

QUELQUES VARIABLES DESCRIPTIVES ET PERSPECTIVES

Formation à l'Inventaire des Ressources Personnelles (IRP) et l'Inventaire des Charges du Poste (ICP)

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



EQUAL



Cette action de formation s'est inscrite dans le cadre d'un projet européen EQUAL, intitulé FAME, porté et coordonné par l'AWIPH.

Ce projet visait, globalement, à améliorer la capacité d'insertion socioprofessionnelle sur le marché du travail des personnes présentant une déficience en Région wallonne.

Dans ce cadre, deux outils visant à valoriser les compétences ont été construits en collaboration avec une structure française, VDS FORMATION, en charge de l'orientation professionnelle et de l'établissement de bilans de compétences.

Davantage d'informations sur : <http://www.awiph.be/fame/outilsetproduits.html>

Cette formation a été proposée aux partenaires du projet FAME et à tout autre acteur sur le marché du travail.

Ce document présente les indicateurs des formations IRP/ICP menées les 16, 17 et 18 septembre 2008.

1. Le contexte des outils IRP/ICP

2. La problématique pédagogique

3. La diffusion des outils

4. Quelques variables descriptives des formations organisées les 16, 17 et 18 septembre 2008.

- Appréciation globale des formations
- Appréciation des dimensions de l'évaluation
- L'écart entre le nombre d'inscrits et de participants
- La fiche utilisateur
- Les commentaires des participants aux formations

5. Les perspectives

1. Le contexte des outils IRP/ICP

Dans le cadre du projet européen FAME, porté et coordonné par l'AWIPH, a été mis en place au mois de janvier 2005, un atelier visant à créer un outil de valorisation des compétences adaptable au public en situation de fragilité par rapport à l'emploi.

En effet, s'il existe bon nombre d'outils normatifs, rien ne se trouvait adapté à un public en situation de handicap et offrant suffisamment d'ouverture que pour susciter le dialogue avec la personne.

Au cours de ce cheminement, les membres (*) de l'atelier ont consigné dans leurs comptes-rendus toute une série d'idées, de pistes, de méthodologies,...afin de construire l'outil correspondant à leurs besoins.

Par ailleurs, au cours de ces travaux, l'outil « Inventaire des Ressources Personnelles » - IRP - développé par un Centre de formation français – VDS FORMATION - est apparu comme répondant en partie aux attentes de l'atelier de travail.

Afin d'adapter l'outil IRP, deux groupes de travail ont été formés et coordonnés par l'AWIPH. Leurs travaux ont permis de l'améliorer et de travailler sa méthodologie d'utilisation. A ce sujet, les comptes-rendus des groupes de travail se trouvent accessibles et téléchargeables sur le site du projet FAME : <http://www.awiph.be/fame>.

Cet outil représente aujourd'hui une porte d'entrée pour un travail de valorisation des compétences d'un public en situation de fragilité ; d'autant qu'il se trouve complété par l'Inventaire des Charges du Poste.

2. 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 ce que nous désignerons comme étant le processus d'appropriation du handicap.

- En phase de bilan/d'orientation, c'est l'identification des contraintes imposées par le handicap qui permet de poser les bases d'un projet.
- En phase d'insertion, c'est la caractérisation des limitations du handicap et des ressources disponibles qui permettront la mise en situation : l'employeur les intègre à un espace de travail identifié : les tâches, l'environnement physique et humain,...

Si la nécessité d'une telle démarche demeure évidente, le processus qui permet à l'ensemble des acteurs de s'approprier la situation de handicap d'un individu donné est une construction sociale complexe qui se heurte aux représentations ancrées dans l'imaginaire de chacun.

(*) 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 TRACE!, du CEPAG (Centre d'Education Permanente André Genot – FGTB wallonne), de l'AWIPH, de l'EWETA (Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté), de SAW-B (Solidarité des Alternatives Wallonnes et Bruxelloises), du FOREM, de l'IFAPME (Institut wallon de Formation en Alternance pour Petites et Moyennes Entreprises), du CRT de Tinlot, le SAREW (FFSB), du CFP AURELIE, de l'ETA ENTRA, de l'ETA d'Enghien.

