

**EVALUATION D'UN OUTIL
D'EVALUATION SYSTEMIQUE D'APTITUDES
PROFESSIONNELLES
(ESAP)**

* * * * *

**CAS de spécialisation en intégration professionnelle 2006-08
Frédéric Meuwly – Centre Oroph de Pomy**

* * * * *

Juillet 2008

Objectif du travail

Cette démarche consiste à évaluer la pertinence du système d'observation ESAP (Évaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles) par l'implémentation d'un atelier pratique au sein de ma section d'évaluation d'aptitudes pour les formations en informatique.

Préambule

Depuis janvier 2002, je suis engagé au Centre Oroph de Pomy en qualité de MSP¹. Mon rôle consiste principalement à organiser des stages d'observation de 12 semaines (avec possibilité d'interruption au terme de 4 semaines), dans le domaine de l'informatique. L'objectif est de déterminer si l'assuré possède les pré requis pour envisager une conversion professionnelle en informatique (niveau CFC) et si l'atteinte à la santé n'est pas une entrave pour l'exercice du métier.

Les évaluations d'aptitudes actuelles sont basées sur des items tels que « rigueur, précision, sens de l'autonomie, débrouillardise, motivation, etc. » Ces items, appréciés essentiellement par des professionnels du métier dans des exercices d'atelier présentent en fait les limites suivantes :

- absence de clarté
- absence de référentiels
- difficulté de rendre des comptes en synthèse
- difficulté de rendre des comptes à l'assuré
- difficulté du partage des observations entres professionnels et entre sections
- difficulté dans la constance des observations

Après avoir succinctement recueilli et étudié une demi-douzaine de systèmes d'observations d'aptitudes, j'ai choisi la méthode ESAP² de la fondation GRAVIR³. Fondée sur les bases (à priori solides) du PPH⁴, cette dernière me semble être la plus complète et la plus applicable dans mon métier d'observateur. Elle se donne pour but de « *conduire à l'EMPLOI par la recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les APTITUDES de la PERSONNE et les EXIGEANCES des tâches inhérentes à l'EMPLOI*⁵ ».

A priori, la valeur du système ESAP (qui s'apparente par certains aspects à CAM⁶) tient à la rigueur dans son application. Dans le cadre de ce travail, je vais me limiter à le mettre en pratique au travers d'un atelier, représentatif d'une partie du métier du technicien en informatique. Le but de cette démarche consiste tant à étudier le système qu'à évaluer sa pertinence et sa mise en pratique dans mon contexte professionnel.

¹ Maître SocioProfessionnel

² E.S.A.P. Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles.

³ <http://users.skynet.be/gravir/menutotal.htm>

⁴ « *Processus de production du handicap : modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne* ».

FOUGEYROLLAS, P., R. CLOUTIER, H. BERGERON, J. CÔTÉ, G. ST MICHEL (1998). Classification québécoise Processus de production du handicap, Québec, Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH)/SCCIDIH

⁵ E.S.A.P.© Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles, brochure développée par l'ASBL GRAVIR.

⁶ Approche anthropologique, système d'observation Cérébralité, Affectivité, Motricité

Table des matières

1.1 Besoins de nos assurés (Travail module B)	4
1.1.1 Mandats d'observation	4
1.1.2 Mandats de réentraînement au travail	5
2. La méthode ESAP	5
2.1 Préambule	5
2.2 Buts et objectifs d' ESAP	6
2.1 Principes généraux d' ESAP	7
2.2 Création d'un atelier pratique.....	7
2.2.1 Bilan des exigences « Démontage et assemblage d'un PC ».....	9
2.2.2 Bilan des perceptions.....	9
2.2.3 Bilan des aptitudes, création d'un modèle générique.....	10
2.2.4 Synthèse	11
3. Evaluation de 3 assurés	12
3.1 Assuré n° 1	12
3.1.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs.....	12
3.2 Assuré n° 2.....	13
3.2.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs.....	13
3.3 Assuré n° 3.....	15
3.3.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs.....	15
4- Conclusions.....	16
4.1 Résumé des 3 observations	16
4.2 Contraintes pratiques d'ESAP	16
4.3 Conclusions générales	17

1. Qui sont nos usagers, quels mandats ?

Dans une section d'observation, il incombe au MSP de se positionner dans des décisions importantes pour l'avenir d'un assuré. A la question posée par les offices AI : « *Cette personne a-t-elle les aptitudes pour la profession ?* » (en l'occurrence le CFC d'informaticien) nous manquons parfois d'arguments et d'outils. Jusque là, les offices AI faisaient confiance à notre expérience du métier.

La 5^{ème} révision de l'AI⁷ engendre un changement de taille. Les acteurs de la réinsertion entrent dans une logique de concurrence. Ils sont dès lors comparés en tant que prestataires de service en termes de « qualité-prix ». Dès lors, nos « anciennes » méthodes, quoique pertinentes, se défendent mal dans un monde où nous devons rendre des comptes et justifier nos méthodes.

La méthode ESAP est séduisante. En effet, basée sur un recoupement entre PERCEPTIONS, EXIGENCES ET APTITUDES, elle semble être une panacée pour le professionnel de la réinsertion. Appliquée avec rigueur, cette méthode d'aide à la décision permettrait de réduire considérablement la marge d'erreur dans notre travail d'orientation, puis de placement dans l'économie.

1.1 Besoins de nos assurés (Travail module B)

1.1.1 Mandats d'observation

A priori, les besoins de nos usagers (appelés « assurés » dans le cadre notre institution) sont définis par les mandats des OAI. Officiellement, il s'agit de mesures d'observation (art. 69 LAI) qui doivent répondre à l'interrogation suivante : « *A-t-il les aptitudes pour se former dans le domaine informatique, apprentissage CFC, 4 ans ?* ». La question de la réussite de la réinsertion est sous-jacente, mais pas forcément déterminante. En effet, une fois formé, un assuré quitte la caisse AI pour entrer dans une activité professionnelle. Au pire, il change de caisse en allant timbrer au chômage.

La mesure d'observation précède la mesure de formation initiale (Art. 16 LAI) voire de reclassement (Art. 17 LAI).

Les stages d'observation durent généralement 12 semaines (avec possibilité d'interruption au terme de 4 semaines si les résultats sont manifestement inadéquats). Le cas échéant, avec l'accord ou sur demande de l'AI, l'assuré peut entrer dans une démarche d'orientation qui se concrétise par une poursuite de l'observation dans d'autres sections/métiers.

L'observation de la section informatique est segmentée en 4 parties :

- les connaissances scolaires (arithmétique, géométrie, anglais, français, etc.)
- la cognition (test de logique)
- les connaissances en informatique (software, hardware, programmation, réseaux, bases de données, MS-Dos, etc)
- les aptitudes (Ponctualité, présences, persévérance, rigueur et précision, polyvalence, flexibilité, autonomie et débrouillardise, motivation, rendement manifeste, mobilité, dextérité fine)

⁷ Assurance Invalidité

Les stages sont constitués de « modules » qui conduisent progressivement l'assuré à acquérir des notions en informatique. (Software, hardware, programmation, bases de données, MS-Dos, etc) Chaque module est constitué de fiches de travail permettant l'acquisition de connaissances pratiques et théoriques qui sont complétées par quelques instructions. Au terme de chaque module, qui dure environ une semaine, l'assuré est soumis à un examen auquel il doit obtenir la note d'au moins 7 sur 10.

Par ailleurs, il est demandé un résultat d'au moins 8 sur 10 aux évaluations de mathématique, de 6 sur 10 en langues (anglais, français) et de 7 sur 10 au test de logique. La ponctualité et le taux de présence sont indiqués en synthèse et sont commentés. La mobilité et la dextérité fine sont évaluées suffisantes ou insuffisantes pour l'exercice du métier. Par contre, les autres aptitudes sont jaugées au gré de notre expérience professionnelle selon des tendances manifestes. Elles n'ont aucune prétention scientifique et ne sont pas vraiment étalonnées. Elles présentent en fait les limites énoncées en introduction.

