

Compte-rendu de l'Atelier

« Création d'un outil de valorisation des compétences adaptable au public en situation de fragilité par rapport à l'emploi »

Vendredi 12 mai 2006 - Projet FAME (EQUAL)



EQUAL



1. Personnes présentes et excusées

- Mme Anne-Gaëlle PETIT, AWIPH
- M. Alain EVRARD, AWIPH
- M. Benoît NIZET, AWIPH
- Mme Anne-Laure DELVAUX, A4CFP
- Mme Cécile MAJCHRZAK, BIEF
- Mme Sylvie LAMBINON, TRACE !
- Mme Rosa MONTAGNER, FOREM
- M. Eddy DAMBLY, IFAPME
- M. Axel VAN WEYNENDAELE, AWIPH
- Mme Antonietta LEONE, EWETA
- Mme Sonia ANGELOZZI, EWETA
- M. Norbert NSABIMANA, EWETA
- Mme Anne-Marie ANDRUSZYNYN, CEPAG
- M. Raymond ROCKX, CEPAG
- M. F. PALMERI, CEPAG
- M. Nicolas LATTEUX, CEPAG
- M. Jean-Luc BELOT, CEPAG
- M. Etienne LIBERT, CGSP
- *Mme Jennifer MICHE, IFAPME*
- *M. Guy NISSET, EWETA*
- *Mme Martine KELLEN, SETCA*
- *M. Claude DUFRASNE, CMB (Métal)*
- *Mme Marine TIERNY, FETAH*
- *M. Patrick MELIN, CPAS de Verviers*

Personnes absentes

- M. Eric DEWAELE, SAW-B
- Mme Martine COLLIGNON, CRT

2. Ordre du jour (09H15 – 17H00)

Accueil des nouveaux membres de l'atelier. D'une part, un rappel des enjeux de l'atelier et de la synthèse des travaux menés lors de la première rencontre entre les partenaires, le 21 mars 2006, sera fait. D'autre part, les participants seront amenés à valider l'entité définie le 21 mars à savoir la « Création d'un outil de valorisation des compétences adapté au public en situation de fragilité ».

Définition et la planification de la stratégie d'action (2 jours). Cette étape s'effectuera en deux phases : l'identification de la stratégie et la planification de celle-ci. La stratégie sera définie sur base d'une analyse des problèmes et des objectifs identifiés par les partenaires.

Nous utiliserons pour cela l'approche de Gestion du Cycle du Projet et, plus particulièrement, le développement des arbres à problèmes et à objectifs. L'utilisation de ces outils de gestion de projets permettra d'établir la connexion entre la stratégie choisie et l'ensemble du projet FAME.

La planification de la stratégie se fera grâce au développement du cadre logique et l'utilisation des outils méthodologiques qui l'accompagnent.

3. Compte-rendu

Sur base du document présentant la méthodologie du cycle de projet, remis avant la réunion, Mme Cécile MAJCHRZAK, rappelle les trois étapes de la méthode.

1. Les étapes préparatoires consistent à

- Définir l'entité
- Identifier les groupes concernés par l'entité

2. Les étapes d'analyse consistent à procéder à

- L'analyse des problèmes
- L'analyse des objectifs
- L'analyse des stratégies

3. Les étapes de planification consistent à construire

- Le cadre logique
- Les tableaux des activités et des ressources

En ce qui concerne, les étapes préparatoires, celles-ci, ont été réalisées lors du précédent atelier mené en mars 2006.

Nous nous trouvons, donc, à l'étape suivante consistant à analyser les problèmes liés à l'entité.

Il s'agit d'analyser les problèmes selon cette structure.

1. Valider l'entité définie lors du précédent atelier.
2. Écrire les problèmes majeurs liés à l'entité sur des fiches.
3. Contrôler si la signification de chaque fiche est bien comprise par chacun.
4. Choisir un problème de départ.
5. Construire « l'arbre à problèmes » en établissant les liens de cause à effet entre les problèmes.
6. Valider et tracer les liens de l'arbre à problèmes.

En matière d'analyse des problèmes, Mme Cécile MAJCHRZAK, précise qu'il est d'une part, nécessaire d'identifier des problèmes réels et non des problèmes hypothétiques d'autre part, un problème n'est pas un « manque de » ou une absence de solution mais bien un état négatif existant.

Exemple : la culture du maïs

Manque d'eau = FAUX PROBLEME	Le maïs ne pousse pas = CORRECT !
---------------------------------	--------------------------------------

L'eau est une solution au problème du maïs qui ne pousse pas.

La méthodologie ayant été présentée et détaillée, l'atelier revient sur l'entité décidée lors de la précédente rencontre et ce, afin que le groupe la valide collégialement.

A ce sujet, M. Benoît NIZET pose la question de ce qui distingue l'évaluation et la valorisation. Selon Mme Sylvie LAMBINON, qui revient les discussions du premier atelier, l'évaluation permet d'établir une photo de la personne à un moment donné, alors que la valorisation, qui elle se situe à un niveau plus « méta » (au-delà), s'inscrit dans une démarche dynamique de prise en compte de la personne dans son entièreté historique et « projectuelle ».