- Représentations liées au statut de « personne déficiente ».
 - Comment impliquer un employeur qui se représente le « travailleur handicapé » comme un individu forcément atteint des déficiences les plus graves (cécité totale, mobilité réduite, déficience mentale,...) ou au contraire qui considère certaines déficiences comme suspectes : « moi aussi j'ai mal au dos et ça ne m'empêche pas de travailler ! ».
 - Comment passer d'une logique de déficience qui réduit le champ d'activité et de participation à une logique de mobilisation des ressources pour agir et participer ?

- Représentations liées aux métiers et aux emplois : comment dissuader une personne atteinte de problèmes dorsolombaires de viser un emploi de chauffeur livreur de petits colis qui lui semble accessible parce que « conduire toute la journée, c'est plutôt tranquille » et « que, en plus, les petits colis, ce n'est pas lourd... » ?

- Représentations liées au diagnostic médical : comment engager un bénéficiaire dans une dynamique d'orientation professionnelle alors qu'il décrète, en s'appuyant sur des constats médicaux contradictoires, que son handicap lui interdit la position assise et la position debout ?

- Comment au contraire, retenir un bénéficiaire qui s'installe dans la dénégation totale de son handicap et des limitations qu'il impose, et tente de s'engager dans des représentations délétères malgré les mises en garde de son médecin ?

Ces représentations contradictoires 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 l'Inventaire des Ressources Personnelles complété d'un Inventaire des Charges du Poste.

3. La diffusion des outils

Dans le cadre du projet FAME, un séminaire de diffusion a été organisé le jeudi 22 mars 2008. La participation à cette demi-journée de diffusion a rassemblé plus de 50 participants ; participants issus du secteur handicap (ETA, CFP, Services d'accompagnement,...), du FOREM, des Missions régionales, du secteur de l'intérim... .

Suite à ce séminaire d'informations, il est apparu nécessaire de former quant à l'utilisation des outils. En effet, le domaine qu'il concerne se trouve suffisamment sensible et éthiquement chargé que pour encadrer leur bonne utilisation. Pourquoi ces outils ? Quelle méthodologie ? Quels enjeux ? Quel public ? Etc. Tout cela s'intègre dans les objectifs poursuivis par les 3 journées de formation du mois de septembre.

Par ailleurs, un Comité de suivi des outils a été mis place ; il se trouve constitué de la plupart des membres de l'atelier originel. Il agit en tant que veille et comme acteur d'améliorations des contenus des outils en collaboration avec la structure VDS FORMATION.

Enfin, il est tout à fait intéressant de constater que ces outils issus d'une innovation et d'une réflexion européenne débouchent sur une application concrète de terrain et reçoivent une réelle reconnaissance par les professionnels de l'insertion.

4. Variables descriptives

Formation IRP/ICP	Nombre d'inscrits	Ventilation hommes / femmes	Nombre de participants	Nombre d'évaluations rentrées	Organismes participants
Mardi 16 septembre 2008	26	17 femmes 4 hommes	21	18	AWIPH / ETA LA LORRAINE / ETA Les Hautes Ardennes / ETA DENEYER / ETA Les Ateliers de Blicquy / SERVIPLAST / ETA Le Rucher / ETA L'Aurore / CARP / ETA Le Roseau Vert / DGAS / LE RESSORT / ETA Village n°3 / FOREM / CFP LE PLOPE / CFP Espace Emploi Formation / CRT de Tinlot / ETA Village n°1.
Mercredi 17 septembre 2008	29	14 femmes 15 hommes	29	25	AWIPH / ETA ENTRA / CFP LE PLOPE / EWETA / ETA D'ENGHIEN / ETA Atelier Cambier / CFP AURELIE / ETA Entraide par le travail / MIREV / ETA LE TRAIT D'UNION / Atelier Reine Fabiola / Ateliers du Monceau / CFP LE MOSAN / CRT de Tinlot / ETA LE VAL DU GEER
Jeudi 18 septembre 2008	20	13 femmes 6 hommes	19	18	AWIPH / LE RESSORT / ETA LE PERRON / ETA VAL DU GEER / CFRP de Warchin / CFP LE TILLEUL / CFP CAMEC / CRT de Tinlot / FOREM / CFP LE MOSAN / CFP Espace Emploi Formation
TOTAUX	75	44 femmes 25 hommes	69	61	