1.1.2 Mandats de réentraînement au travail

Depuis l'application de la 5^{ème} révision de l'AI (1^{er} janvier 2008), nous constatons une augmentation des mandats dits « de réentraînement au travail » (art. 17 LAI) avec comme objectif idéal un placement à terme. Pour 3 situations rencontrées depuis août 2007, ces mesures ont duré respectivement 3, 9 et 12 mois.

Cette mesure est implicitement constituée d'une observation. En effet, souvent atteints dans leur santé psychique (dépression, décompensation, troubles psychotiques, etc), ces assurés se confrontent au monde du travail après des périodes d'inactivités plus ou moins longues. Issus de hautes études, ou spécialisés dans des systèmes informatiques désuets, leur réinsertion est difficile. Plus ou moins explicitement, il nous est demandé de nous positionner sur la « capacité de gain » liée naturellement à l'employabilité de ces personnes. Au terme de ces mesures, il est parfois accordé une rente partielle.

Pour toutes ces situations, l'outil ESAP est approprié, pour peu de disposer d'ateliers en conséquences permettant une observation pertinente. Il est également utilisable dans la phase finale de placement en entreprise tout comme en atelier protégé.

2. La méthode ESAP

2. 1 Préambule

PPH, Processus de production du handicap : « *modèle explicatif des causes et conséquences des maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité ou au développement de la personne*⁸ »

Les maladies, traumatismes et autres atteintes à l'intégrité et au développement de la personne peuvent causer des déficiences et entraîner des incapacités temporaires ou permanentes de nature stable, progressive ou régressive. Ce sont toutefois les différents obstacles ou facilitateurs rencontrés dans le contexte de vie qui, en interaction avec les incapacités de la personne, pourront perturber ses habitudes de vie, compromettre

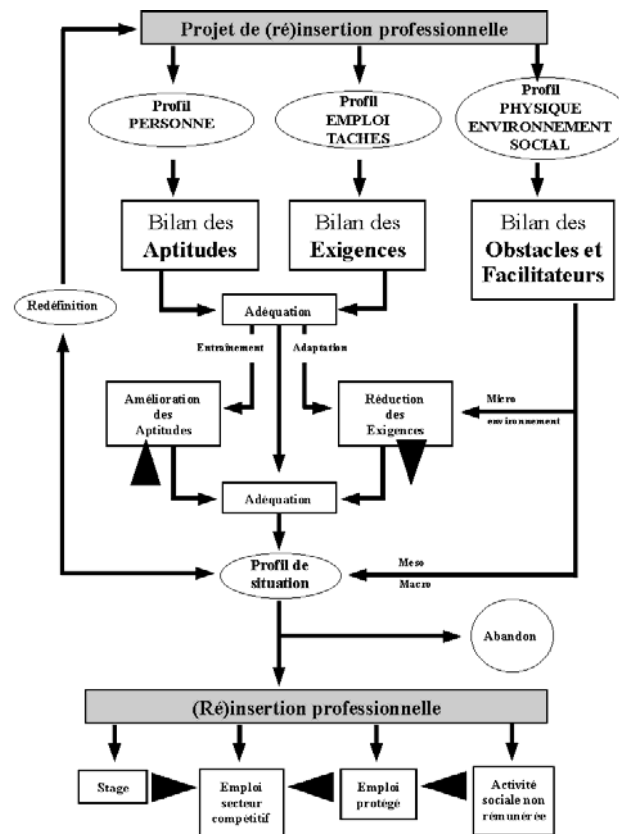
8 FOUGEYROLLAS, P., R. CLOUTIER, H. BERGERON, J. CÔTÉ, G. ST MICHEL (1998). Classification québécoise Processus de production du handicap, Québec, Réseau international sur le Processus de production du handicap (RIPPH)/SCCIDIH

l'accomplissement de ses activités quotidiennes et de ses rôles sociaux et la placer ainsi en situation de pleine participation sociale ou au contraire de handicap.

Séduit par la cohérence des travaux du Réseau International sur le Processus de Production du Handicap – RIPP, un groupe de professionnels de la santé belge a fondé l'association GRAVIR. Cette dernière a pour but de développer un modèle holistique de réadaptation susceptible de mieux appréhender l'ensemble des besoins de la personne déficiente dans le cadre d'un projet de vie individualisé.

Dans cette optique, ils développent la méthode ESAP et conçoivent un programme informatique permettant d'en faciliter la gestion.

Dans ce contexte, ESAP propose une méthodologie dite scientifique par un outil performant d'aide à la décision. Ce système prend en compte la relation PERSONNE – EMPLOI par la confrontation d'APTITUDES intrinsèques de la personne et des EXIGEANCES spécifiques de l'emploi. (voir figure ci-dessous)



2.2 Buts et objectifs d' ESAP

Le but est clairement de conduire à l'EMPLOI par la recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les APTITUDES de la PERSONNE et les EXIGEANCES des tâches inhérentes à l'EMPLOI.

ESAP constitue une méthode d'aide à la décision dans les interventions de réinsertion professionnelle, soit vers un emploi antérieur au traumatisme ou à la maladie, soit vers un nouveau projet professionnel incluant les alternatives potentielles allant d'un travail

« normal » en milieu compétitif à l'atelier protégé, en passant par un travail à temps partiel, voire une activité indépendante.

2.1 Principes généraux d' ESAP

Le processus qui consiste à mettre en corrélation un profil d'emploi et le profil de la personne implique une définition précise des concepts d'APTITUDE et d'EXIGENCES.

Une EXIGENCE est une caractéristique extrinsèque (contrainte) inhérente à l'exécution d'une tâche et indépendante des aptitudes de l'exécutant.

Une APTITUDE est définie comme étant la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale. L'aptitude est la dimension intrinsèque d'un individu en regard de l'exécution d'une activité physique ou mentale sans tenir compte de l'environnement.

Les bilans couvrent l'ensemble des dimensions du fonctionnement humain selon une structure symétrique, à savoir :

CLIENT	TRAVAIL
APTITUDES INTELLECTUELLES	EXIGENCES INTELLECTUELLES
APTITUDES LIEES AU LANGAGE	EXIGENCES LIEES AU LANGAGE
APTITUDES COMPORTEMENTALES	EXIGENCES COMPORTEMENTALES
APTITUDES SENSORIELLES ET PERCEPTIVES	EXIGENCES SENSORIELLES ET PERCEPTIVES
APTITUDES MOTRICES	EXIGENCES MOTRICES
APTITUDES LIEES A LA PERSISTANCE & PROTECTION	EXIGENCES LIEES A LA PERSISTANCE & PROTECTION

Le contenu du bilan, défini par 72 items, permet de refléter la diversité des exigences présentes dans chaque type de profession et chaque activité professionnelle. Dans notre section, il permet autant de rendre compte du métier de l'informaticien qui va gérer un parc informatique, que celui d'un programmeur essentiellement sédentaire.

Enfin, le modèle engage la personne évaluée à prendre part à son évaluation. Le bilan que la personne effectue sur elle-même traduit la croyance ou la perception que peut exprimer la personne du niveau de ses performances physiques, psychiques ou cognitives. En effet, il ne suffit pas que la personne « *soit capable de ...* », il faut également que cette personne soit « *convaincue d'être capable de ... !* »

La formulation des items est prévue pour être assimilée par des personnes n'ayant aucune connaissance du vocabulaire médical. La version informatique d'ESAP permet de mettre en corrélation les 3 bilans (Aptitudes de la personne, Exigence de l'emploi et Perception) et de visionner un graphique de type radar facilitant la décision.

