étant d'obtenir une analyse objective des postes de travail rencontrés dans les ETA.

Mme Daisy POPULAIRE souligne que la forme des données médicales est assez « dérangeantes ». Il semble que poser la question par rapport à la vie quotidienne semble plus pertinente. Pouvez-vous porter une caisse sur trois étages, par exemple ?

M. G. VERMAUT-DESROCHES précise qu'ils ont déjà réalisé un travail de suppression de questions redondantes. Néanmoins, il souligne que dans l'état actuel l'IRP ne permet pas à la personne de positionner son handicap.

Hypothèses d'amélioration de l'outil

- Proposer des exemples (infos-bulles à l'écran ou vade-mecum de l'intervenant) et ce, afin de
- Proposer la passation du questionnaire lors de sessions de groupe et ce, afin de gagner du temps.

4. Perspectives

- Rencontre transnationale de l'ACT PHOES du 26 février au 2 mars 2007. Les travaux entamés sur l'IRP y seront présentés aux partenaires européens.
- Fin février 2007 : M. VERMAUT-DESROCHES propose une version améliorée de l'IRP.
- Lundi 19 mars (09H30 – 16H00) : seconde réunion du GT « test » afin de travailler sur la version améliorée de l'outil et de passer en revue l'ensemble des questions proposées par le test. L'objectif est de créer une version de l'IRP adaptée aux besoins de la Belgique.

Van Weynendaele Axel – AWIPH
Attaché – Coordination de projets européens