



TRAJES



Equal

Trajectoires de mobilité professionnelle
des personnes en situation de handicap

L'**I**nventaire des **R**essources **P**ersonnelles



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 le processus d'appropriation du handicap.

- En phase de bilan / 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.

- Représentations liées au statut de « personne déficiente » :
 - o 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 » !
 - o 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, c'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 expérimentations délétères malgré les mises en garde de son médecin ?

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 l'Inventaire des Ressources Personnelles.

Les objectifs de l'IRP

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 dans le cadre d'activités professionnelles développées en milieu ordinaire du travail.

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
- Les ressources physiques
- Les ressources sensorielles
- Les ressources psychosociales.

La vocation pédagogique de l'IRP

La vocation de l'IRP est avant tout pédagogique puisque construit sur une démarche :

- qui invite la personne à positionner ses propres ressources dans chacun des quatre domaines et donne ainsi de précieux éléments quant aux représentations de ses propres déficiences.
- qui impose des interactions pédagogiques sur chacune des ressources jugées déficientes (nature, gravité) et contribue ainsi à la démarche d'appropriation du handicap décrite ci-dessus.
- qui donne des repères sur les ressources mobilisables en situation de professionnelle et contribue ainsi à une meilleure appréhension de la charge de travail.

Les premières expérimentations nous indiquent que l'IRP :

- inscrit le handicap dans un cadre référencé par l'OMS et contribue ainsi à la reconnaissance des déficiences subies par la personne
- 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
- met en évidence les déficiences principales et les troubles associés,
- contribue à la mise en valeur des capacités d'adaptation

Remarques : l'IRP ne peut être utilisé comme outil d'évaluation normative des situations de handicap, qui relève des services de médecine du travail.

Modalités de passation

Test informatisé accessible en ligne avec mot de passe.

- 30 à 45 minutes la passation,
- 100 items classés par domaines de ressources
- Positionnement sur une échelle de disponibilité des ressources.
- Restitution sous forme d'entretien individuel : inventaire des ressources disponibles et des déficiences à partir d'un document de synthèse dans chaque des 4 domaines.