

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPÉE EN EUROPE

*Docteur Pascal CHARPENTIER
CRN-CRF Coubert
29/9/91*

L'environnement du travail est particulièrement hostile à la personne handicapée. Dans nos sociétés industrialisées, la valeur du travail rémunéré est telle que la réinsertion de la personne handicapée passe par sa réinsertion professionnelle. Ce sujet est suffisamment important pour que ce thème soit abordé dans ce colloque par des professionnels du handicap. Leur préoccupation est aussi celle des politiques non seulement à l'échelle de notre pays, mais aussi au sein de la grande Europe qui est représentée par le Conseil de l'Europe qui réunit actuellement 23 Etats : Allemagne, Autriche, Belgique, Chypre, Danemark, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Saint-Martin, Espagne, Suède, Suisse, Turquie et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord. Dans le cadre de son accord partiel, le Comité pour la réadaptation et le réemploi des invalides en vue de promouvoir l'intégration sociale de la personne handicapée a déjà réuni deux comités pour discuter des modalités d'intégration professionnelle des personnes handicapées, tant sous l'aspect législatif (1984, 1987) que sous l'aspect évaluation (1990, 1991).

Si, sur le plan législatif, les obstacles à une harmonisation restent encore très importants car l'imprégnation culturelle est encore grande, l'évaluation du handicap de la personne dans son milieu de travail est un sujet qui a rassemblé un certain consensus.

Ce dernier point vient de faire l'objet d'une décision du Conseil des ministres au Conseil de l'Europe. Il a décidé la création d'un comité d'experts sur ce sujet qui sera chargé de construire un outil d'évaluation tant au niveau de la personne que de l'emploi. L'objectif étant de connaître les possibilités de compatibilité entre le sujet avec ses déficiences et ses incapacités et le milieu de l'emploi plus ou moins hostile dans lequel il évolue.

En ce qui concerne les concepts, la notion de handicap a été clarifiée par un concept interactif entre la personne et son milieu tel qu'il a été décrit par Wood dans la Classification internationale des handicaps.

Ceci peut être illustré par le schéma d'intégration de la personne handicapée tel qu'il se présente dans notre rapport au Conseil de l'Europe sur l'évaluation professionnelle dans lequel :

- l'évaluation des capacités individuelles correspond aux séquelles physiques, intellectuelles ou esthétiques du sujet appelées déficiences -associées ou non à des troubles fonctionnels appelés incapacités ;
- l'évaluation des possibilités professionnelles correspond à l'environnement dans lequel le sujet évolue comprenant les possibilités de formation scolaire et/ou professionnelle, l'adaptation du poste de travail, la pression du marché du travail, la législation du travail, les barrières architecturales... ;
- l'association des capacités des personnes, handicapées et des facteurs environnementaux reflétera les possibilités d'une activité professionnelle et donc du degré de handicap ;
- cette analyse permet ensuite d'orienter la personne handicapée dans le milieu le plus adapté pour son intégration professionnelle.

Ainsi :

- soit les compensations sont suffisantes (aides techniques, aménagement du poste de travail, aide législative, formation) et la personne handicapée pourra reprendre une activité dans le milieu normal ;
- soit ces compensations sont insuffisantes et la personne handicapée sera dirigée sur des structures adaptées au travail suivant ses capacités ;
- soit nulles, entraînant une inactivité.

