

L'utilisation de la classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages (CIH) dans l'évaluation des aptitudes professionnelles des personnes handicapées

(Partie I)

Présentation générale

Texte élaboré par le D^r Charpentier et le D^r Schian,
experts consultants, pour le Comité d'experts
pour l'application de la classification internationale
des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages (CIH) (OMS)

Handicap et intégration

Les éditions du Conseil de l'Europe, 1993

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE	
PREFACE	
I	INTRODUCTION 6
II	DESCRIPTION DES METHODES D'EVALUATION À L'AIDE D'EXEMPLES 22
	II.A LA METHODE D'EVALUATION ERTOMIS-EAM (ALLEMAGNE) 23
	II.B FIS (PAYS-BAS) 40
	II.C ELHAN (FRANCE) 51
	II.D AMAS (ROYAUME-UNI) 65
III	COMPARAISON DES METHODES D'EVALUATION EN RELATION AVEC LA CIH 69
IV	EXPLOITATION INFORMATISEE DES PROFILS 81
	IV.A ELHAN 81
	IV.B FIS 82
	IV.C EAM 83
	IV.D AMAS 83
V	LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX INFLUENÇANT LE PROCESSUS D'INTEGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES 84
VI	REPNSES DES GOUVERNEMENTS AU QUESTIONNAIRE SUR L'EVALUATION DES APTITUDES PROFESSIONNELS 87
VII	CONCLUSION 92
VIII	BIBLIOGRAPHIE 93
IX	ANNEXES 95
	IX.A PROFIL ERTOMIS ET COMPARAISON AVEC LA CIH 97
	IX.B PROFIL FIS ET COMPARAISON AVEC LA CIH 103
	IX.C PROFIL ELHAN ET COMPARAISON AVEC LA CIH 105
	IX.D DEMANDE DE PROGRAMME CONJOINT DANS LE DOMAINE DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE (EVALUATION PROFESSIONNELLE) 111
	IX.E MANDAT SPECIFIQUE DU GROUPE DE TRAVAIL SUR L'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (P-RR-EP) 113
	IX.F LES MEMBRES DU COMITE D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES HANDICAPS: DEFICIENCES, INCAPACITES ET DESAVANTAGES LORS DE L'ELABORATION DU PROJET DE RAPPORT 115

PREAMBULE

Ce rapport est le condensé d'un travail plus complet rédigé par le Docteur M. Schian et par le Docteur P. Charpentier. Il fût présenté lors de la 1^{re} réunion du Groupe de Travail sur l'évaluation professionnelle des personnes handicapées, le 1 et 2 décembre 1991 ainsi que lors de la 8^e réunion du Comité d'experts pour l'application de la CIH du 4 - 6 décembre 1991.

Une description détaillée des différentes méthodes d'évaluation de la personne handicapée et de sa situation de travail, comprenant le catalogue des caractéristiques de travail développées par ERTOMIS, est publiée comme Partie II au présent document.

Une bibliographie complète sur le sujet est disponible auprès du Secrétariat de l'Accord partiel dans le domaine social et de la santé publique.

PREFACE

Le Conseil de l'Europe, dont la fondation remonte à 1949, est la première organisation politique européenne en date. Il compte à présent trente-et-un Etats membres: Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, la République tchèque, la République slovaque, Saint-Marin, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Il a toujours eu pour objectifs de travailler à l'unification de l'Europe, d'améliorer les conditions de vie, de développer les valeurs humaines et de défendre les principes de la démocratie parlementaire et des droits de l'homme.

Le champ d'activités du Conseil de l'Europe est extrêmement vaste, puisque seules les questions relevant de la défense sont exclues de sa compétence. Si, toutefois, un certain nombre d'Etats seulement désirent entreprendre une action à laquelle tous leurs partenaires européens ne souhaitent pas se joindre, ils peuvent conclure un "Accord partiel" qui n'engage qu'eux-mêmes.

C'est ainsi que dans le domaine social, quatorze Etats (Autriche, Belgique, France, Allemagne, Finlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) ont décidé de coopérer de façon particulièrement étroite au sein du Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées en vue de promouvoir l'intégration sociale de la personne handicapée. Les pays suivants participent à ces activités en tant qu'observateurs: Canada, Hongrie, Irlande, Pologne et Slovénie.

Une partie des travaux de ce Comité est confiée à des Comités d'experts dont l'un est le Comité d'Experts pour l'Application de la Classification Internationale des Handicaps: déficiences, incapacités et désavantages (OMS). Créé en 1987, ce Comité d'Experts s'est fixé la tâche d'analyser les principaux domaines suivants des applications spécifiques de la CIH¹.

- recours à la CIH pour les activités de réadaptation
- recours à la CIH pour des enquêtes et saisie de données statistiques
- recours à la CIH pour la santé mentale
- **recours à la CIH pour l'évaluation des capacités professionnelles**
- recours à la CIH pour l'évaluation des aides techniques
- notion du handicap (désavantage) et classification des handicaps
- recours à la CIH pour le retard mental.

L'analyse réalisée pour chacun des domaines susmentionnés devrait conduire, chaque fois que possible, à l'établissement d'outils dérivés de la CIH pour des utilisations pratiques.