2.2 Création d'un atelier pratique.

Il n'est pas possible d'établir un profil type dans le domaine informatique. En effet, à priori, une personne paraplégique pourrait devenir un excellent programmeur alors qu'il ne pourrait satisfaire aux exigences d'un technicien⁹.

⁹ Pour l'exemple, nous formons actuellement une personne aveugle qui sera sans doute compétente dans un secteur hautement spécialisé de gestion de serveurs sous Linux.

Dans ce travail, je me propose d'établir une observation pour un exercice élémentaire de démontage et remontage d'un PC¹⁰. Cet exercice exige des aptitudes essentiellement motrices, mais également des aptitudes intellectuelles, des aptitudes liées au comportement, au sens et à la perception.

Partant du principe qu'un informaticien se doit d'être autonome, nous ne donnions que très peu d'indication dans le précédent système. (voir annexes). En tant qu'observateur, je relevais surtout l'aptitude de l'assuré à prendre les dispositions nécessaires au réassemblage du PC (croquis, photos, etc.) ainsi que la mobilité et la dextérité fine. Au travers de cet exercice, entre autres, nous étions plus ou moins en mesure de déterminer si l'assuré pouvait assurer une fonction de ce type dans un emploi. Notre réponse était relativement binaire. (Il peut, il ne peut pas).

La méthode ESAP est basée sur une évaluation de 72 critères. (items), quel que soit l'exercice. Chaque item est considéré dans la pratique selon son niveau d'exigence, de 4 (indispensable) à 0 (inutile) Cet étalonnage est effectué par au moins deux personnes qui connaissent le métier, ou le profil emploi. Le tableau ci-dessous est une aide (dictionnaire) à l'établissement de l'inventaire des exigences.

ECHELLE	Les EXIGENCES de l'emploi (évaluées par le / les responsable d'activités ET un moniteur voir une personne neutre)
4	<p>EXIGENCE INDISPENSABLE pour réaliser les tâches de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette exigence est sollicitée en PERMANENCE ✓ Cette exigence n'admet AUCUNE RESTRICTION pour rencontrer les critères QUALITATIFS et QUANTITATIFS de réalisation des tâches. ✓ Cette exigence est ESSENTIELLE pour rencontrer les critères de SECURITE physique du travailleur et de son entourage, ainsi que de l'équipement mis à sa disposition
3	<p>EXIGENCE IMPORTANTE pour réaliser les tâches de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette exigence est REGULIEREMENT sollicitée. ✓ Cette exigence admet de LEGERES RESTRICTIONS telles que : <ul style="list-style-type: none"> ○ durée accrue légèrement ○ adaptation de la gestion de l'effort physique et/ou psychique (exemple : courtes pauses, ...) ✓ Cette exigence n'a pas d'impact direct sur la SECURITE physique du travailleur et de son entourage, ainsi que de l'équipement mis à sa disposition
2	<p>EXIGENCE UTILE pour réaliser les tâches de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette exigence est OCCASIONNELLEMENT sollicitée ✓ Cette exigence admet des RESTRICTIONS IMPORTANTES telles que : <ul style="list-style-type: none"> ○ durée accrue fortement ○ fractionnement de l'effort physique et/ou psychique (exemples : réagencement de la succession des tâches) ○ supervision des tâches réalisées
1	<p>EXIGENCE ACCESSOIRE pour réaliser les tâches de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette exigence est RAREMENT sollicitée dans des circonstances exceptionnelles pouvant faire l'objet d'aménagement du travail.
0	<p>EXIGENCE INUTILE pour réaliser les tâches de l'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cette exigence n'est JAMAIS sollicitée en aucune circonstance.

¹⁰ Voir annexe « Mode opératoire « Démontage et remontage d'un PC »

Avec l'aide de ce dictionnaire, nous avons calibré les exigences de l'atelier « Démontage et assemblage d'un PC ». Je l'ai fait avec ma connaissance du métier, et l'ai fait faire par un technicien dans l'économie, maître d'apprentissage et responsable d'un service technique de réparation¹¹.

Afin de ne disposer que d'un seul modèle d'exigences, nous avons confronté nos copies. Dans les faits, si mon observation s'avérait moins proche de la réalité d'un service technique actif, les siennes tendaient vers un trop haut niveau d'exigences, chose courante pour une personne effectuant l'exercice pour la 1^{ère} fois. Toutefois, nous n'avons rencontré aucune situation présentant deux niveaux d'échelle de différence.

2.2.1 Bilan des exigences « Démontage et assemblage d'un PC »

Voir annexes

2.2.2 Bilan des perceptions

Les aptitudes de la personne sont évaluées par le professionnel ET par la personne observée. Dans ce sens, la méthode ESAP est interactive. Cette démarche, en tant que telle, est intéressante car elle implique la personne dans son évaluation. Elle lui permet de prendre conscience de ses forces et de ses faiblesses dans le projet de réinsertion.

Pour aider à la décision, des échelles de sévérité ont été établies. L'une est destinée à l'observateur (APTITUDES de la personne) et l'autre à la personne observée (OPINION de la personne). Les critères sont identiques, mais le langage est différent, à savoir :

	APTITUDES de la personne évaluées par le / les moniteurs	OPINION de la personne évaluées par la personne
4	<p>APTITUDE NORMALE, sans aucune limite</p> <p>Les 3 critères de réalisation de l'activité sont PERMANENTS :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EFFICACITE : durée et précision de l'activité. 2. CONFORT : gestion rationnelle de l'effort physique et/ou psychique durant l'activité. 3. SECURITE : la sécurité physique et/ou économique suffisantes durant l'activité. 	<p>Je réalise TOUT À FAIT NORMALEMENT cette aptitude.</p> <p>La réalisation de cette aptitude ne me demande pas un effort physique et/ou mental exagéré.</p> <p>Je n'éprouve aucune hésitation lors de la réalisation de cette aptitude.</p> <p>Je suis capable de prolonger dans le temps la réalisation de cette aptitude.</p>
3	<p>APTITUDE NORMALE, avec légères limites</p> <p>L'activité n'est PAS compromise. Les aides ne sont PAS nécessaires. MAIS la réalisation d'un des 3 critères (au moins) n'est pas PERMANENT :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. EFFICACITE : la durée est supérieure à une réalisation normale, des hésitations physiques et/ou psychiques subsistent. 2. CONFORT : l'activité s'accompagne dans le temps d'un effort physique et/ou psychique supérieur à une réalisation normale. 3. SECURITE : l'activité s'accomplit dans des 	<p>Je réalise NORMALEMENT CETTE APTITUDE MAIS ...</p> <p>La réalisation de cette aptitude me demande PARFOIS un effort physique et/ou mental qui me fatigue.</p> <p>OU...</p> <p>J'éprouve PARFOIS des hésitations lors de la réalisation de cette aptitude</p> <p>OU...</p>

¹¹ M. David Amaral, technicien agréé Apple, Miconet SA, Lausanne

	conditions de sécurité physique et/ou économique inférieures à une réalisation normale.	Il m'est PARFOIS difficile de prolonger dans le temps la réalisation de cette aptitude.
2	<p>APTITUDE MODEREMENT AFFECTEE</p> <p>L'activité est PARFOIS compromise. Les aides sont PARFOIS nécessaires dans certaines circonstances :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ aides techniques ou tierce personne ✓ soutien et stimulation psychologique ✓ surveillance ponctuelle ✓ MODIFICATION DU MODE OPERATOIRE pour compenser : <ul style="list-style-type: none"> - une grande lenteur - un effort physique ou psychique disproportionnés 	<p>J'éprouve de LEGERES DIFFICULTES lors de la réalisation de cette aptitude.</p> <p>J'ai PARFOIS besoin d'aide pour réaliser cette aptitude (l'aide d'une personne, une aide matérielle,...)</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude me demande PARFOIS plus de temps</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude me demande PARFOIS un effort important</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude ne donne pas PARFOIS un résultat satisfaisant.</p>
1	<p>APTITUDE BEAUCOUP AFFECTEE</p> <p>L'activité est REGULIEREMENT compromise</p> <p>Les aides sont TOUJOURS indispensables en de nombreuses circonstances.</p>	<p>J'éprouve des DIFFICULTES IMPORTANTES lors de la réalisation de cette aptitude.</p> <p>J'ai TOUJOURS besoin d'aide pour réaliser cette aptitude (l'aide d'une personne, une aide matérielle,...)</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude me demande TOUJOURS plus de temps</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude me demande TOUJOURS un effort important</p> <p>OU... la réalisation de cette aptitude donne TOUJOURS un résultat insatisfaisant.</p>
0	<p>INCAPACITE TOTALE</p> <p>Malgré les aides, l'activité est TOUJOURS et TOTALEMENT compromise en toutes circonstances.</p>	Il m'est IMPOSSIBLE de réaliser cette aptitude.

