

L'EVALUATION PROFESSIONNELLE DE LA PERSONNE HANDICAPEE EN EUROPE

**Docteur Pascal CHARPENTIER
CRN-CRF Coubert**

01/12/02

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.

L'employabilité de la personne handicapée doit tenir compte du couple

La conjoncture actuelle de "plein chômage" doit tenir compte de ce constat. Si l'on peut considéré que l'accès au travail est un droit , il ne faut pas se cacher que les lois du marché gouverne les capacités de l'employeur a embauché. C'est d'abord le MARCHE qui commande. Et toutes les lois incitatives voir coercitives n'y pourront rien.

Par ailleurs la personne handicapée pendant longtemps a été une personne surprotégée auquel on ne reconnaissait aucun droit, puis quelque droit. Le système de protection mis en place en Europe en a fait des assistés d'autant plus que l'on s'intéressait à eux en exacerbant leur INCAPACITE à faire.

C'est de ce contact que certain employeur et médecin du travail sont parti pour réfléchir à des outils d'insertion.

On ne peut en effet envisagé une insertion dans les conditions actuelles sans faire une évaluation de la situation qui va lié par un contrat de travail EMPLOYEUR=SALARIE

A la fin des années 70 ,l'O.M.S. a proposé une classification du HANDICAP brisant en cela le flou sur la définition de cet état. Cette classification avait pour mérite d'élargir le concept Pasteurien

UNE CAUSE <-> UN EFFET

ainsi une bactérie entraîne une maladie

La CIH va bien au delà s'intéressant aux séquelles de ces effets et au rapport avec l'environnement selon le schéma suivant.

MALADIE

DEFICIENCE

INCAPACITE

ENVIRONNEMENT

DESAVANTAGE

Le Conseil de l'Europe qui réunit actuellement 23 Etats en s'intéressant à cette classification s'est intéressé aux outils qui en découlerait. 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).

C'est ainsi qu'est né en 1991 le groupe de travail sur l'évaluation professionnelle sur décision du Conseil des ministres au Conseil de l'Europe. Il a comme mission de recenser les outils d'évaluation et est 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.

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 professionnelles, 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.**

A partir de ce schéma directeur (diagramme 1), de nombreux outils ont été construits. Ils s'inscrivent dans le cadre le plus complexe que sont la réadaptation et l'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, le médecin du travail et/ou les structures de réinsertions 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 au 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 à 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 (diagramme 2) :

- 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 il 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 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

Les acteurs qui interviennent dans ces différentes méthodes sont représentés par les médecins du travail et les techniciens du travail. Ils travaillent en commun avec la personne handicapée et l'entreprise pour réduire les inadéquations éventuelles.

FIS	ERTOMIS	EHLAN
OBJECTIF		
Perte de gain	Maintien Insertion	
ACTEUR sur l'évaluation de la personne		
Médecin conseil Thèse+ 3 ans en formation en Institution (formation continue) =spécialiste	Médecin du travail de l'entreprise	Médecin du travail hors entreprise en liaison avec l'entreprise expérience professionnelle 20-30 ans
		Animateur, Formateur 2 à 3 expériences professionnelles , >40 ans
ACTEUR sur l'évaluation de l'emploi		
Spécialiste du travail avec une formation de 5 ans dans le GMD différent d'un ergonome	Technicien pour la sécurité au sein de l'entreprise	Technicien formé dans le cadre d'ELHAN (6 jours de formation)
TRAVAIL EN EQUIPE avec la Personne Handicapée et l'entreprise		
++	++	++

Le diagramme (3) montre que, dans le domaine de la description des exigences du poste de travail, il existe de nombreuses 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 de maladies, seule la CIH correspond à cette description. En effet, les systèmes d'expertise 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.

Ce dernier point vient de voir un début de réalité : dans le cadre d'un appel d'offres de la C.E.E. par l'intermédiaire du programme TIDE, les promoteurs des méthodes ERTOMIS et ELHAN se sont engagés à construire un outil commun d'évaluation. Le projet réunit, outre ces deux partenaires, les participations des ministères suivants :

- espagnol**
- italien**
- néerlandais**
- suisse**

ainsi que Centro de Reabilitacao Profissional de GAIA au Portugal et City University of London.