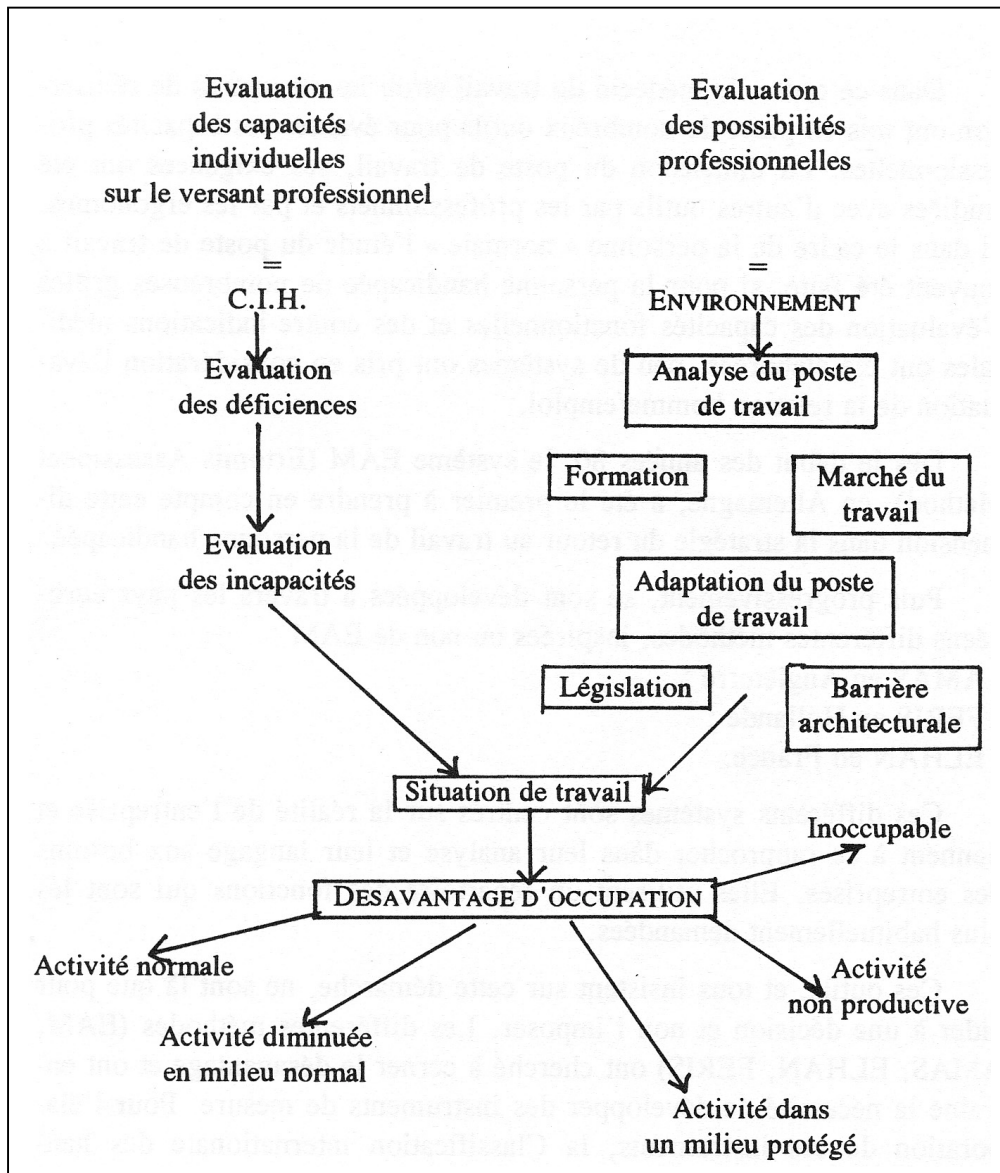


Diagramme (1) : Schéma résumé d'organisation de la réadaptation et de la réinsertion professionnelle selon la Classification internationale des handicaps.

A partir de ce schéma directeur, de nombreux outils ont été construits. Ils s'inscrivent dans le cadre plus complexe que sont la réadaptation et l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, le médecin du travail et/ou les structures de réinsertion ont mis en place de nombreux outils pour évaluer ses capacités professionnelles. La dimension du poste de travail, ses exigences ont été étudiées avec d'autres outils par les professionnels et par les ergonomes. Si dans le cadre de la personne « normale » l'étude du poste de travail a souvent été faite, si pour la personne handicapée de nombreuses grilles d'évaluation des capacités fonctionnelles et des contre-indications médicales ont été élaborées, peu de systèmes ont pris en considération l'évaluation de la relation homme/emploi.

Dès le début des années 80, le système EAM (Ertomis Assessment Method), en Allemagne, a été le premier à prendre en compte cette dimension dans la stratégie du retour au travail de la personne handicapée.

Puis progressivement, se sont développées à travers les pays européens différentes méthodes, inspirées ou non de **EAM** :

- **AMAS** en Angleterre;
- **FERIS** en Hollande ;
- **ELHAN** en France.

Ces différents systèmes sont centrés sur la réalité de l'entreprise et tiennent à se rapprocher dans leur analyse et leur langage aux besoins des entreprises. Elles utilisent un répertoire des fonctions qui sont les plus habituellement demandées.

Ces outils, et tous insistent sur cette démarche, ne sont là que pour aider à une décision et non l'imposer. Les différentes méthodes (**EAM, AMAS, ELHAN, FERIS**) ont cherché à cerner le désavantage et ont entraîné la nécessité de développer des instruments de mesure. Pour l'élaboration de ces instruments, la Classification internationale des handicaps a servi de référence commune tant au niveau des concepts que du lexique.

La construction de ces instruments repose sur la constitution de deux types de catalogue de caractéristiques :

- un décrivant les capacités de la personne handicapée ;
- l'autre décrivant les exigences du ou des postes de travail, voire de l'environnement dans lequel celui-ci s'effectue.

Ces complexes de caractéristiques sont structurés hiérarchiquement et se regroupent en modules selon un certain nombre de critères proches des têtes de chapitres de la CIH.

