



TRAJES



Equal

Trajectoires de mobilité professionnelle  
des personnes en situation de handicap

**I**nventaire des **R**essources **P**ersonnelles\*

&

**I**nventaire des **C**harges du **P**oste\*

Une démarche au service  
de l'insertion des  
personnes en situation de handicap

\*Outils à vocation pédagogique développés dans le cadre du projet TRAJES  
financé par :  
le Fond Social Européen avec le soutien :  
du Conseil Régional de Franche Comté  
et l'AGEFIPH

\* démarche validée par l'Université Technologique de Belfort Montbéliard et  
le laboratoire ERCOS (Equipe de recherche en ERgonomie et COncption des  
Systèmes)



VDS formation - 6 avenue des usines - 90000 BELFORT  
tél. 03.84.21.54.28 - fax 03.84.21.21.54 -  
contact@vdsformation.com

---

## La problématique pédagogique

Pour les personnes en situation de handicap, la prise en compte des déficiences liées aux problèmes de santé est un élément déterminant du processus de professionnalisation.

De la manière dont le handicap sera abordé, à chaque étape du parcours et par chacun des acteurs, dépendra la structuration du parcours de professionnalisation : c'est le processus d'appropriation du handicap.

- En phase de bilan / orientation, c'est l'identification des contraintes imposées par le handicap et la caractérisation des ressources disponibles qui permettent de poser les bases d'un projet.
- En situation pratique, c'est la recherche de l'adéquation ressources personnelles / charges du poste qui permettra la validation du parcours.

Si les enjeux d'une telle démarche demeurent évidents, le processus qui permet à l'ensemble des acteurs de s'approprier une situation de handicap donnée est une construction sociale complexe qui se heurte à des enjeux souvent contradictoires entre :

- l'employeur qui craint des dysfonctionnements liés aux tâches, à l'environnement du poste de travail,
- le médecin qui exprime des données scientifiques et techniques difficilement exploitables
- la personne qui engage sa subjectivité pour tenter de restructurer son parcours personnel et professionnel.

Ces représentations contradictoires, voir cacophoniques, constituent le matériau sur lequel agit l'opérateur de l'insertion. L'intervention réussit lorsque, sur le terrain de l'entreprise, les « contradictions s'amenuisent et les représentations s'harmonisent », c'est dans cette logique que se propose d'intervenir la démarche I R P / I C P.



---

## Les objectifs de la démarche I R P - I C P

### I nventaire des R essources P ersonnelles

Réservé aux professionnels des ressources humaines, l'IRP est un questionnaire d'autoévaluation destiné à délimiter les ressources mobilisables par toute personne atteinte de déficiences, quelle qu'en soit la nature et la gravité.

Les ressources personnelles sont définies ici comme l'ensemble des capacités que toute personne est susceptible de mobiliser pour exercer ses activités professionnelles.

Construit sur les apports de l'ergonomie d'une part, sur la Classification Internationale du Handicap, du Fonctionnement et de la Santé (CIF) d'autre part, l'IRP recense les ressources personnelles dans 4 chapitres :

- Les ressources mentales et cognitives qui permettent, de penser, d'anticiper, de mobiliser ses connaissances, ...
- Les ressources physiques qui permettent de se déplacer, d'adopter des postures, de produire des gestes professionnels
- Les ressources sensorielles qui permettent de prendre conscience des enjeux de l'environnement de son poste de travail.
- Les ressources psychosociales qui permettent la coopération, les échanges, l'inscription de son action dans un collectif de travail.

### I nventaire des C harges du P oste

Construit sur les mêmes bases, l'ICP est un questionnaire d'évaluation des charges d'un poste de travail que peut renseigner un professionnel expérimenté, un chef d'atelier, un salarié, un stagiaire. Il permet la confrontation de points de vue sur les charges d'un même poste de travail.

Mise en relation avec les résultats de l'IRP, il permet d'anticiper les zones de tensions entre charges du poste et ressources personnelles disponibles.



---

## La vocation pédagogique de la démarche

La vocation des outils IRP- ICP est avant tout pédagogique puisque construite sur une démarche :

- qui invite la personne à positionner ses propres ressources et induit des échanges sur la nature et la gravité des ressources jugées déficientes.
- qui contribue à donner de l'objectivité aux situations professionnelles en confrontant les points de vue (employeur, salarié, tuteur, référent)

Elle donne ainsi de précieux éléments quant aux représentations :

- de ses propres déficiences et ressources
- de la charge du poste de travail occupé

elle favorise ainsi le processus de professionnalisation.

Remarques : la démarche ne peut être utilisée comme outil d'évaluation normative des situations de handicap, qui relève des services de médecine du travail.

Les premières expérimentations nous indiquent que la démarche :

- inscrit le handicap dans un cadre référencé par l'OMS et contribue ainsi à l'identification exhaustive des déficiences principales et des troubles associés
- met en valeur « ce qui va bien », le potentiel de la personne, les ressources mobilisables pour engager une activité professionnelle
- offre à la personne la possibilité de nommer son handicap,
- contribue à la mise en valeur des capacités d'adaptation ou de compensation,
- contribue à la connaissance des postes de travail et anticipe sur les risques de dysfonctionnement.



---

## Modalités de passation

### I nventaire des R essources P ersonnelles

#### Test en ligne.

- 30 à 45 minutes la passation,
- 100 items classés par domaines de ressources
- Positionnement sur une échelle de disponibilité des ressources.
- 

#### Entretien de restitution:

- inventaire des ressources disponibles
- identification de la nature et de la gravité des déficiences à partir d'un document de synthèse dans chaque des 4 domaines.

### I nventaire des C harges du P oste

#### Test en ligne.

- 30 à 45 minutes la passation,
- 70 items classés par domaines de ressources
- Positionnement sur une échelle de disponibilité des ressources.

#### Entretien de restitution:

- Inventaire des charges du poste
- Confrontation des points de vue
- Mise en relation ressources personnelles / charges du poste
- Identification des points de tension