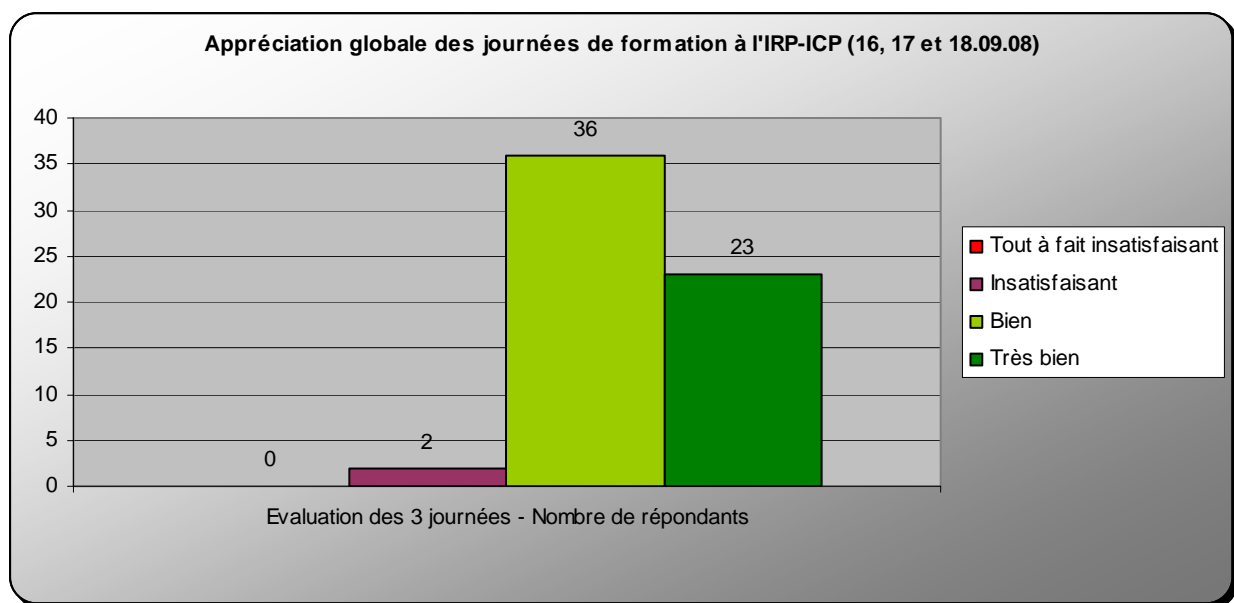
4.1 Appréciation globale des formations

4.1.1 Données

Précisons que le coût moyen par personne formée est de +/- 44 €/journée.

JOURNEES DE FORMATION	APPRECIATION GLOBALE			
	Très insatisfaisant	Insatisfaisant	Bien	Très bien
Compilation des 3 journées de formation	0	2	36	43

4.2.2 Appréciation globale des formations (histogramme)



Commentaires

Sur 69 participants, 61 évaluations ont été rentrées. Par conséquent, l'opinion de 8 participants n'est pas connue.

Sur les 61 répondants à l'évaluation, 36 (59%) estiment « bien » la formation et 23 (37%) l'évaluent selon le critère « très bien ». Seuls 2 (3,2%) participants émettent une évaluation insatisfaisante.

