

Bilan de l'expérimentation du parcours de formation

Expérimentation du parcours de formation en e-learning auprès de TPE-PME

Travailler avec une Maladie Chronique Évolutive

MCE ?



L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la maladie chronique évolutive (MCE) comme étant « un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années ».

Elle est une maladie de **longue durée**, **évolutive**, souvent associée à une **invalidité** et à la **menace de complications graves**. Cette définition recouvre des maladies très diverses telles le diabète, la sclérose en plaque, le sida..., certaines maladies mentales, ou encore des altérations anatomiques et fonctionnelles (maladies cardio-vasculaires, polyarthrites rhumatoïdes...).

La personne atteinte de l'une ou plusieurs de ces maladies se trouve dans un **état pathologique appelé à durer**, ayant un **retentissement sur la vie quotidienne** et comportant au moins l'un des trois éléments suivants : **Limitation fonctionnelle** des activités ou de la participation sociale, **dépendance** vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une assistance... **Nécessité de s'inscrire dans un parcours de soin médico-social**

Sabrina Bellil-Moukah & Stéphane Poncet_Miquel

30 juin 2023

Aract IDF_CIAMT_ISTNF

INTRODUCTION

Afin de tester le parcours de formation auprès du public cible identifié (TPE-PME), une première présentation du parcours dans sa forme originale a été effectuée auprès d'entreprises adhérentes au CIAMT.

Le format blended-learning (apprentissage mixte : e-learning et classes virtuelles ou présentiels) a été jugé "compliqué à tester" au regard de la faible disponibilité des salariés et managers de ces entreprises.

Une simplification du parcours de formation a donc été proposée, conservant uniquement les modules e-learning. Ce format a été présenté à des référents handicaps mobilisés par l'Agefiph IDF lors de 4 classes virtuelles.

Suite à ces classes virtuelles, des entreprises se sont portées volontaires pour expérimenter le parcours de formation en 100% asynchrone (e-learning)

PROCÉDURE

1. Inscription post classe virtuelle
2. Envoi du lien de connexion aux modules
3. Participation demandée de deux collaborateurs et d'un manager à minima
4. Enquête par questionnaires
5. Classe virtuelle de retour d'expérience post-expérimentation

DONNÉES

14 entreprises ont expérimenté le parcours de formation :

- 10 déclarent ne pas avoir entrepris des démarches de maintien en emploi de salariés atteints de MCE ou autres maladies
- 4 déclarent avoir engagé des actions en ce sens

Les entreprises expérimentatrices ont estimé le taux de participation à :

- 8 collaborateurs
- 4 managers
- Durée de l'expérimentation : 1 mois (mai 2023)

RÉSULTATS

Les 15 entreprises ont mobilisé 12 participants qui ont suivi les modules de formation en e-learning.

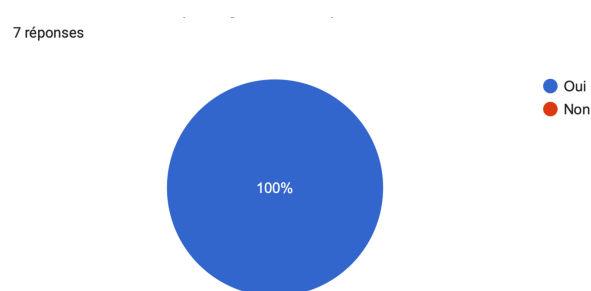
❖ Résultats de l'évaluation par questionnaire :

Les deux questionnaires proposés aux participants poursuivaient deux objectifs :

- Une évaluation portant sur les acquis de la formation afin de vérifier la consolidation des informations transmises par chacun des modules e-learning traitant des questions relatives aux maladies chroniques évolutives, leurs impacts sur l'individu, son travail et celui des autres mais aussi sur l'identification des différentes parties prenantes interne et externes à l'entreprise.
→ l'intégralité des répondants semble avoir intégré les informations données dans le parcours
- Une évaluation du parcours de formation : son architecture, l'accès aux différents modules, la cohérence des contenus...

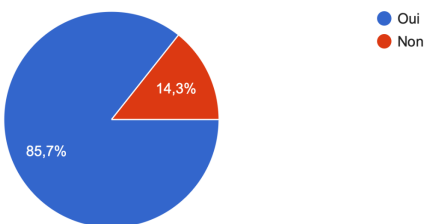
Retours des collaborateurs (évaluation du parcours) :

Les connaissances partagées dans le parcours de formation sont claires :



Le parcours de formation est accessible (format et contenu)

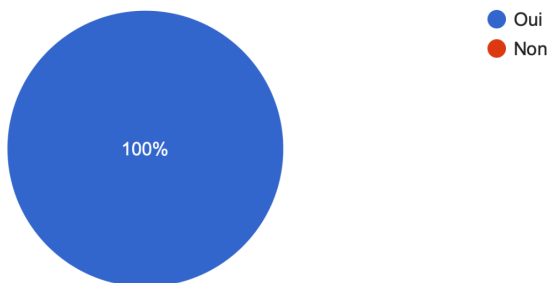
7 réponses



Retours des managers (évaluation du parcours) :