Le rapport ci-joint analyse les applications de la CIH dans l'évaluation des aptitudes professionnelles. Il propose la mise en place d'un groupe de travail pour élaborer un système européen commun d'évaluation professionnelle des personnes handicapées, conformément au mandat spécifique déjà approuvé par le Comité pour la Réadaptation et l'Intégration des personnes handicapées (Annexe E).

¹ Lors de sa 10e session du 2 au 4 décembre 1992, le Comité d'experts a modifié sa dénomination "Comité d'experts pour l'application de la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps" utilisée depuis sa création selon la traduction littérale du titre anglais. Cette décision vise à une harmonisation avec la traduction française publiée par l'OMS et le CTNERHI en 1988.

PREFACE

Le Conseil de l'Europe, dont la fondation remonte à 1949, est la première organisation politique européenne en date. Il compte à présent trente-et-un Etats membres: Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, Danemark, Estonie, Finlande, France, Allemagne, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Italie, Liechtenstein, Lituanie, Luxembourg, Malte, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, la République tchèque, la République slovaque, Saint-Marin, Slovénie, Espagne, Suède, Suisse, Turquie et Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord.

Il a toujours eu pour objectifs de travailler à l'unification de l'Europe, d'améliorer les conditions de vie, de développer les valeurs humaines et de défendre les principes de la démocratie parlementaire et des droits de l'homme.

Le champ d'activités du Conseil de l'Europe est extrêmement vaste, puisque seules les questions relevant de la défense sont exclues de sa compétence. Si, toutefois, un certain nombre d'Etats seulement désirent entreprendre une action à laquelle tous leurs partenaires européens ne souhaitent pas se joindre, ils peuvent conclure un "Accord partiel" qui n'engage qu'eux-mêmes.

C'est ainsi que dans le domaine social, quatorze Etats (Autriche, Belgique, France, Allemagne, Finlande, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Norvège, Portugal, Espagne, Suède, Suisse, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord) ont décidé de coopérer de façon particulièrement étroite au sein du Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées en vue de promouvoir l'intégration sociale de la personne handicapée. Les pays suivants participent à ces activités en tant qu'observateurs: Canada, Hongrie, Irlande, Pologne et Slovénie.

Une partie des travaux de ce Comité est confiée à des Comités d'experts dont l'un est le Comité d'Experts pour l'Application de la Classification Internationale des Handicaps: déficiences, incapacités et désavantages (OMS). Créé en 1987, ce Comité d'Experts s'est fixé la tâche d'analyser les principaux domaines suivants des applications spécifiques de la CIH¹.

- recours à la CIH pour les activités de réadaptation
- recours à la CIH pour des enquêtes et saisie de données statistiques
- recours à la CIH pour la santé mentale
- **recours à la CIH pour l'évaluation des capacités professionnelles**
- recours à la CIH pour l'évaluation des aides techniques
- notion du handicap (désavantage) et classification des handicaps
- recours à la CIH pour le retard mental.

L'analyse réalisée pour chacun des domaines susmentionnés devrait conduire, chaque fois que possible, à l'établissement d'outils dérivés de la CIH pour des utilisations pratiques.

Le rapport ci-joint analyse les applications de la CIH dans l'évaluation des aptitudes professionnelles. Il propose la mise en place d'un groupe de travail pour élaborer un système européen commun d'évaluation professionnelle des personnes handicapées, conformément au mandat spécifique déjà approuvé par le Comité pour la Réadaptation et l'Intégration des personnes handicapées (Annexe E).

¹ Lors de sa 10^e session du 2 au 4 décembre 1992, le Comité d'experts a modifié sa dénomination "Comité d'experts pour l'application de la Classification internationale des déficiences, incapacités et handicaps" utilisée depuis sa création selon la traduction littérale du titre anglais. Cette décision vise à une harmonisation avec la traduction française publiée par l'OMS et le CTNERHI en 1988.

cette évolution par rapport à l'évaluation de 1987 de la manière suivante: "En raison des malentendus idéologiques relevés plus tôt, il convient probablement de préciser que la nature essentielle du désavantage (handicap) (par rapport à ce qui pourrait être révélé par la seule application de la classification des désavantages) est la résultante de l'interaction entre le statut de déficience et d'incapacité de l'individu, d'une part, et de sa situation, de l'autre".³

Le Groupe de Rédaction exprime le même objectif dans la représentation schématique (voir croquis 2) et dans ses quatre questions aux gouvernements sur "l'évaluation des aptitudes professionnelles".

L'intégration de l'environnement confrontant les capacités et les exigences pour la définition (voir croquis 2) signifie l'élaboration de deux instruments (voir croquis 4), à savoir:

1. la description des capacités
2. la description des exigences du travail (en tant que partie de l'environnement)

Sur cette base fondamentale - la description et la confrontation des capacités et des exigences-, l'évolution en Allemagne (EAM), au Royaume-Uni (AMAS), en France (ELHAN) et aux Pays-Bas (FIS) concordent (voir croquis 4 et 5).

Il n'a pas été possible de vérifier d'autres systèmes, étant donné que, d'après les recherches des gouvernements interrogés (voir chapitre VI), l'évolution des systèmes de travail répondant à ces exigences n'est visiblement pas aussi avancée ou que ceux-ci n'existent pas encore dans les autres pays.