2.2.3 Bilan des aptitudes, création d'un modèle générique

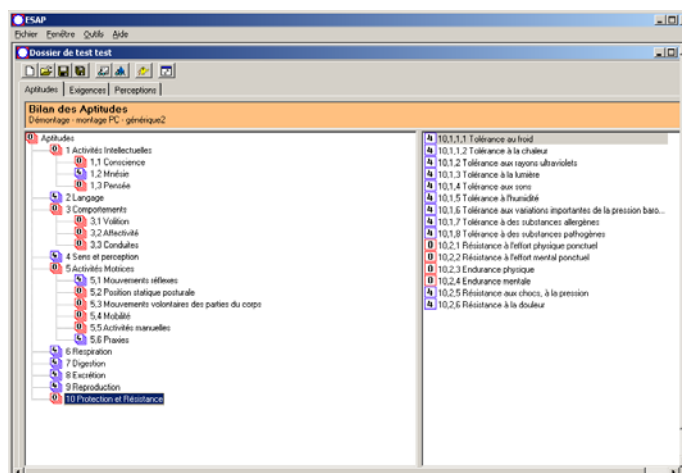
Enfin, l'observateur complètera le bilan des aptitudes de la personne. Ce bilan, composé de 466 items, nécessite préalablement une sélection. En effet, il n'est pas nécessaire de compléter des items relatifs à la digestion ou à la sexualité dans cet exercice. Par défaut, c'est-à-dire lorsque nous n'avons pas d'avis ou lorsque l'aptitude n'est pas évaluée dans l'exercice, on attribuera une échelle de 4.

Le logiciel facilite ce travail dans la mesure où des modèles peuvent être créés et conservés en tant que générique. Pour l'observation d'aptitudes relatives à cet exercice, je n'effectue pas d'évaluation des chapitres 2, 4 et 6 à 9. Dans les faits, j'ai considéré 51 items significatifs pour cet exercice, à savoir :

Vigilance	Conception	Association	Org séquentielle	Catégorisation
Réflexion	Analyse	Anticipation	Réal. de la tâche	Vérification ...
Autocorrection	Motivation	Décision	Initiative	Persévérance
Souplesse	Patience	Estime de soi	Indépendance	Sens resp.
Sécurité perso.	Respect des règles	Contr. Pulsions	Relaxation	Position assise

Position à genoux	Position accroupie	Fixation oculaire	Mouv. du cou	Mouv. du tronc
Mouv. du bassin	Mouv. des épaules	Mouv. du coude	Mouv. des poignets	Mouv. des doigts
Mouv. des hanches	Mouv. des genoux	Chang pos assis-debout	Chang pos debout-assis	S'accroupir
Se relever de pos accroupie	Marche vers l'avant	Marcher vers l'arrière	Marcher de côté	Pivoter
Transf. objet main à l'autre	Déposer	Résist effort physique ponctuel	Résist effort mental ponctuel	Endurance physique
Endurance mentale				

Aperçu version logicielle



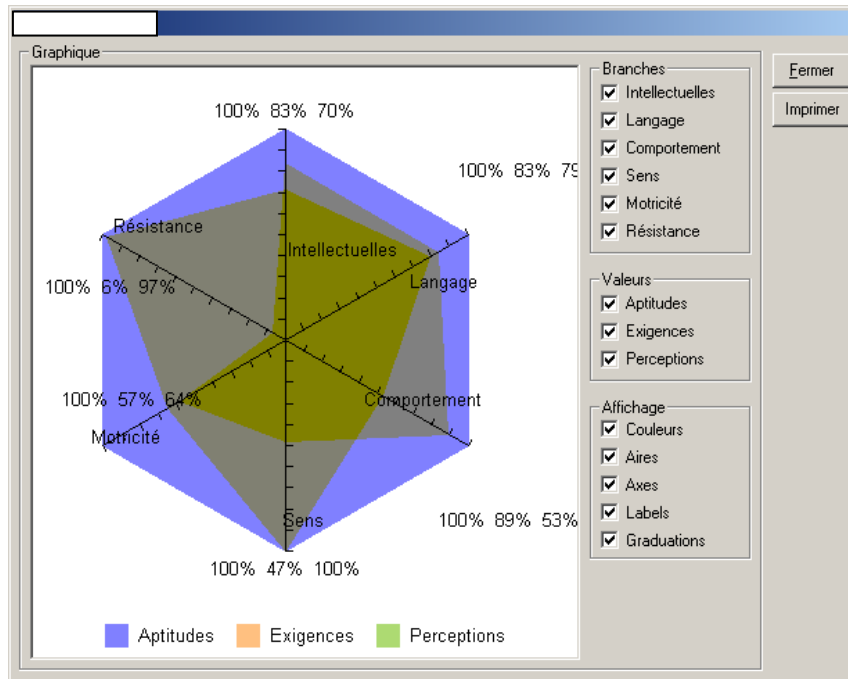
2.2.4 Synthèse

Le recoupement APTITUDES-EXIGENCES-PERCEPTIONS permet d'élaborer un rapport. De ce dernier, je retiendrai uniquement l'onglet « Rapport de synthèse » qui récapitule les items sur lesquels la personne observée est en « échec ». Le logiciel fait une distinction entre « échecs sur prioritaire » et « échecs sur détails », je ne retiendrai que les prioritaires.

Le logiciel établit des comparaisons entre les EXIGENCES et les APTITUDES. Par exemple, l'exigence de « 1.7 Résoudre des problèmes abstraits » est comparée aux aptitudes sélectionnées et notées, telles que :

1.7 Résoudre des problèmes abstraits	Echecs : 5/13
1.3.5	Réflexion
1.3.14	Résolution de problèmes
1.3.14.2	Réalisation de la tâche
1.3.14.3	Vérification et confrontation données initiales/finales
1.3.14.4	Autocorrection

Enfin, le logiciel propose un graphique de type radar. Ce dernier permet de superposer les 3 schémas APTITUDES – EXIGENCES - PERCEPTIONS. Ce graphe est séduisant, car il permet de visualiser instantanément les forces et les faiblesses de la personne. Il donne une image globale des 6 têtes de chapitres qui doit être complétée par les rapports pour porter un regard constructif.



3. Evaluation de 3 assurés

3.1 Assuré n° 1

3.1.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs

Après avoir suivi sa scolarité obligatoire puis effectué un bac « Sciences maths » en Belgique, M. Dupont¹², atteint d'hydrocéphalie, n'a pas eu envie de continuer des études qui lui paraissaient difficiles et fatigantes. Il a effectué un apprentissage de « Boucher charcutier traiteur » en Belgique et a obtenu son certificat en 2000. Ensuite, il a travaillé dans cette branche 1 année en Belgique, puis en Suisse.