Concernant l'entité, l'atelier s'interroge sur la formule « situation de fragilité ». En effet, « qui » devons-nous considérer comme se trouvant en situation de fragilité ? M. Axel VAN WEYNENDAELE précise que ce vocable a été choisi et demandé par l'atelier afin de recouvrir l'ensemble des réalités des partenaires. En outre, définir la fragilité suppose de considérer des réalités très larges. Finalement, compte tenu de l'état du marché du travail tout le monde se trouve en situation de fragilité, à tout le moins risque de se trouver à un moment donné dans un contexte fragilisé.

Dès lors, compte tenu de ces considérations, l'entité est redéfinie dans les termes suivants. Celle-ci est validée par les membres présents de l'atelier. La nouvelle formulation est la suivante :

*« Création d'un outil de valorisation des compétences adaptable au public
en situation de fragilité par rapport à l'emploi ».*

L'entité validée, Mme Cécile MAJCHRZAK invite l'atelier à identifier les problèmes. A cette fin, différentes consignes sont données : évitez « manque de... » - un seul problème par fiche – 3 lignes maximum – écrire grand et lisiblement – soyez concrets – peu de mots.

Il s'agit d'identifier clairement les problèmes qui peuvent se poser dans la réalisation dans l'outil. Pour ce faire, trois cartons sont remis aux participants afin qu'ils indiquent les problèmes qu'ils identifient. Ensuite, ceux-ci sont lus un par un et font l'objet d'une discussion entre les participants si bien que rien n'est accepté sans que l'ensemble n'avalise le « problème » évoqué.

ENTITE

« Création d'un outil de valorisation des compétences adaptables au public en situation de fragilité par rapport à l'emploi »

ANALYSE DES PROBLEMES

Tenir compte de l'investissement possible de chaque partenaire	Ce type d'outil ne tient pas compte de la personne dans sa globalité	Ce type d'outil sert souvent d'outil de contrôle	Ce type d'outil demande des prés requis trop élevés	Les termes utilisés par les partenaires sont différents
Le public concerné par cet outil peut être très différent	Définir les finalités de l'outil en fonction des attentes de chacun	Il existe une forte dimension subjective dans l'utilisation dans ce type d'outil	Les activités sont très différentes	L'intérêt de ce type d'outil n'est pas perçu par l'intéressé
Il n'existe pas d'orientations, de balises pour l'utilisation de l'outil	Moyens insuffisants en RH pour exploiter l'outil	Ce type d'outil ne prévoit pas de connexion avec les systèmes	Les méthodes de recueil d'informations ne sont pas définies	Le contenu (objet) de l'outil n'est pas défini
Ce type d'outil fige la personne dans un profil	Ce type d'outil ne prévoit pas la connexion avec les outils préexistants	Trouver des termes adaptables à tous les profils de personnes	Ce type d'outil est peu convivial	Les organisations n'ont pas de temps à investir pour utiliser ce
Identifier les personnes qui utiliseront l'outil	L'objectif de l'utilisation de l'outil n'est pas défini	Ce type d'outil est complexe	Le support de l'outil n'est pas défini	Double emploi avec les outils existants
Les intéressés subissent ce type d'outil	L'outil risque d'engendrer des dérives éthiques	L'outil risque de favoriser la traçabilité de la personne		
Les décisions informelles remplacent trop souvent les évaluations concrètes	Investir du temps dans le bien-être de la personne au travail n'est pas encore intégré dans les mentalités	Les intéressés ne sont pas propriétaires des résultats de ce type d'outil		

Au cours de l'analyse des problèmes, certains de ceux-ci n'ont pas été traités compte tenu du départ de leurs auteurs. D'autres, ont davantage été identifiés comme étant des risques et/ou des suppositions. Le prochain atelier devra, dès lors, revenir sur ces aspects afin de les catégoriser.

Risques / suppositions ?

- L'outil risque de favoriser la traçabilité de la personne.
- Double emploi avec les outils existants.
- L'outil risque d'engendrer des dérives éthiques.
- Ne pas fragiliser davantage la personne (effets pervers).

Différents points de discussion ont, également, occupé la scène de cette journée de travail et ce, de façon récurrente. Le prochain atelier reviendra, donc, sur ces points de discussion.

Points de discussion

- Il n'existe pas une seule compétence mais une combinaison de savoir-faire, savoir-être, de savoir.
- Peut-on se fier à l'unique discours de la personne ? L'entretien de bilan de compétences vise-t-il une estimation ou une réelle objectivation du parcours de la personne ?

- Éviter, avec ce genre d'outil, de fragiliser / de stigmatiser une nouvelle fois la personne (« vous n'avez pas de qualifications », « vous n'avez travaillé que quelques années,... »).
- Valoriser les compétences : dans quel but ? Ce point n'a, semble-t-il, pas trouvé de réponse claire pour tous lors de l'atelier du 12 mai.

5. Perspectives

- Date du prochain atelier de travail : **le mercredi 14 juin 2006 de 09H00 à 16H30**
- Présentation du contenu de la prochaine rencontre, qui se tiendra le 14 juin : analyse des problèmes (clôture), classement dans un ordre de cause à effet, analyse des objectifs.

Axel VAN WEYNENDAELE – AWIPH
Coordination projets européens – Service relations internationales

Cécile MAJCHRZAK – BIEF
Conseillère en Formation & Gestion de projets