4.2 Appréciation des dimensions de l'évaluation

4.2.1 Données

DIMENSIONS	MODALITES D'APPRECIATION			
	Très insatisfaisant	Insatisfaisant	Bien	Très bien
Objectifs, contenu et méthodologie	3	43	247	134
L'intervenant	0	5	101	198
L'encadrement	1	19	123	101
Apprentissage et transfert des apprentissages	5	23	105	50
TOTAUX REPONSES	9	90	576	483

Ces dimensions figurent sur le document d'évaluation remis aux participants en fin de journée de formation (annexe 1).

Dimension 1 : Objectifs, contenu et méthodologie

Cette dimension propose 7 questions visant à apprécier :

- La question des objectifs de la formation : clairs ? précis ? atteints ?
- Le contenu délivré lors de cette formation : répond-t-il aux besoins ?
- L'équilibre entre la théorie et la pratique.
- La durée de la formation : suffisante ? trop longue ?
- La documentation remise : utile ?
- La méthodologie utilisée : facilite l'apprentissage ?

Dimension 2 : L'intervenant

L'intervenant vise le formateur ou les formateurs. Cette dimension propose 5 questions visant à apprécier :

- La maîtrise du contenu ?
- La présentation du contenu ?
- Le respect du rythme des participants ?
- L'échange avec les participants ?
- L'intérêt suscité ?

Dimension 3 : L'encadrement

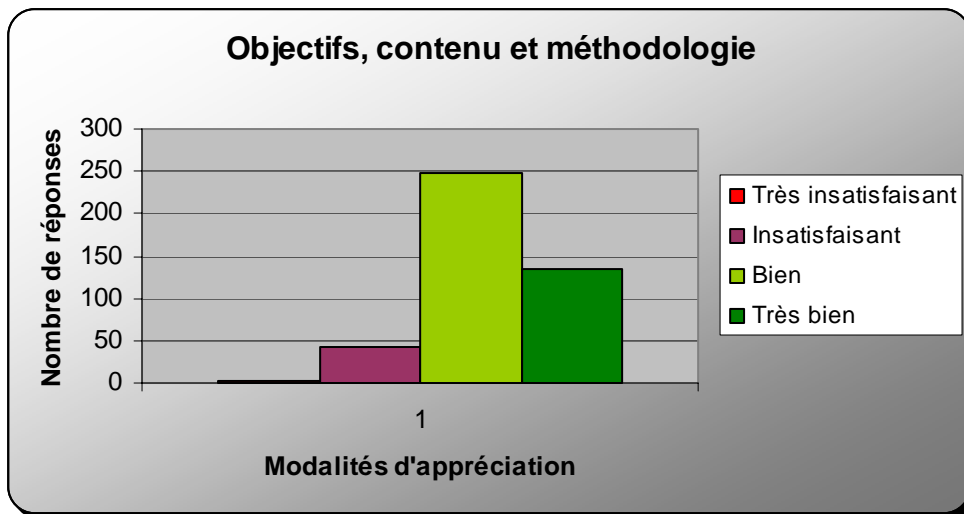
Cette dimension vise à évaluer les aspects organisationnels et logistiques de la formation au travers de 4 questions.