Hydrocéphale, M. Dupont a subi une intervention chirurgicale en avril 2007 pour changer un drain. Le drain remplacé s'étant révélé défectueux, il a de nouveau été opéré. Lors de cette dernière opération, il y a eu des complications et M. Dupont s'est retrouvé hémiparétique du côté gauche. Il a ensuite eu des infections qui ont provoqués deux méningites infectieuses et deux oedèmes pulmonaires. Il est donc resté 4 mois à l'hôpital.

De nature très positive, M. Dupont nous dit être totalement indépendant. Néanmoins, il se déplace avec une canne et dit être assez vite fatigué.

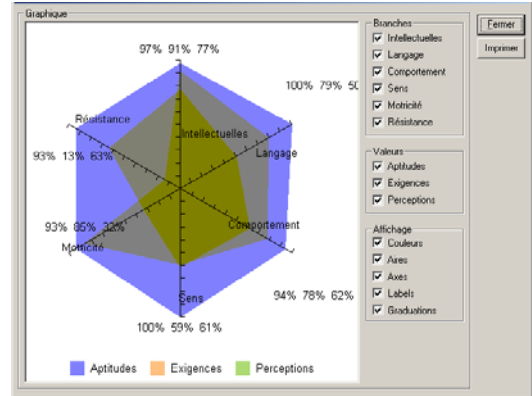
Mandat de l'office AI de Fribourg : Stage 4 semaines. Aider l'assuré à choisir entre une option « bureau-commerce » ou « informatique ». Evaluer ses compétences en vue d'une formation de niveau CFC ».

¹² Noms fictifs

BILAN DES PERCEPTIONS

Mes aptitudes professionnelles		Mes aptitudes professionnelles	
N°	Item	N°	Item
1	Aptitude à évaluer des relations de courtoisie	36	Aptitude à évaluer des relations de courtoisie
2	Aptitude à traiter des informations spatiales (géométrie et géométrie...)	40	Aptitude à évaluer les sons
3	Aptitude à traiter des informations temporelles (garder son temps de travail, respecter les délais...)	41	Aptitude à évaluer les sons
4	Aptitude à apprendre des procédures abstraites	42	Aptitude à percevoir les rebonds
5	Aptitude à apprendre des procédures abstraites	43	Aptitude à percevoir les contacts d'une seule main
6	Aptitude à apprendre des procédures abstraites	44	Aptitude à percevoir les contacts des 2 mains simultanément
7	Aptitude à résoudre des problèmes abstraits	45	Aptitude à maintenir la position d'une main
8	Aptitude à résoudre des problèmes abstraits	46	Aptitude à maintenir la position d'une main
9	Aptitude à gérer des situations conflictuelles	47	Aptitude à maintenir la position d'une main
10	Aptitude à gérer des situations conflictuelles	48	Aptitude à maintenir la position d'une main
11	Aptitude à créer, à imaginer	49	Aptitude à maintenir la position d'une main
12	Aptitude à résoudre des problèmes abstraits	50	Aptitude à maintenir la position d'une main
13	Aptitude à résoudre des problèmes abstraits	51	Aptitude à maintenir la position d'une main
14	Aptitude à comprendre des informations abstraites	52	Aptitude à maintenir la position d'une main
15	Aptitude à comprendre des informations abstraites	53	Aptitude à maintenir la position d'une main
16	Aptitude à comprendre des informations abstraites	54	Aptitude à maintenir la position d'une main
17	Aptitude à comprendre des informations abstraites	55	Aptitude à maintenir la position d'une main
18	Aptitude à percevoir des situations	56	Aptitude à maintenir la position d'une main
19	Aptitude à percevoir des situations	57	Aptitude à maintenir la position d'une main
20	Aptitude à percevoir des situations	58	Aptitude à maintenir la position d'une main
21	Aptitude à percevoir des situations	59	Aptitude à maintenir la position d'une main
22	Aptitude à percevoir des situations	60	Aptitude à maintenir la position d'une main
23	Aptitude à percevoir des situations	61	Aptitude à maintenir la position d'une main
24	Aptitude à percevoir des situations	62	Aptitude à maintenir la position d'une main
25	Aptitude à percevoir des situations	63	Aptitude à maintenir la position d'une main
26	Aptitude à percevoir des situations	64	Aptitude à maintenir la position d'une main
27	Aptitude à percevoir des situations	65	Aptitude à maintenir la position d'une main
28	Aptitude à percevoir des situations	66	Aptitude à maintenir la position d'une main
29	Aptitude à percevoir des situations	67	Aptitude à maintenir la position d'une main
30	Aptitude à percevoir des situations	68	Aptitude à maintenir la position d'une main
31	Aptitude à percevoir des situations	69	Aptitude à maintenir la position d'une main
32	Aptitude à percevoir des situations	70	Aptitude à maintenir la position d'une main
33	Aptitude à percevoir des situations	71	Aptitude à maintenir la position d'une main
34	Aptitude à percevoir des situations	72	Aptitude à maintenir la position d'une main
35	Aptitude à percevoir des situations	73	Aptitude à maintenir la position d'une main
36	Aptitude à percevoir des situations	74	Aptitude à maintenir la position d'une main
37	Aptitude à percevoir des situations	75	Aptitude à maintenir la position d'une main
38	Aptitude à percevoir des situations	76	Aptitude à maintenir la position d'une main
39	Aptitude à percevoir des situations	77	Aptitude à maintenir la position d'une main
40	Aptitude à percevoir des situations	78	Aptitude à maintenir la position d'une main
41	Aptitude à percevoir des situations	79	Aptitude à maintenir la position d'une main
42	Aptitude à percevoir des situations	80	Aptitude à maintenir la position d'une main
43	Aptitude à percevoir des situations	81	Aptitude à maintenir la position d'une main
44	Aptitude à percevoir des situations	82	Aptitude à maintenir la position d'une main
45	Aptitude à percevoir des situations	83	Aptitude à maintenir la position d'une main
46	Aptitude à percevoir des situations	84	Aptitude à maintenir la position d'une main
47	Aptitude à percevoir des situations	85	Aptitude à maintenir la position d'une main
48	Aptitude à percevoir des situations	86	Aptitude à maintenir la position d'une main
49	Aptitude à percevoir des situations	87	Aptitude à maintenir la position d'une main
50	Aptitude à percevoir des situations	88	Aptitude à maintenir la position d'une main
51	Aptitude à percevoir des situations	89	Aptitude à maintenir la position d'une main
52	Aptitude à percevoir des situations	90	Aptitude à maintenir la position d'une main
53	Aptitude à percevoir des situations	91	Aptitude à maintenir la position d'une main
54	Aptitude à percevoir des situations	92	Aptitude à maintenir la position d'une main
55	Aptitude à percevoir des situations	93	Aptitude à maintenir la position d'une main
56	Aptitude à percevoir des situations	94	Aptitude à maintenir la position d'une main
57	Aptitude à percevoir des situations	95	Aptitude à maintenir la position d'une main
58	Aptitude à percevoir des situations	96	Aptitude à maintenir la position d'une main
59	Aptitude à percevoir des situations	97	Aptitude à maintenir la position d'une main
60	Aptitude à percevoir des situations	98	Aptitude à maintenir la position d'une main
61	Aptitude à percevoir des situations	99	Aptitude à maintenir la position d'une main
62	Aptitude à percevoir des situations	100	Aptitude à maintenir la position d'une main

GRAPHIQUE DE SYNTHESE



ECHecs MAJEURS AU NIVEAU DES EXIGENCES (MIN 2 ECHecs)

- Suivre une vitesse adaptée au travail (2/6)
- Maintenir son équilibre corporel (2/6)
- Percevoir les contacts d'une seule main (2/5)
- Percevoir les contacts des 2 mains simultanément (2/5)
- Changer de position (5/7)
- Prendre avec une main (approcher, saisir, relâcher un objet) (3/8)
- Prendre simultanément des deux mains (3/4)
- Marcher/enjamber (3/6)
- Soulever et transporter une charge (2/5)
- Supporter un effort physique prolongé (2/2)

3.1.2 Commentaires du rapport de synthèse

Se référant au graphique radar, les APTITUDES observées de cet assuré recouvrent amplement les EXIGENCES. Par contre ses PERCEPTIONS sont couvertes par les EXIGENCES, révélation d'une piètre image que ce monsieur aurait de lui !