La CIH est considérée comme la base commune. Elle permet d'élaborer des systèmes de travail devant autoriser une intervention grâce à la détection du désavantage. L'intervention rationnelle est possible à condition de travailler avec des évaluations correspondantes pour les exigences et pour les capacités (voir croquis 8). En pratique, pour faciliter la compréhension à l'échelon international, l'élaboration de catalogues de mesure des capacités et des exigences est considérée comme l'élément de jonction entre la CIH en tant que base et l'évaluation en tant qu'outil de mise en oeuvre des objectifs poursuivis par la CIH. Le diagramme de la "CIH - Catalogues de Caractéristiques - évaluations" (voir croquis 8) représente schématiquement ces relations.

³ Conférence sur la CIH, Munich, 25 avril 1987.

Le Catalogue de Caractéristiques⁴ est présenté comme un système de classement de tous les concepts d'exigences en matière de travail. En raison de sa taille, il n'est utilisable dans son ensemble que pour des objectifs de recherche. Sa composition modulaire et structurée le fait ressembler à un "vase" dans lequel l'utilisateur peut "puiser" en fonction de ses désirs et de ses besoins. Ses éléments sont constitués de nombreux systèmes connus. Ce catalogue ne comporte toutefois que l'aspect des exigences du travail. L'élaboration de son reflet, le "Catalogue de Caractéristiques des Capacités" fait l'objet d'un projet de recherche encouragé par le gouvernement allemand auquel la même équipe de recherche va s'attaquer sous la direction de la Communauté de Recherche de Siegen.

Pour le secteur des exigences, les descriptions des exigences en matière de travail, celles des analyses des postes de travail et des systèmes comparables connus dans les différents pays ont été examinées dans le cadre d'un projet de recherche, traitées et présentées sous forme d'un rapport final d'un projet de recherche - Le Catalogue de Caractéristiques. Ce Catalogue présente une structure modulaire et hiérarchique afin de donner aux systèmes connus dans les différents pays la possibilité de rechercher un niveau de compréhension. Il comporte neuf complexes de caractéristiques (voir croquis 6) de plus en plus différenciés et détaillés en autres secteurs de caractéristiques sur le plan modulaire et hiérarchique (voir croquis 7). Dans cette structure, on a particulièrement tenu compte, entre autres, des quatre procédés d'évaluation discutés ici (AMAS, EAM, ELHAN, FIS), parce qu'ils prennent particulièrement en considération l'objectif déclaré de réadaptation professionnelle.

Le diagramme indique que dans le domaine de la description des exigences en matière de travail, il existe d'innombrables systèmes d'évaluation du travail du point de vue de la science du travail. Seuls les systèmes qui examinent parallèlement le désavantage des deux côtés, le côté des capacités et le côté de l'environnement du travail, approchent de la nécessité impérieuse de détecter le désavantage par des évaluations.

La partie inférieure du diagramme démontre que dans le secteur des capacités, au sens le plus large de ce terme, on ne trouve en face, dans la description des conséquences des maladies, que la classification de la CIH. Il manque un catalogue prioritaire des capacités. Les systèmes d'expertise du point de vue socio-médical ont une structure dépourvue de logique. Apparemment, seuls les quatre systèmes faisant l'objet de la discussion se rapprochent du procédé indispensable de l'évaluation.

Parmi les bases de recherche figurant sur le diagramme, ce sont l'élaboration d'un Catalogue de Caractéristiques et l'alignement à l'échelon international qui ont une importance primordiale. Associés au Catalogue de Caractéristiques, les systèmes qui font l'objet de la présente discussion constituent déjà une base pour trouver un accord international sur un niveau commun de concepts en tenant compte de la description des capacités ainsi que des déficiences, des incapacités et des désavantages (par exemple au