Dimension 4 : Apprentissage et transfert des apprentissages

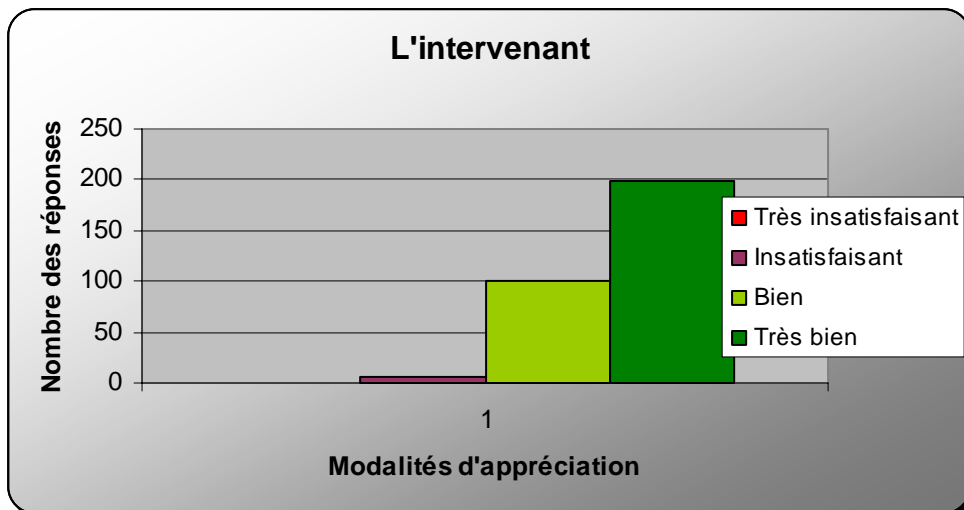
Cette dimension évalue l'acquisition de la matière par les participants et la transférabilité de cette matière dans leur environnement de travail.

Les réponses données dans le cadre de cette dimension sont à nuancer. En effet, tout le monde n'a pas la possibilité de transposer les acquis de la formation dans son cadre professionnel. Tout dépend, également, de l'importance donnée à la formation au sein de la structure.

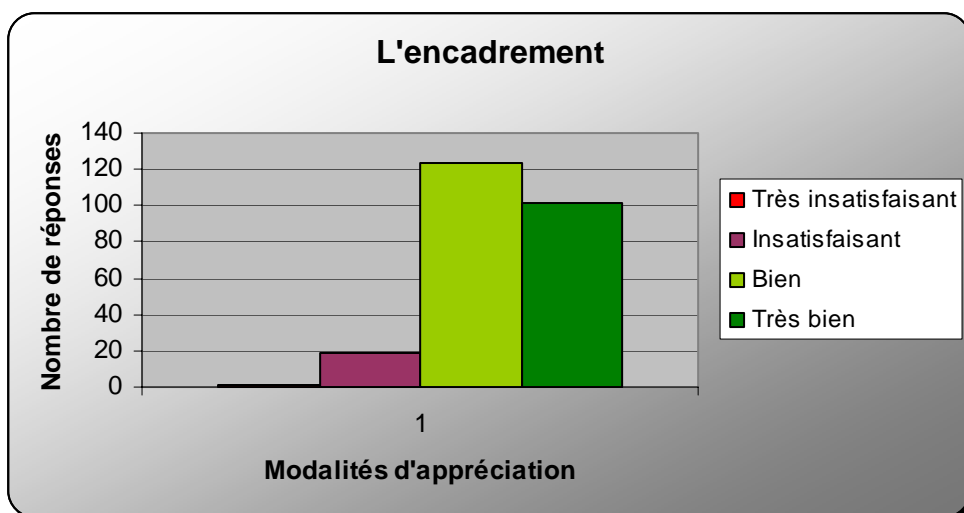
4.2.2 Dimension 1 – Objectifs, contenu et méthodologie