Le système ERTOMIS (tableau 1) regroupe dans son catalogue de caractéristiques les principales fonctions (64) qui sont utilisées dans les autres systèmes : soit qu'elles soient plus développées comme dans ELHAN (138), soit plus condensées comme dans FERIS (28).

1. Attitude, maintien du corps.
2. Déplacement, mouvement du corps.
3. Mouvement des parties du corps.
4. Information.
5. Ensemble des caractéristiques physiques.
6. Influence de l'environnement.
7. Sécurité du travail.
8. Organisation du travail.
9. Caractéristiques psychologiques.

Tableau 1 : Caractéristiques du système ERTOMIS

Position assise :- toute la journée	- deux heures sans pause
	- une heure sans pause
	- une demi-heure sans pause
	- un quart d'heure sans pause
- pendant environ quatre heures	- un quart d'heure sans pause
	- cinq minutes sans pause
- impossible	

Tableau 2 : Exemple d'évaluation dans le système FERIS pour la position assise

Le diagramme (3) montre que, dans le domaine de la description des exigences du poste de travail, il existe de nombreux systèmes orientés vers les sciences du travail. Tous n'ont pas de correspondance avec les capacités du sujet. Seuls les quatre systèmes discutés ici ont une approche sur les deux versants du couple homme/emploi pour la mise en place des méthodes d'évaluation (assessment) et de comparaison permettant de cerner le désavantage (handicap).

Par contre, en ce qui concerne le domaine des capacités, peu de systèmes décrivent les conséquences des maladies, seule la CIH correspond à cette description. En effet, les systèmes d'expertise de la médecine sociale et de la médecine du travail ne sont pas suffisamment structurés.

Il ressort ainsi de ce dernier diagramme la nécessité au niveau européen d'une étroite collaboration dans le domaine de la réadaptation professionnelle afin d'élaborer à partir des différentes méthodes existantes un système commun d'évaluation professionnelle et en particulier l'élaboration de deux catalogues décrivant les capacités de travail et les exigences du poste de travail et de son environnement en tenant compte de la description faite dans la CIH des déficiences, des incapacités et des désavantages.

Nous concluons sur l'importance d'une collaboration européenne dans ce domaine pour permettre la compensation du désavantage social et professionnel (désavantage occupationnel).

REFERENCES

- *Classification internationale des déficiences, incapacités et désavantages*, Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations, INSERM/OMS, édition 1988.
- *Une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées*. Résolution AP (~4) adoptée par le Comité des ministres le 17/9/84. Conseil de l'Europe.
- *Evaluation des personnes handicapées en vue de mesures de réadaptation professionnelle*. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1987.

BARBIER R., STIKER J., Ergonomie et handicap. La notion de handicap. *Revue des conditions de travail*, n° 5, 1983.

CHARPENTIER P., SCHIAN, *L'Utilisation de la CIH dans l'évaluation professionnelle*. Conseil de l'Europe, Strasbourg, 1991 (sous presse).

DE GRAAFF F.G., *Reintegration of handicapped and elderly people bringing order into the market of technical aids*, Voordracht symposium international homecare and rehabilitation exhibition, Tokyo, Sept. 8th, 1988.

GONTIER F., HAMEAU I.M., La réinsertion professionnelle des personnes handicapées. Approche d'un médecin du travail, *GIRPEH informations*, n° 7, 1985.

HAMEAU J.M., *Elaboration pratique d'une grille en vue de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées et son application dans l'entreprise*, thèse de médecine, Rennes, 1984.

HULSMAN T.P.M., De arbeidsbemiddeling door de GMD, *WAGW themanummer blz. 22 tlm 25*, 1988.

JOCHHEIM K.A., KOCH M., MITTELSEN SCHEID, SCHIAN H.M., WEINMANN S., ERTOMIS Ability and Requirement Profiles, Ad for vocational Reintegration of Disabled. *Gemeinnützige Stitung ERTOMIS bildungs und Forderungs - GmbH* 2e édition, 1984.

KNEPPER S., *Social Disability Insurance System in the Netherlands Organization epidemiology, disability and the yole of the physician*. University of Amsterdam Faculty of Medecine, Jan. 17th, 1989.

LANEN F., *The evaluation of assistive devices in supporting the participation of the disables in the work environment ; the system of the Netherlands lezing t. b. v. Congres te Bologna*, April 1989.

MINAIRE P., FLORES J.L., CHERPIN J., WEBER D., The fonctionnal aptitude of a natural sample of population : a new approach to handicap, *Int. Disabil. Studies*, 9, 1987.

SIMON M., *Approche de l'emploi des personnes à capacités restreintes. A propos d'une méthode d'évaluation de la relation homme%emploi*, GIRPEH Lorraine, 1990.