A mon avis, ce dernier s'est jugé très sévèrement au niveau de ses perceptions. Je pense qu'il n'a pas compris la consigne qui veut que l'on s'octroie une échelle de 4 (Aptitude normale) lorsque l'item n'est pas sollicité. (Par exemple dans cet exercice : une allergie !). Enfin, l'exercice l'a confronté un peu abruptement à ses limitations, ce qui a infléchi toute ses perceptions vers le bas.

Les échecs énumérés sont par contre pertinents. En effet, ce dernier n'a rencontré aucun problème lié au comportement et peu au raisonnement. Il est essentiellement en échec en raison de ses difficultés liées à ses problèmes physiques et de motricité fine.

3.2 Assuré n° 2

3.2.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs

M. Abuthbul est marié, sans enfant, sa famille vit en Algérie. Il a effectué son bac scientifique en Algérie, obtenu un diplôme en science politique et a suivi une année de droit. Il suit actuellement une formation de comptabilité par correspondance.

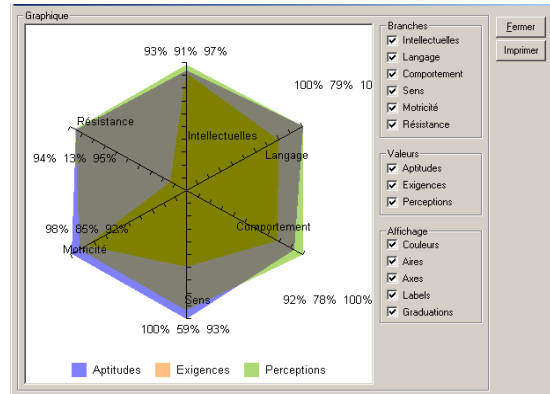
M. Abuthbul a exercé des petits boulots en Algérie, puis son Armée. Il est en Suisse depuis 3 ans. Il a travaillé à la verrerie de La Chaux-de-Fond où il a eu son accident : sa main droite a été écrasée par un porte charge. Il a subi 2 opérations et ne peut plus porter de charge avec cette main.

Mandat de l'office AI de Bienne : Stage 8 semaines. Vérifier les compétences en vue d'envisager une Ecole Supérieure d'Informatique de Gestion.

BILAN DES PERCEPTIONS

Mes aptitudes professionnelles		Mes aptitudes professionnelles	
N°	Titre	N°	Titre
1	Aptitude à travailler avec précision	41	Aptitude à travailler avec précision
2	Aptitude à traiter des informations systématiquement	38	Aptitude à distinguer les sons
3	Aptitude à organiser son temps	42	Aptitude à composer par touché
4	Aptitude à prendre des décisions temporelles	41	Aptitude à percevoir les saveurs
5	Aptitude à respecter des procédures strictes	42	Aptitude à percevoir les odeurs
6	Aptitude à répondre des questions complexes	43	Aptitude à percevoir les contacts d'une seule main
7	Aptitude à répondre des questions complexes	46	Aptitude à percevoir les contacts d'une seule main
8	Aptitude à répondre des questions complexes	45	Aptitude à maintenir la position debout
9	Aptitude à répondre des questions complexes	47	Aptitude à maintenir la position debout
10	Aptitude à répondre des questions complexes	48	Aptitude à charger de position Assis, debout, accroupi
11	Aptitude à répondre des questions complexes	49	Aptitude à manipuler le bras (flexion, extension, rotation...)
12	Aptitude à répondre des questions complexes	50	Aptitude à mouvoir le bras (flexion, extension, rotation, circumduction du bras)
13	Aptitude à répondre des questions complexes	51	Aptitude à mouvoir le bras (flexion, extension, rotation...)
14	Aptitude à répondre des questions complexes	52	Aptitude à mouvoir les deux bras (mouvements bilatéraux)
15	Aptitude à répondre des questions complexes	53	Aptitude à mouvoir les deux bras (mouvements bilatéraux)
16	Aptitude à répondre des questions complexes	54	Aptitude à prendre consciemment des décisions
17	Aptitude à répondre des questions complexes	55	Aptitude à prendre consciemment des décisions
18	Aptitude à répondre des questions complexes	56	Aptitude à prendre consciemment des décisions
19	Aptitude à répondre des questions complexes	57	Aptitude à prendre consciemment des décisions
20	Aptitude à répondre des questions complexes	58	Aptitude à prendre consciemment des décisions
21	Aptitude à répondre des questions complexes	59	Aptitude à prendre consciemment des décisions
22	Aptitude à répondre des questions complexes	60	Aptitude à prendre consciemment des décisions
23	Aptitude à répondre des questions complexes	61	Aptitude à prendre consciemment des décisions
24	Aptitude à répondre des questions complexes	62	Aptitude à prendre consciemment des décisions
25	Aptitude à répondre des questions complexes	63	Aptitude à prendre consciemment des décisions
26	Aptitude à répondre des questions complexes	64	Aptitude à prendre consciemment des décisions
27	Aptitude à répondre des questions complexes	65	Aptitude à prendre consciemment des décisions
28	Aptitude à répondre des questions complexes	66	Aptitude à prendre consciemment des décisions
29	Aptitude à répondre des questions complexes	67	Aptitude à prendre consciemment des décisions
30	Aptitude à répondre des questions complexes	68	Aptitude à prendre consciemment des décisions
31	Aptitude à répondre des questions complexes	69	Aptitude à prendre consciemment des décisions
32	Aptitude à répondre des questions complexes	70	Aptitude à prendre consciemment des décisions
33	Aptitude à répondre des questions complexes	71	Aptitude à prendre consciemment des décisions
34	Aptitude à répondre des questions complexes	72	Aptitude à prendre consciemment des décisions
35	Aptitude à répondre des questions complexes	73	Aptitude à prendre consciemment des décisions
36	Aptitude à répondre des questions complexes	74	Aptitude à prendre consciemment des décisions
37	Aptitude à répondre des questions complexes	75	Aptitude à prendre consciemment des décisions
38	Aptitude à répondre des questions complexes	76	Aptitude à prendre consciemment des décisions
39	Aptitude à répondre des questions complexes	77	Aptitude à prendre consciemment des décisions
40	Aptitude à répondre des questions complexes	78	Aptitude à prendre consciemment des décisions
41	Aptitude à répondre des questions complexes	79	Aptitude à prendre consciemment des décisions
42	Aptitude à répondre des questions complexes	80	Aptitude à prendre consciemment des décisions

GRAPHIQUE DE SYNTHESE



ECHecs MAJEURS AU NIVEAU DES EXIGENCES (MIN 2 ECHECS)

- Résoudre des problèmes abstraits (6/13)
- Résoudre des problèmes concrets (6/13)
- Prendre des décisions (2/6)
- Travailler de façon autonome
- Assurer sa sécurité et celle d'autrui
- Résister au stress psy, à une charge nerveuse (2/8)
- Soulever et transporter une charge (2/5)

3.2.2 Commentaires du rapport de synthèse

Chez cet assuré, nous voyons sur le graphique qu' APTITUDES et PERCEPTIONS sont quasi confondues. On peut considérer que ce dernier a une image assez réaliste sur ses capacités, avec une légère tendance à une surévaluation. Le tout recouvre les EXIGENCES. Son évaluation de perceptions est amplement influencé par son désir de faire une formation dans le domaine. (Il veut montrer qu'il est bon et il tend à relativiser ses échecs).