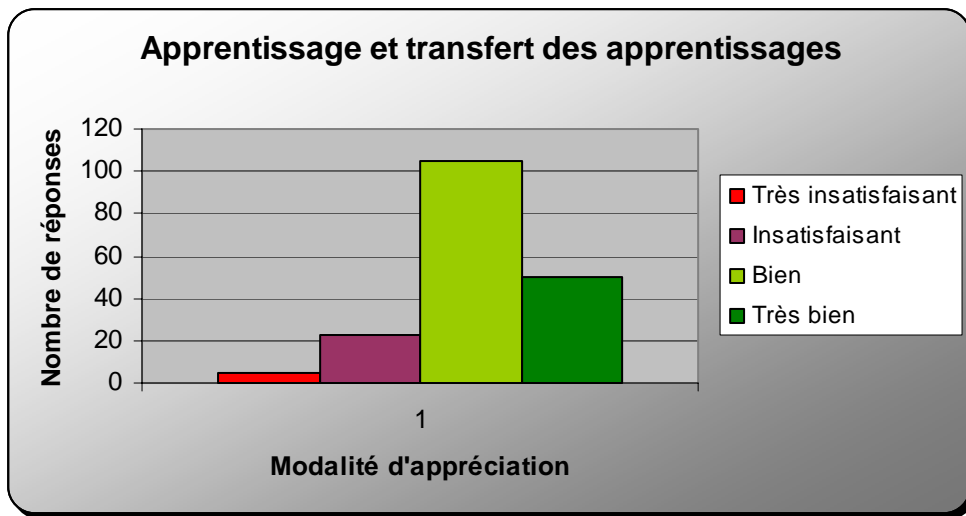
4.2.3 Dimension 2 – L'intervenant



4.2.4 Dimension 3 – L'encadrement



4.2.5 Dimension 4 – Apprentissage et transfert des apprentissages

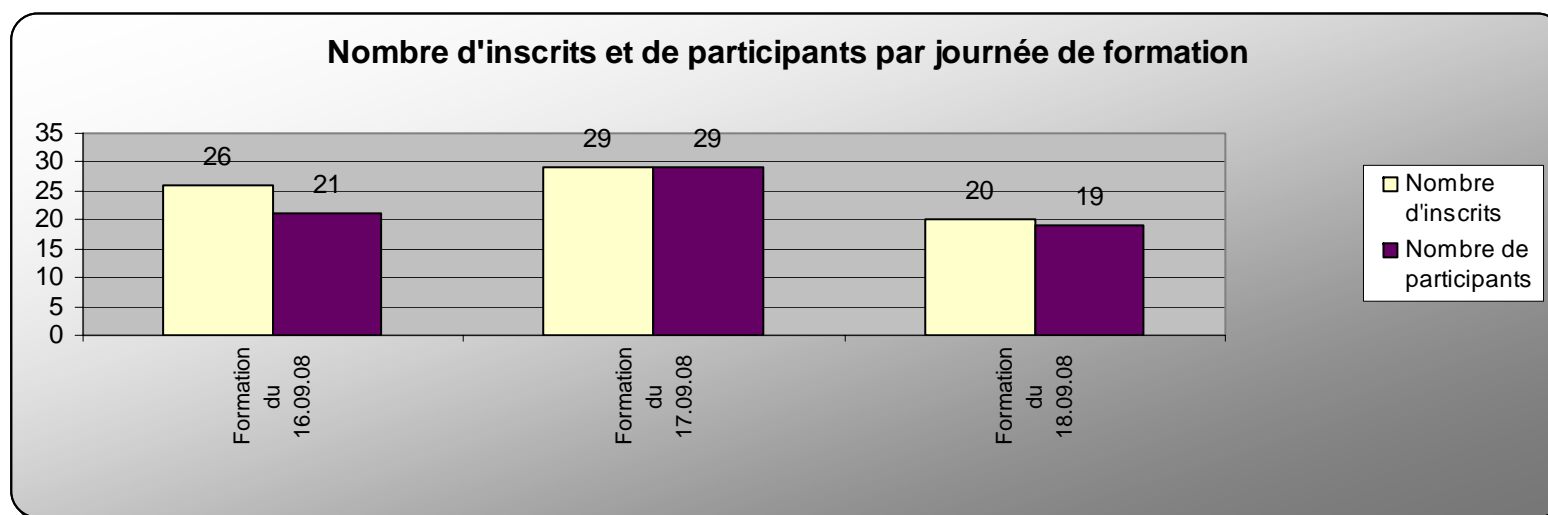


4.3 L'écart entre le nombre d'inscrits et le nombre de participants

4.3.1 Données

JOURNEES DE FORMATION	NOMBRE D'INSCRITS	NOMBRE DE PARTICIPANTS
Formation du 16.09.08	26	21
Formation du 17.09.08	29	29
Formation du 18.08.08	20	19
TOTAUX	75	69