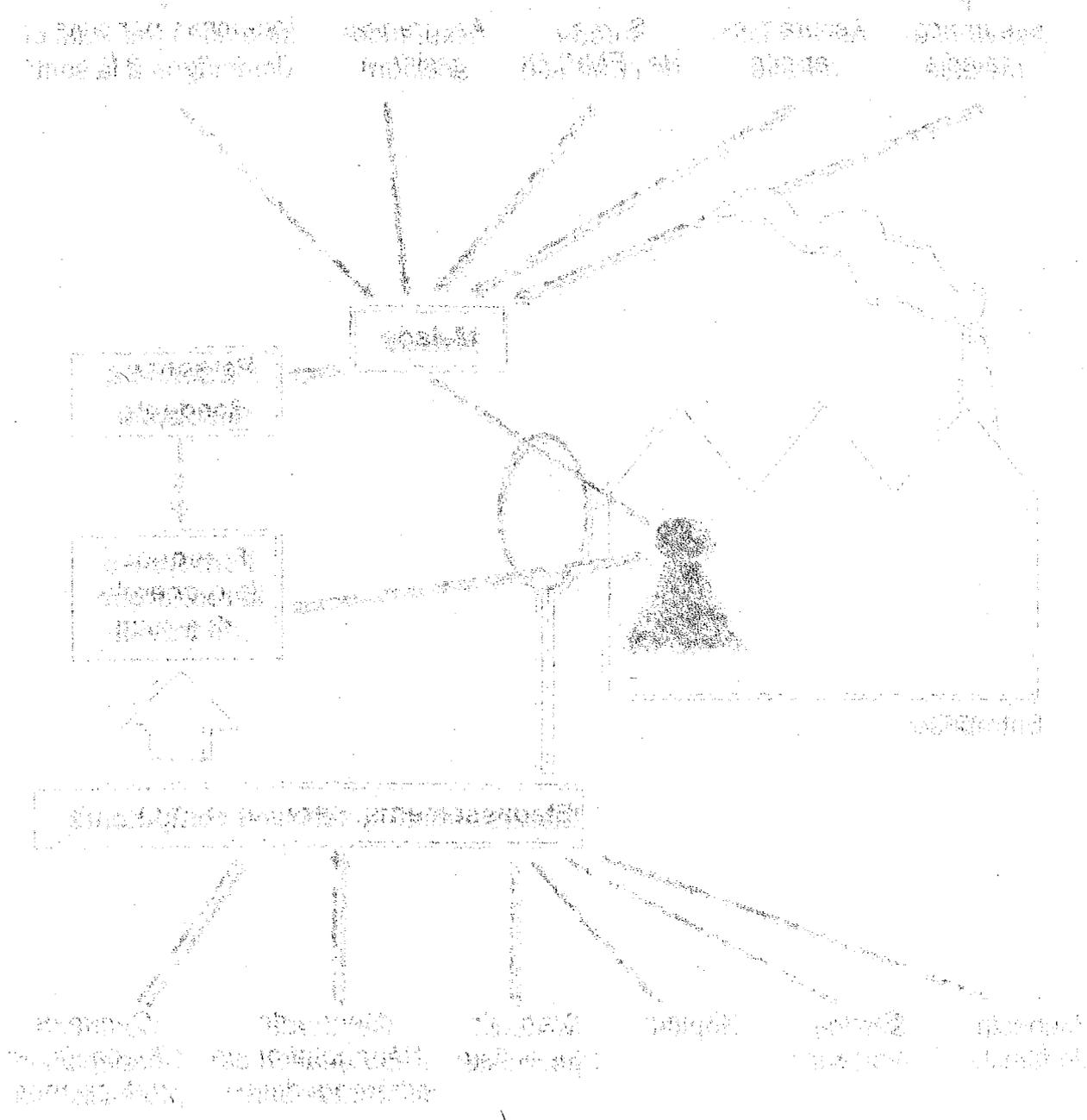
⁴ Rapport final: Etablissement d'un Catalogue Caractéristiques, condition préalable à l'élaboration d'un procédé de descriptions axées sur les personnes handicapées en matière d'exigences du travail, encouragé par le Ministre du Travail et des Affaires Sociales de la République Fédérale d'Allemagne, Réf.: VI b 1-58330-53, Siegen/Essen, septembre 1990.

Un tel catalogue a été développé depuis début 1992 par les promoteurs de la méthode ELHAN (France) à travers un glossaire présentant des définitions précises et des illustrations (Réf. 47 place de la Carrière, BP 6, 54002 NANCY CEDEX).

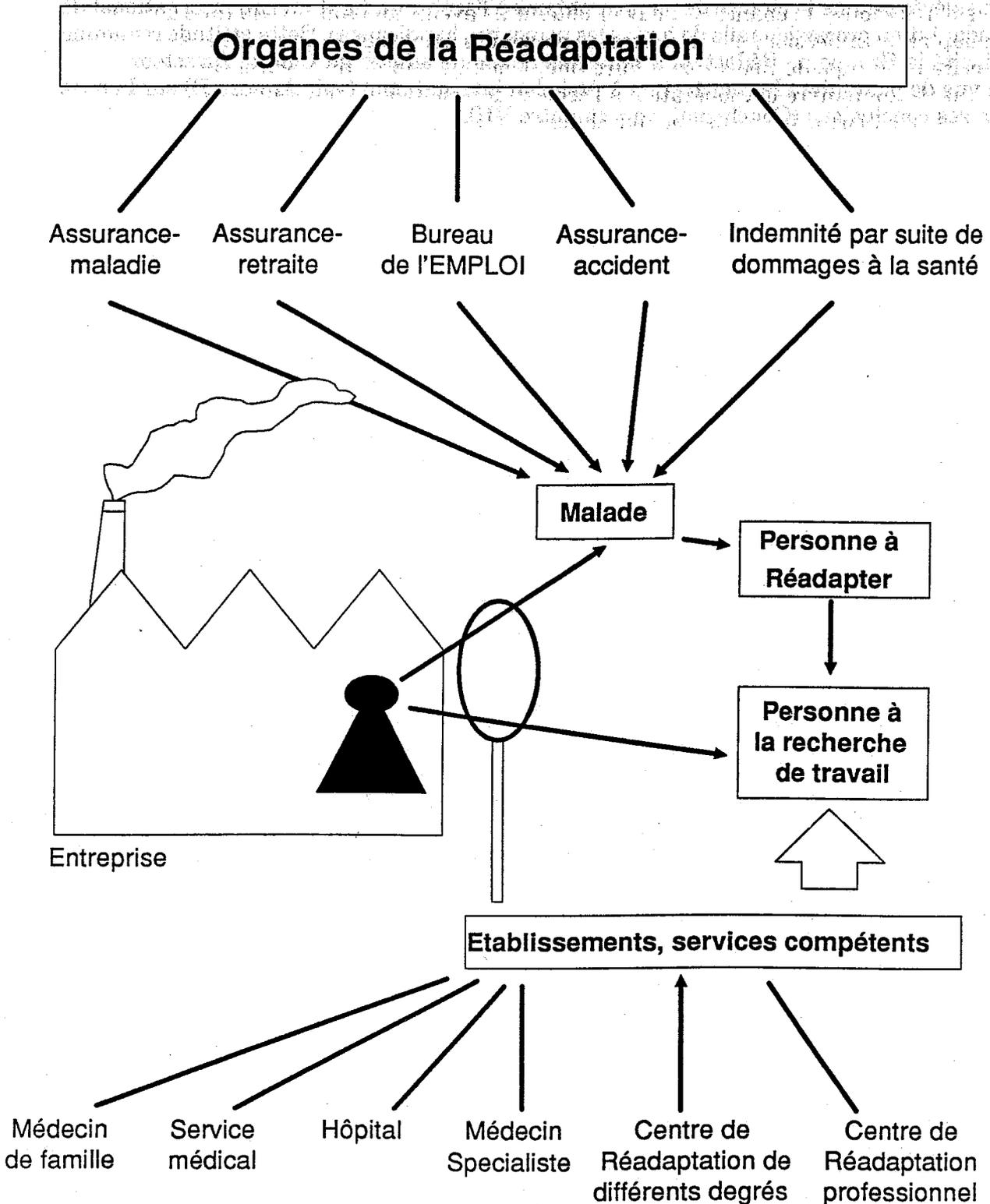
niveau des neuf complexes de caractéristiques, voir croquis 6).