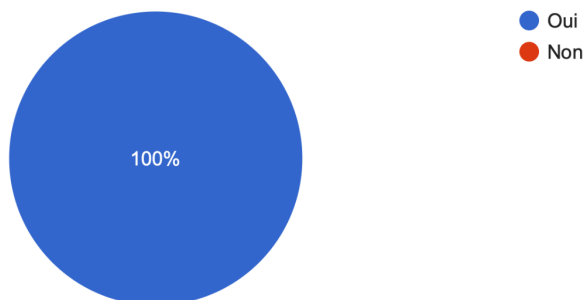
Ce module vous a-t-il permis de mieux de vous repositionner quant à ces questions de maintien en emploi d'un collaborateur atteint d'une MCE ?

3 réponses



Ce parcours de formation (l'intégralité des modules) répond à vos besoins sur la thématique des MCE ?

3 réponses



A l'issue de cette formation, les managers ont clairement réaffirmé la nécessité d'accompagner le salarié dès l'annonce de la maladie mais aussi lors de son arrêt et de sa reprise. Ils ont également souligné la pertinence d'impliquer le collectif de travail dans ces démarches de maintien en emploi.

Les collaborateurs ont intégré les différentes parties prenantes d'une personne atteinte d'une maladie chronique évolutive. Les effets de la maladie sur la personne concernée, mais aussi sur son environnement professionnel et sur le travail, ont été soulignés.

Les recommandations ou besoins d'ajustements formulés par les répondants :

Certains sigles ne sont pas explicités comme PDP _ Corrigé dans le parcours

Quelques recommandations sur le format des ressources :

“vidéo de la salariée pas terrible car sa maladie a débuté quand elle était étudiante, dessins de la BD avec des jeunes qui ressemblent à des lycéens et ne sont pas représentatifs de salariés » → D'autres témoignages de salariés atteints de MCE pourront enrichir ce parcours de formation.

❖ Éléments de retour d'expérience : rex classe virtuelle de clôture

Retour globalement positifs “le parcours est très intéressant”, “enrichissant” et le “E-learning manager apprécié” il a plusieurs fois été pointé comme “une présentation employeur appréciée” complémentaire aux autres “approches considérées comme individuelles (employeurs OU salariés)”.

Le parcours a été jugé “stimulant, avec de la variété dans les supports qui entretiennent l'intérêt”, “le support chronologique est bien fait” et “l'abord est facile et ludique”.

CONCLUSION

Les résultats de l'expérimentation sont concluants, ce parcours de formation semble répondre aux objectifs de sensibilisation des parties prenantes de l'entreprise sur les maladies chroniques évolutives (MCE).

Le retour d'expérience (à petite échelle) confirme la nécessité de mettre en place des démarches de maintien en emploi participatives et coconstruites avec les différentes parties prenantes (internes et externes à l'entreprise).

Il en ressort aussi un besoin réel, des entreprises, de montée en connaissance sur les MCE, leurs impacts

sur les salariés concernés, leurs collègues, le travail...Ce
sur la connaissance ou

besoin porte aussi

découverte des dispositifs d'appui mobilisables (aides, conseil, financements, expertise...)

PERSPECTIVES

Ce premier parcours de formation dédié à l'introduction aux MCE, destiné aux managers et aux collaborateurs, permet de bien comprendre les enjeux des MCE pour l'entreprise et pour le salarié concerné. Il propose aussi une vision de ce que pourrait être une démarche de maintien en emploi concertée et co-construite.

Parcours collaborateurs et managers



Suite à la sensibilisation des managers et des collaborateurs et afin d'outiller les entreprises à l'initiation ou à l'amélioration de leurs démarches de maintien en emploi, un parcours de formation, complémentaire, peut être construit sous le format suivant :

Parcours supplémentaire IRP/RH/Direction



Ce parcours, destiné à un public plus large, s'adressera aux acteurs des services RH, aux représentants du personnel, aux directions et aux préventeurs.

Il pourra se décliner sous la forme d'une formation-action qui agrège :

- Des temps de formation : e-learning et classes virtuelles
- Des temps de mise en pratique dans l'entreprise : des travaux intersessions
- Et des temps d'appui collectifs en présentiel

Ce parcours en deux étapes propose une approche du maintien en emploi, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives, centrée sur la compréhension des enjeux pour les différentes parties prenantes. Il pose les fondamentaux d'une co-construction des démarches intégrant le collectif de travail, la fonction managériale et l'analyse des impacts sur le travail.

A l'issue de ce parcours, il sera question de :

- Permettre aux entreprises d'être outillé pour mener une démarche en interne de maintien dans l'emploi des personnes atteintes de MCE
- Apporter des réponses aux salariés concernés par les MCE
- Encourager les entreprises à porter une politique globale de maintien