4.3.2 Ecart entre le nombre d'inscrits et de participants sous forme d'un histogramme



Commentaires

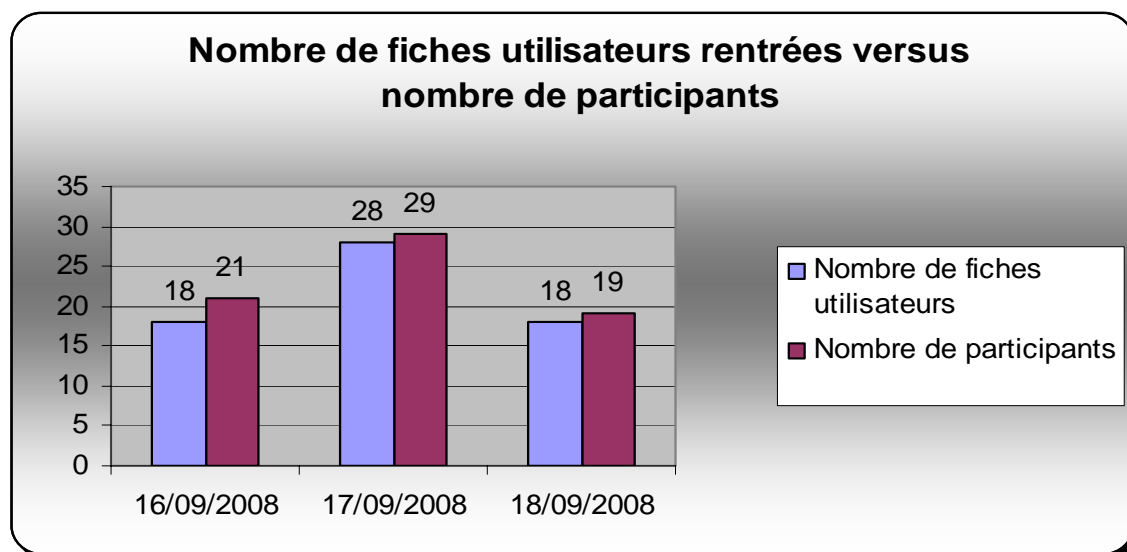
Il est intéressant de constater les faibles écarts entre le nombre d'inscrits et de participants. Cela témoigne d'un intérêt certain ; intérêt qui est demeuré constant entre le moment de l'inscription à la formation et à sa participation effective. Soulignons que la deuxième journée de formation comptabilise un exact nombre de participants et d'inscrits !

4.4 [La fiche utilisateur](#)

Afin d'assurer l'accès technique aux outils, une fiche utilisateur a été remise aux participants afin qu'ils complètent leurs coordonnées.

Par ailleurs, les adresses mail récoltées grâce à cette fiche permettront d'assurer le suivi post-formatif.

Sur 69 participants, 64 (92%) ont introduit une demande d'accès aux outils. Cela montre que l'intérêt ex ante vis-à-vis des outils (cf. nombre d'inscrits) s'est confirmé une fois la formation dispensée. D'autant que certaines structures se trouvaient doublement voire triplement représentée sur une même journée. Dans ce cas de figure, une seule feuille pour la structure a été complétée.



4.5 [Les commentaires des participants aux formations](#)