De même, une proposition internationale doit être simple, pratique, justifiable sur le plan du temps et intelligible et elle doit pouvoir s'intégrer dans les conditions-cadres régionales ou nationales (par ex. droit social) afin d'être applicable dans tous les pays (nécessité de l'informatisation).

L'accord réalisé par les participants à la réunion du Groupe de Rédaction et la possibilité reconnue d'élaborer des évaluations harmonisées sur le plan international sont considérés comme la chance de pouvoir obtenir à l'avenir un haut niveau international de réadaptation professionnelle de toutes les personnes handicapées. Cette attitude commune a incité le Groupe de Rédaction à faire une demande auprès du Comité Directeur en vue de poursuivre la coopération à l'échelon international (voir Annexe D) sur la base des ses conclusions (Conclusion, voir chapitre VII).



croquis 1



croquis 2

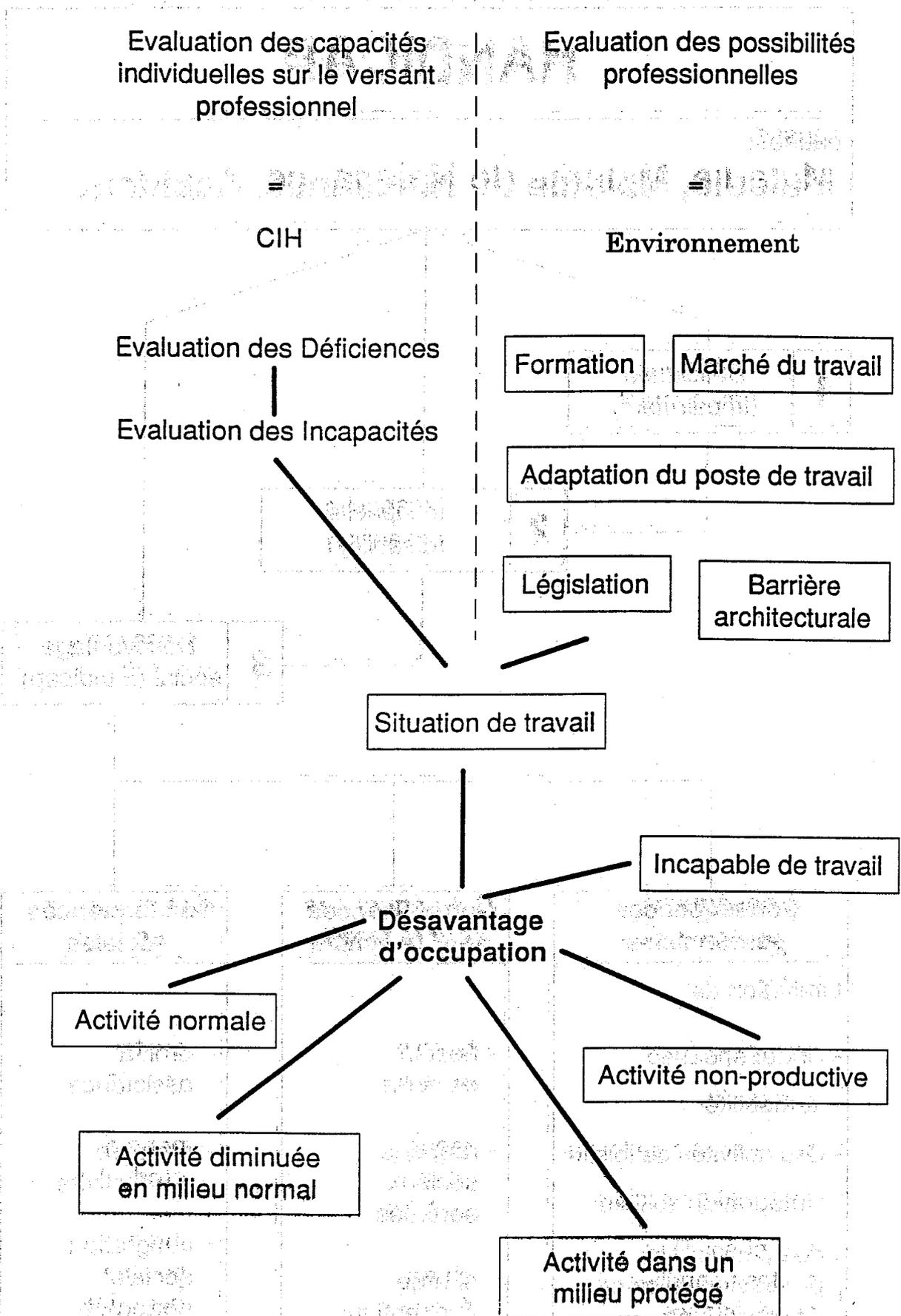
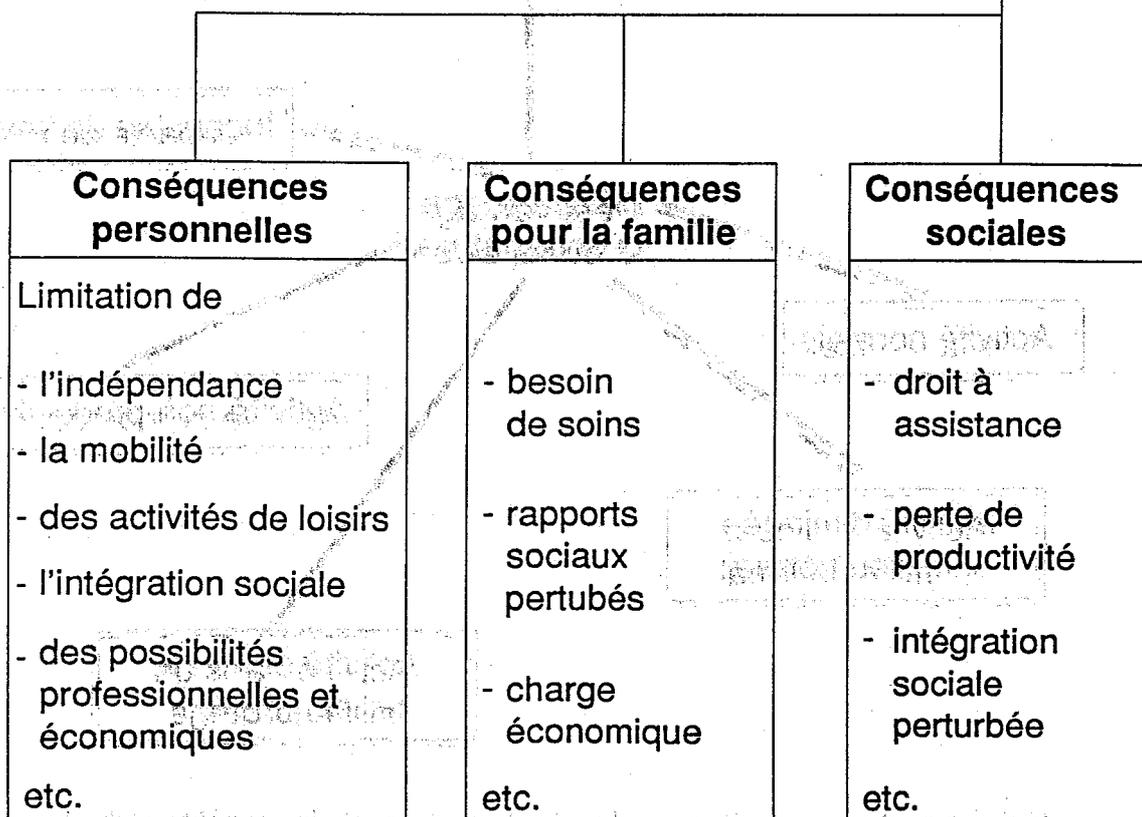
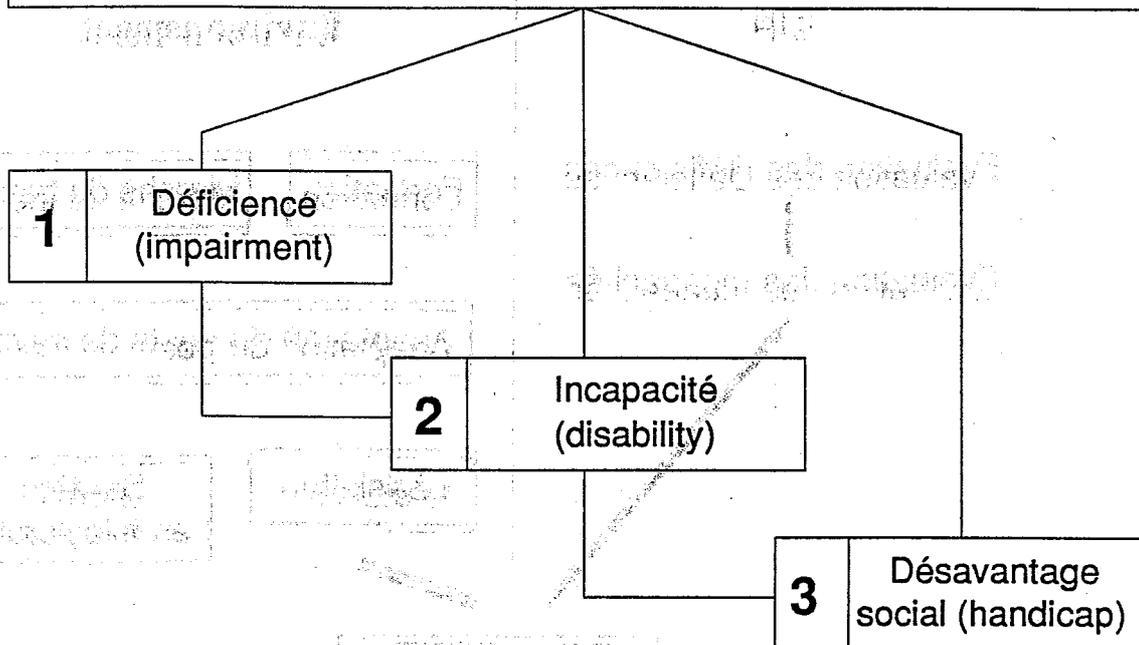
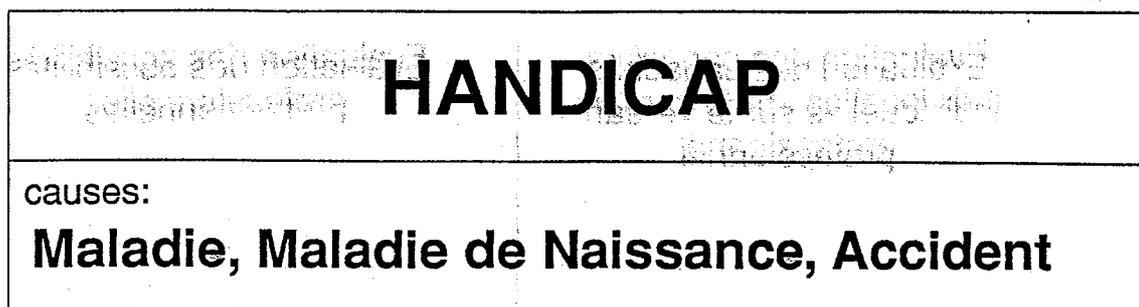
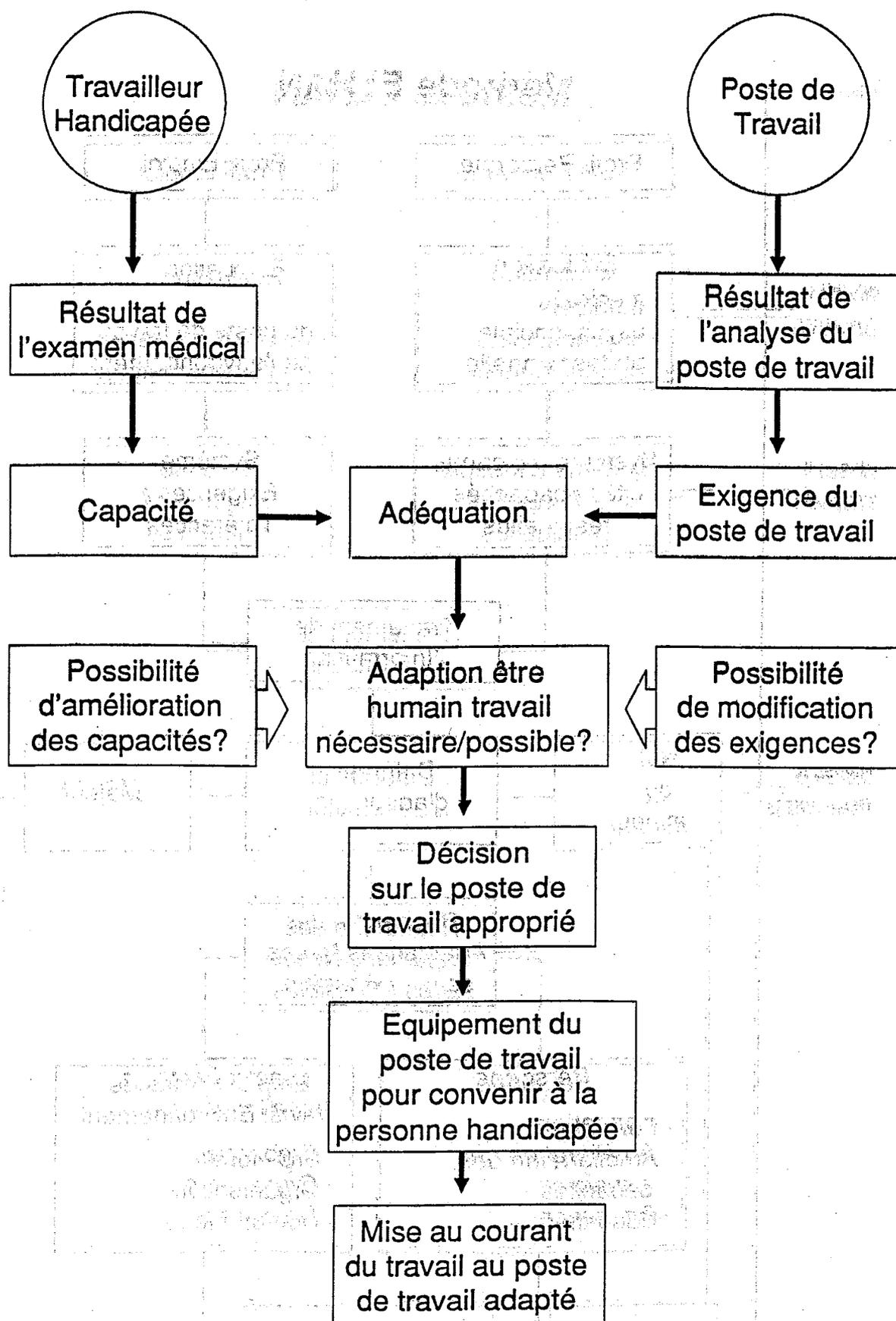