En développant une méthodologie unique d'évaluation professionnelle, les promoteurs espèrent offrir aux responsables d'entreprise, aux personnes handicapées et à la collectivité un outil d'aide à la décision en matière de gestion prévisionnelle des compétences et permettre ainsi l'accès à l'emploi aux personnes à capacités restreintes.

Pour réaliser un tel projet, il s'appuie sur 4 lignes directrices :

1. Concrétisation d'un outil d'évaluation de la personne handicapée et du poste de travail en utilisant la même terminologie pour ces deux descriptions par l'intermédiaire d'un catalogue des fonctions compréhensibles par tous,

2. Pour rendre utilisable cet outil, les promoteurs s'appuieront sur les moyens de traitement de l'information qui sont déjà en partie développés au niveau régional, mais aussi au niveau européen,

3. Enfin le traitement de l'adéquation entre les capacités de la personne et celle d'un éventuel poste de travail pourra être couplé avec une banque de données d'emplois locale ou régionale de préférence. Dans ces conditions d'accès, on pourra interroger les différentes banques de données d'emplois régionales. Nous rappelons ici les réserves concernant la protection des personnes. L'interrogation pourrait être faite

par la structure chargée du reclassement professionnel ou une structure similaire à l'Agence Nationale pour l'Emploi (France).

4. Le traitement des inadéquations entre les capacités de la personne et les exigences du poste de travail nécessite d'être traité soit par un réentraînement de la personne soit le plus souvent par un aménagement du poste de travail. Dans ce cadre et afin de favoriser la circulation de l'information, le Consortium réunira à travers un système d'informations les aides techniques et les adaptations de poste disponibles sur le marché. Ce dernier point devra être en liaison avec le projet HANDYNET dont la vocation est similaire.

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/O.M.S., édition 1988.**
- **Une politique cohérente en matière de réadaptation des personnes handicapées. Résolution AP (84) 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**
- **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 J.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., FOCH M., MITTELSEN SCHEID, SCHIAN H.M., WEINMANN S., ERTOMIS Ability and Requirement Profiles, Ad for vocational Reintegration of Disabled. Gemmeinnützige Stitung ERTOMIS bildungs und Förderungs - Gmbh 2e édition, 1984.**
- **KNEPPER S., Social Disability Insurance System in the Netherlands organization epidemiology, disability and the role 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, GIRPHEH Lorraine, 1990.**

DIAPOSITIVE

**DEUX STRATEGIES POUR
L'EMPLOI DE LA PERSONNE
HANDICAPEE**

**CRITERES D'EVALUATION
IDENTIQUE**

OU

APPROCHE SPECIFIQUE ?

UNE CAUSE \Leftrightarrow UN EFFET

UN GERME \Leftrightarrow UNE MALADIE

- **Au niveau de l'entreprise**
- **Au niveau de la personne
handicapée**
- **Au niveau des associations de
défense des personnes
handicapées**
- **Au niveau de la société**

LA PERSONNE HANDICAPEE

- **A COMPETENCE EGALE DOIT LEVER LES PREJUGES**
- **ADMETTRE SA REDUCTION DE CAPACITE(PHENOMENE DU DEUIL)**
- **DOIT ÊTRE CAPABLE DE LES SURMONTER(PHENOMENE DE SURCOMPENSATION)**

SYSTEME D'EVALUATION PROFESSIONNELLE

- **EAM (ERTOMIS) en Allemagne:**
- **AMAS en Angleterre**
- **FERIS en Hollande**
- **ELHAN en France**

FIS	ERTOMIS	EHLAN
OBJECTIF		
Perte de gain	Maintien Insertion	
ACTEUR sur l'évaluation de la personne		
Médecin conseil Thèse 3 ans en formation en Institution (formation continue) =spécialiste	Médecin du travail de l'entreprise	Médecin du travail hors entreprise en liaison avec l'entreprise expérience professionnelle 20- 30 ans
		Animateur,Formateur ur 2 à 3 expériences professionnelles , >40 ans
ACTEUR sur l'évaluation de l'emploi		
Spécialiste du travail avec une formation de 5 ans dans le GMD différent d'un ergonome	Technicien pour la sécurité au sein de l'entreprise	Technicien formé dans le cadre d'ELHAN (6 jours de formation)

TRAVAIL EN EQUIPE avec la Personne Handicapée et l'entreprise		
++	++	++

EMPLOYEUR ⇔ SALARIE .

Un contrat lie ces deux partenaires.