- A développer : une base commune « charge de poste » accessible à tous pour donner des idées quant au positionnement d'une personne dans tel ou tel emploi spécifique.
Attention aux personnes qui passeraient ce test et qui ne seraient pas conscientes de leurs troubles rendant toute l'évaluation erronée.
- Potentiel d'applications énorme et diversifié ! Outil qui devrait devenir universel !! Tout le monde peut y trouver son bonheur... : la sécurité sociale, le FOREM, la Médecine du travail, les conseillers en prévention, les organismes de formation, les organismes de réinsertion, le circuit de travail adapté, le circuit de travail ordinaire, et non des moindres le travailleur !
L'universalité des outils développerait un langage commun et une transversalité entre tous les acteurs ; cela permettrait de simplifier !
- Outil à remanier pour l'adapter à la population des ETA.
- Utilisation intéressante dans le cadre du jobcoaching tant point de vue de la personne handicapée que point de vue employeur. Cet outil peut susciter une prise de conscience des 3 parties - jobcoach, personne handicapée, employeur – pour un travail peut-être plus enrichissant. Cela peut aussi prévenir des obstacles qu'ils rencontreront.
- Je suis impatiente de tester cet outil.
- Exemples concrets positifs dans la représentation. Explications très claires dans les différentes utilisations des « tests ».
- Un suivi serait intéressant (par rapport à l'expérience de terrain à venir). Outil très intéressant. Merci pour l'approche concrète et souple.
- Un outil concret où la personne redevient actrice de son parcours.

5. Les perspectives

1. Production d'un rapport portant sur l'évaluation de ces 3 journées de formation et proposition de perspectives.
2. Collaboration soutenue et pérenne avec la structure VDS FORMATION en vue de l'amélioration des outils IRP-ICP. En effet, les sessions de formations donneront lieu à des commentaires et l'utilisation future des outils à des améliorations. Une rencontre de travail sur Belfort durant le 1^{er} semestre 2009 devrait s'organiser.
3. Organisation d'un suivi post-formatif lié à l'utilisation des outils (janvier 2009).
4. Amélioration des contenus des deux outils. Une piste se trouve évoquée. L'ICP devrait techniquement permettre une triple passation auprès de l'employeur, du tuteur, et du salarié. Cette méthode permettrait d'objectiver autant que faire se peut les situations de travail, et de provoquer une négociation entre les acteurs concernés.
5. Selon les demandes et les besoins, réfléchir à la pertinence d'un second volet de formation. Néanmoins, cela soulève la question du financement de cette formation (actuellement prise en charge par l'Europe).

ANNEXES

1. Questionnaire d'amélioration de la formation
2. Fiche utilisateur

Formulaire d'amélioration de la formation



EQUAL



Intitulé de la formation :

Date(s) :

Début : 09H00





Nom de la structure accueillante :

Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées - AWIPH

Critères d'évaluation	-- ☹	- ☺	+ ☺	++ ☺
<i>Objectifs, contenu et méthodologie</i>				
1. Les objectifs de la formation étaient clairs et précis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Le contenu répondait bien à mes besoins	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Il y avait un bon équilibre entre théorie et pratique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Le nombre d'heures de réunion (d'échanges) était suffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Les objectifs de la formation ont été atteints	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. La documentation fournie sera utile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. La méthodologie et les techniques utilisées ont facilité mon apprentissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>L'intervenant</i>				
8. Maîtrisait bien le contenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. A bien présenté le contenu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. A respecté le rythme des participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. A échangé avec les participants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. A suscité mon intérêt pour les informations communiquées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<i>L'encadrement</i>				
13. Le local et l'aménagement étaient adéquats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Les équipements étaient adéquats et en qualité suffisante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. L'horaire de la journée était approprié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. L'organisation (pause, déplacement, déroulement) convenait bien au rythme de la formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Apprentissage et transfert des apprentissages

17. J'ai l'impression d'avoir compris et intégré la majorité du contenu de cette formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Je pourrai directement appliquer les contenus présentés dans mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. J'aurai l'occasion d'utiliser ces nouvelles connaissances et savoir-faire dans l'exécution de mon travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Appréciation globale	-- 	- 	+ 	++ 
De manière générale, mon appréciation sur cette formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Autres observations



Formation IRP / ICP
16/17/18 septembre 2008

FICHE UTILISATEUR

NOM, Prénom :

ORGANISME :

Raison sociale : _____

Adresse : _____

Activité : _____

Fonction : _____

E-mail : _____ @ _____

Je souhaite accéder aux outils IRP / ICP en utilisant les données personnelles suivantes :

Votre login : _____

Votre mot de passe : _____

Date et signature