

Handi-Pacte Fonction publique Auvergne-Rhône-Alpes

FICHE OUTIL

Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles

Descriptif général de l'outil

La **méthode ESAP** a été développée par « GRAVIR asbl » qui est une association belge de consultance pour l'amélioration de la participation sociale des personnes en situations de handicap.

Elle peut répondre aux besoins des personnes avec des déficiences/incapacités ayant (ou pouvant avoir) des répercussions sur l'exercice de leur métier.

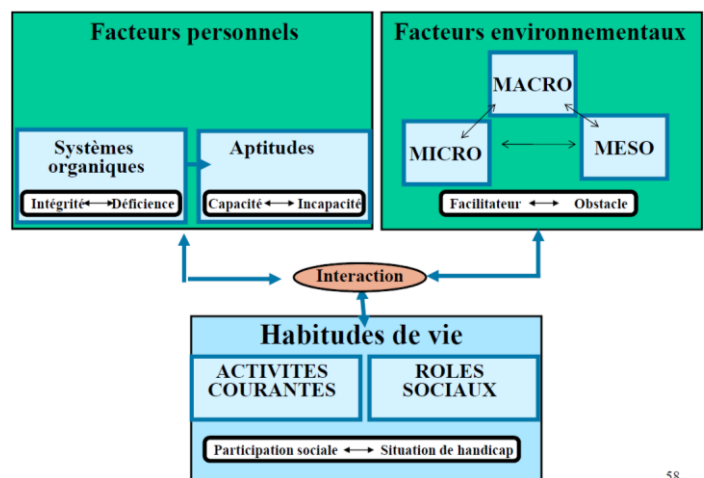
Elle est basée sur un système d'évaluation de la relation Personne/Emploi par confrontation des aptitudes intrinsèques de la personne et des exigences spécifiques de l'emploi.

ESAP est une méthode d'aide à la décision. L'évaluation s'inscrit dans un processus par lequel les différents acteurs délimitent, obtiennent et fournissent des informations utiles permettant de juger des décisions possibles en matière de recrutement, maintien dans l'emploi, réorientation professionnelle, etc.

Objectifs de l'outil

ESAP se donne pour but l'emploi par la recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les aptitudes d'une personne et les exigences des tâches inhérentes à un poste de travail.

Le processus consiste à mettre en corrélation le profil d'une personne et le profil d'un emploi.



58

Contenu de l'outil

Cette fiche propose deux bilans construits selon une structure symétrique. Les catégories de ces bilans couvrent l'ensemble des dimensions du fonctionnement humain.

1. Le bilan des exigences de l'emploi

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

- Il s'adapte à des emplois très variés. Son contenu (75 items) est suffisamment polyvalent pour refléter la diversité des exigences présentes dans chaque activité professionnelle.

- La formulation des items est conçue pour être assimilée et utilisée aisément par des personnes n'ayant aucune connaissance du vocabulaire médical ou scientifique. Chaque item fait l'objet d'une définition précise.
- Spécifique à ce bilan, une échelle de cotation est associée.

2. Le bilan des aptitudes de la personne

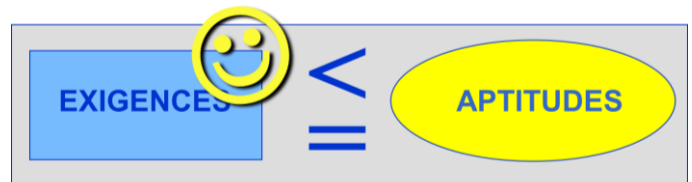
« L'aptitude est définie comme étant la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale. L'aptitude est la dimension intrinsèque d'un individu en regard de l'exécution d'une activité physique ou mentale sans tenir compte de l'environnement. »

- Son contenu est issu de la nomenclature des aptitudes humaines appartenant au modèle du Processus de Production du handicap (PPH).
- Chaque item bénéficie d'une définition précise qui répond au vocabulaire de la santé.
- Spécifique à ce bilan, une échelle de cotation est associée.

→ L'analyse des corrélations s'effectue par superposition des deux bilans. Chaque exigence sera ainsi en liaison avec une aptitude.

→ La comparaison entre le profil de la personne et le profil de l'emploi, facilitée par la visualisation des concordances et des discordances, permettra :

- de faire le bilan positif de toutes les aptitudes réciproquement adéquates selon le degré d'acceptabilité des tâches professionnelles, en référence aux aptitudes résiduelles de la personne



- de faire l'inventaire négatif des inadéquations qui nécessiteront des actions telles que l'amélioration des aptitudes de la personne et/ou la réduction des exigences du travail



Remarque : Pour aller plus loin dans la démarche, il est possible d'utiliser la version informatisée de la procédure ESAP : procéder à un bilan de la perception de la personne ainsi qu'à un bilan de l'environnement professionnel.

Public cible

La méthode ESAP implique un dialogue et une collaboration entre plusieurs acteurs (agent concerné, médecin du travail, DRH, cadre du service, collègues de travail...).

Afin de circonscrire au mieux l'ensemble des exigences de l'emploi, vous pouvez faire intervenir : le service RH, le service de santé au travail, le service concerné par l'emploi, les représentants du personnel...

L'ensemble des aptitudes de la personne est évalué par le médecin du travail qui a la possibilité de faire appel à des acteurs externes tels que le SAMETH, des ergonomes, des spécialistes...

La participation de l'agent est importante dans cette démarche.