Mis à part le port de charge, cet exercice n'a en effet pas posé de problèmes physiques majeur pour cet assuré. Ce fait se retrouve au niveau des échecs. Par contre, ce dernier a rencontré des difficultés dans l'accomplissement théorique de cet exercice. En effet, il s'est révélé peu autonome, incertain et rapidement angoissé et stressé. Ces faits sont constatés dans les échecs majeurs.

3.3 Assuré n° 3

3.3.1 Rapport visite, perceptions, graphique et échecs majeurs

M. Sarkasi a effectué une formation élémentaire en tant qu'employé de réception et de standard. Il affirme que ce domaine professionnel ne l'intéresse pas, contrairement au domaine de l'informatique. Il a d'ailleurs suivi une formation de Technicien informatique en cours du soir, tout en poursuivant durant la journée une activité au Foyer-Handicap en tant que formateur informatique. N'arrivant plus à concilier son activité professionnelle avec les cours, il a quitté son emploi au début de l'année 2007. Selon lui, cette rupture a été bénéfique. Il a pu se recentrer sur lui-même et commencer une thérapie à raison de deux heures par semaine, à Genève.

M. Sarkasi qualifie son handicap d'uniquement physique, il précise qu'il ne souffre d'aucune limitation particulière, excepté d'un manque de coordination dans ses mains. Il précise que la manipulation fine ne lui est pas possible. Il n'a recours à aucun traitement médicamenteux.

M. Sarkasi se qualifie d'émotif, raison pour laquelle il suit une thérapie. Il souhaite apprendre à gérer son émotivité. L'injustice et le rejet sont deux éléments qui le touchent particulièrement. Toutefois, il ajoute qu'il se connaît bien et qu'il gère de mieux en mieux ses émotions en utilisant une batterie de petites astuces (quitter un endroit pour aller se changer les idées par exemple). Il attache de l'importance au contact humain.

Se sentir rattaché à un groupe est quelque chose de primordial pour lui.

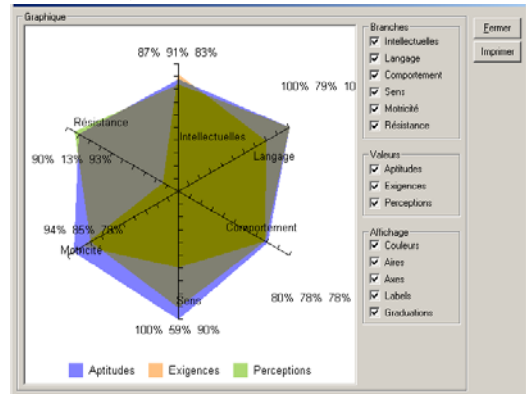
M. Sarkasi habite chez sa maman (parents séparés), avec son frère âgé de 15 ans. Ses parents le soutiennent dans son projet. Ils souhaitent que leur fils puisse faire quelque chose qui lui plaît.

Mandat : Stage 8 semaines. Evaluer la capacité de travail dans le domaine informatique et le droit à une éventuelle prestation.

BILAN DES PERCEPTIONS

Mes aptitudes professionnelles		Mes aptitudes professionnelles		
N°	Titre	Score	Titre	
1	Aptitude à être attentif au son	100	Aptitude à respecter des contraintes de livraison	100
2	Aptitude à traiter des informations verbales (linguistique)	100	Aptitude à distinguer les sons	100
3	Aptitude à traiter des informations visuelles (linguistique)	100	Aptitude à contrôler son flux	100
4	Aptitude à traiter des informations temporelles	100	Aptitude à percevoir les sauts	100
5	Aptitude à gérer son temps de travail, respecter des délais, ...	100	Aptitude à percevoir les décalés	100
6	Aptitude à respecter des procédures abstraites	100	Aptitude à percevoir les contours des 2 mains simultanément	100
7	Aptitude à résoudre des problèmes abstraits	100	Aptitude à maintenir la position d'une main	100
8	Aptitude à résoudre des problèmes concrets	100	Aptitude à maintenir la position d'un objet	100
9	Aptitude à gérer des opérations arithmétiques	100	Aptitude à maintenir la position d'un objet	100
10	Aptitude à gérer des opérations géométriques	100	Aptitude à changer de position. Assis, debout, accroupi	100
11	Aptitude à entrer, à enregistrer	100	Aptitude à mouvoir le bras (dessus, dessous, rotation, circumduction du bras)	100
12	Aptitude à entrer, à enregistrer	100	Aptitude à mouvoir le bras (dessus, dessous, rotation, circumduction du bras)	100
13	Aptitude à entrer, à enregistrer	100	Aptitude à mouvoir les deux bras (mouvements bilatéraux)	100
14	Aptitude à comprendre des informations orales	100	Aptitude à prendre avec une main (objets, outils, rebtenir un objet)	100
15	Aptitude à comprendre des informations écrites	100	Aptitude à prendre simultanément des deux mains	100
16	Aptitude à comprendre des informations non verbales	100	Aptitude à contrôler les mouvements de petits composants	100
17	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à effectuer rapidement des sauts de gestes	100
18	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à mouvoir une partie (doigts, genoux, chevilles, etc.)	100
19	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à mouvoir les 2 parties (mouvements bilatéraux)	100
20	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
21	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
22	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
23	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
24	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
25	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
26	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
27	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
28	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
29	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
30	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
31	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
32	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
33	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
34	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
35	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
36	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
37	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
38	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
39	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
40	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
41	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100
42	Aptitude à saisir, à transporter	100	Aptitude à saisir, à transporter	100

GRAPHIQUE DE SYNTHESE



ECHecs MAJEURS AU NIVEAU DES EXIGENCES (MIN 2 ECHECS)

- résoudre des problèmes abstraits (6/13)
- résoudre des problèmes concrets (6/13)
- créer, imaginer (4/9)
- rendre compte (3/8)
- prendre des décisions (3/6)
- persévérer (2/3)
- travailler de façon autonome (6/10)
- résister au stress psychique (4/8)
- changer de position (4/7)
- mouvoir les 2 bras (mouvements bilatéraux) (2/7)
- soulever et transporter une charge (3/8)

3.3.2 Commentaires du rapport de synthèse

Chez cet assuré, il émerge une zone dont les APTITUDES sont insuffisantes (Intellectuelle) et une zone dont il se considère (à raison) insuffisant (motricité). Les échecs relatent des items tant sur les aspects intellectuels, comportementaux que moteurs, ce qui me semble conforme à la réalité. Son bilan de PERCEPTION est par contre relativement élevé. En effet, ce dernier est très influencé par son souhait de faire à tout prix une formation en informatique.

Enfin, on constatera la même confusion que l'assuré n° 1 dans les PERCEPTION s'attribuant des notes autres que 4 sur des items non sollicités dans cet exercice.

4- Conclusions

4.1 Résumé des 3 observations

Dans le contexte de cette étude, les items indiqués par le programme en tant qu' « échecs majeurs » des 3 observations sont pertinents. (On soulignera cependant que le logiciel n'a fait que régurgiter ce que nous lui avons indiqué ! Par contre, à 3 reprises les graphiques ne sont pas significatifs. En effet, les bilans APTITUDES sont beaucoup trop « complaisants ». De ce fait, seul le 2^{ème} assuré présente de modestes zones d'échec, alors qu'il l'est clairement. De mon point de vue, le 1^{er} assuré ne remplit pas les exigences motrices de l'exercice alors que le 3^{ème} répond tout juste aux exigences intellectuelles. A priori, je pense que le « problème » vient de la limitation des items sélectionnés dans le modèle générique d'APTITUDES, soit 51 sur 466. Les autres (soit 415 items) sont considérés comme « aptitude normale, sans aucune limite ». (Ce fait est confirmé par M. Cuennet, spécialiste d'ESAP).

Les 3 assurés se sont prêtés au jeu sans autre forme de commentaire. 2 sur 3 n'ont cependant pas compris les instructions qui précisaient de noter à 4 les items sans importance dans l'exercice¹³. Tous, de langue maternelle française, ont compris le sens des items. Je doute cependant qu'ils aient pris le soin systématique de les considérer dans l'exercice en question, tant cela me paraît complexe. Enfin, un assuré s'est sous-estimé et deux ont eu une tendance à se sur-estimer pour les raisons évoquées dans les conclusions. Par contre, tous les échanges ont été intéressants et ont suscité des discussions réflexives.

4.2 Contraintes pratiques d'ESAP

ESAP est très clairement chronophage. La mise en place nécessite des ateliers dont les instructions sont précises et si possible en lien avec l'économie. Les exigences doivent être sérieusement calibrées par plusieurs intervenants. La formation du technicien qui a collaboré à l'exercice a pris du temps. Il a fallu l'instruire sur la logique du système, mais également le recadrer dans sa tendance à surévaluer les exigences. Cet inconvénient est compensé par la réalisation d'ateliers proches de la réalité qui confronte ou conforte l'assuré dans son choix. En outre, une fois que ce travail est effectué, le modèle assure une certaine pérennité. Enfin, il m'a permis personnellement de passer du temps en entreprise, dans un contexte réel de travail.

¹³ Ce fait est également souvent constaté au CEPAI

Une observation valable ne peut s'effectuer en l'absence de l'observateur (...) ¹⁴
L'observateur doit être attentif, il ne peut s'absenter, voire répondre au téléphone durant les épreuves. (Pour exemple, j'ai dû m'absenter une quinzaine de minutes en raison d'une visite de section, une fois retourné à ma place, le PC était assemblé !) En outre, ESAP nécessite un temps considérable à l'usage. Chaque atelier est suivi d'un entretien avec l'assuré, puis à chaud, de l'évaluation des aptitudes sur le logiciel. Par contre, cette organisation facilite ensuite grandement la rédaction des rapports de synthèse. Les items sont énoncés, argumentés et notés. Le recoupement d'observations de 3-4 ateliers complété par la capacité d'observation du professionnel permettrait d'élaborer des rapports pertinents.

ESAP ne nécessite pas une longue formation et de fastidieuses explications ¹⁵. Sur le principe, il est facilement assimilable et aisé à l'usage grâce au logiciel. Les notions APTITUDES, EXIGENCES et PERCEPTIONS permettent un recoupement pertinent et une vision instantanée ¹⁶.

L'approche du PPH est très intéressante, car ce ne sont plus des personnes qui sont évaluées, mais des corrélations entre aptitudes et exigences. Dans ce sens, la méthode force au respect de la personne, elle incite à considérer autrement la notion du handicap et par voie de conséquence, la normalité.

4.3 Conclusions générales

En définitive, disposer d'un outil d'observation est une chose positive pour notre travail d'évaluateur et d'intégrateur. A priori, ESAP permet de combler les lacunes relatives aux difficultés mentionnées en introduction (page 1), pour peu d'appliquer la méthode avec rigueur et professionnalisme (d'où l'intérêt de la formation à l'approche ESAP – PPH et non à la simple utilisation d'un logiciel). Les items utilisés dans les rapports sont précis, mais suffisamment génériques pour permettre des observations transversales (entre métiers) ¹⁷. Ces dernières permettraient de réduire des tests qui ne sont pas forcément agréables pour nos assurés et de gagner du temps. Enfin, les graphiques sont visuellement explicites, quoique peu significatifs dans le cadre de cette étude.

Travailler avec ESAP (ou un autre système) représente une révolution copernicienne de méthode. Nous passons d'observations subjectives (mais en quelques sortes maîtrisées !) à une observation plus ou moins ¹⁸ objective, mais dont les algorithmes nous échappent un peu.

En conclusion, je pense qu' ESAP se doit d'être ce qu'il prétend, à savoir un instrument d'aide à la décision. Dans le cadre de ce travail, mais plus globalement depuis que je l'expérimente, il m'aide à énumérer des items et à argumenter lors de synthèses. Un avis tel que jadis, un « manque de rigueur » se déploie en une série d'appréciations plus subtiles et

¹⁴ Comme n'importe quel système d'observation, me direz-vous !

¹⁵ Expliqué en 15 minutes lors d'un colloque, j'ai constaté par les commentaires que le principe a été compris.

¹⁶ A priori, je dirais que si les observations ne sont pas pertinentes, il faudrait reconsidérer l'application de la méthode plutôt que les algorithmes du logiciel ! Je l'ai expérimenté à deux reprises, une première fois dans la tentation hâtive de faire une observation « générique » et une seconde fois dans le cadre de cette étude par une sélection trop limitée des items d'aptitudes. Dans les deux cas, je pense que le programme calcule « juste », mais avec des données trop partielles.

¹⁷ Expérience faite au CEPAI à Fribourg, l'implication d'un professionnel est judicieuse mais non indispensable. Comme relevé, le niveau de cotation est régulièrement surévalué. L'idéal étant de compléter un bilan au moins à deux. L'idée étant de porter une réflexion sur les exigences, avec le plus de neutralité possible. Au CEPAI, des activités ont été évaluées en entreprises autant pour des postes de chauffeurs-livreurs – magasiniers que pour des personnes œuvrant au montage de montres de luxes, de composants de capteurs de vibrations pour réacteurs, sans que nous, MSP connaissions le métier.

¹⁸ En effet, dans la mesure où les items sont à la libre appréciation des observateurs, la méthode ne peut se prétendre scientifique.

plus significatives, telles que « vigilance, attention, association, abstraction, raisonnement, etc. ».

Le recoupement d'observations effectuées dans plusieurs ateliers permettrait d'évoquer certaines tendances de manière plus rigoureuse. Pour exemple, il est très difficile de se prononcer sur la productivité dans le domaine informatique. Une récurrence de lenteur, de difficulté de travailler en équipe ou encore de prendre des décisions qui serait récurrente dans plusieurs ateliers risquerait fort de se retrouver dans une pratique professionnelle.

En tant que MSP expérimenté, il m'arrive souvent de percevoir rapidement (après 2-3 jours de stage) les obstacles majeurs que pourrait rencontrer un assuré. La difficulté est alors de faire prendre conscience des limites, tant ce domaine est générateur de fantasmes¹⁹. Tout le travail consiste alors à conduire la personne vers une prise de conscience par une confrontation aux réalités de la formation, puis de la profession, sans pour autant la « casser ».

Dans ce sens, ESAP me permettrait de repenser ma pratique par l'ajustage d'ateliers d'observation, le calibrage des exigences et la confrontation de regards qui deviendraient moins aléatoires. Sa mise en pratique nécessiterait de poursuivre ma formation et mes expérimentations, mais surtout de disposer de temps et d'espace pour repenser l'observation et créer d'autres ateliers pertinents et, pourquoi pas, didactiques, sympathiques voire curatifs.

¹⁹ En effet, certains assurés considèrent l'informatique comme LE métier « possible » avec un handicap physique ; d'autres fois, ce sont des parents qui surestiment leurs enfants parce que ces derniers effectuent des opérations qui semblent complexes. Enfin, certains adultes se font une image très réductrice du métier. (Dépanner des PC).

Annexes :

- *Bilan des exigences « Démontage et assemblage d'un PC »*
 - *Consignes « Assemblage d'un PC » (ancien système)*
 - *Mode opératoire « Démontage et remontage d'un PC »*
-

Mes remerciements à :

- *M. Alain Cuennet, qui a implémenté et qui pratique ESAP depuis 6 ans au CEPAL et qui, par ses remarques constructives, m'a permis d'élaborer de peaufiner ce travail.*
- *M. David Amaral, technicien chez Micronet SA, qui s'est prêté au jeu de l'élaboration d'un profil d'exigences.*
- *Mme Chloé Viret, mon amie qui, malgré sa répulsion pour les « systèmes » a prêté son regard critique sur l'orthographe et les tournures de phrases.*