Schéma d'organisation de la réadaptation et de la réinsertion professionnelle selon la CIH

croquis 3

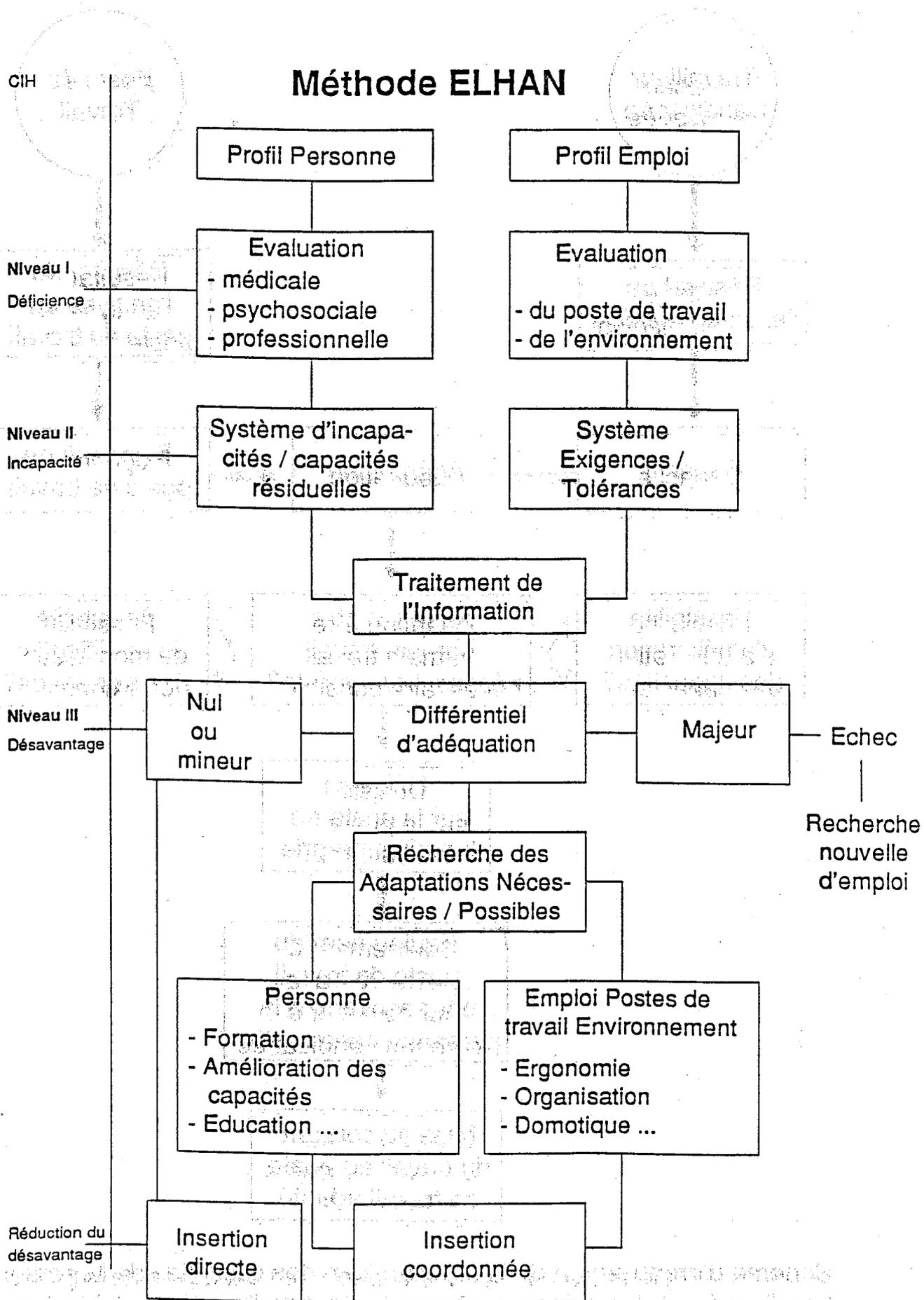


croquis 4



Schema d'organisation de la comparaison des capacités de la personne handicapée et des exigences du poste de travail en tant qu'aide à la décision selon le système EAM (ERTOMIS ASSESSMENT METHOD)

Croquis 5



Ensemble des Caractéristiques (Méthode EAM)

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**

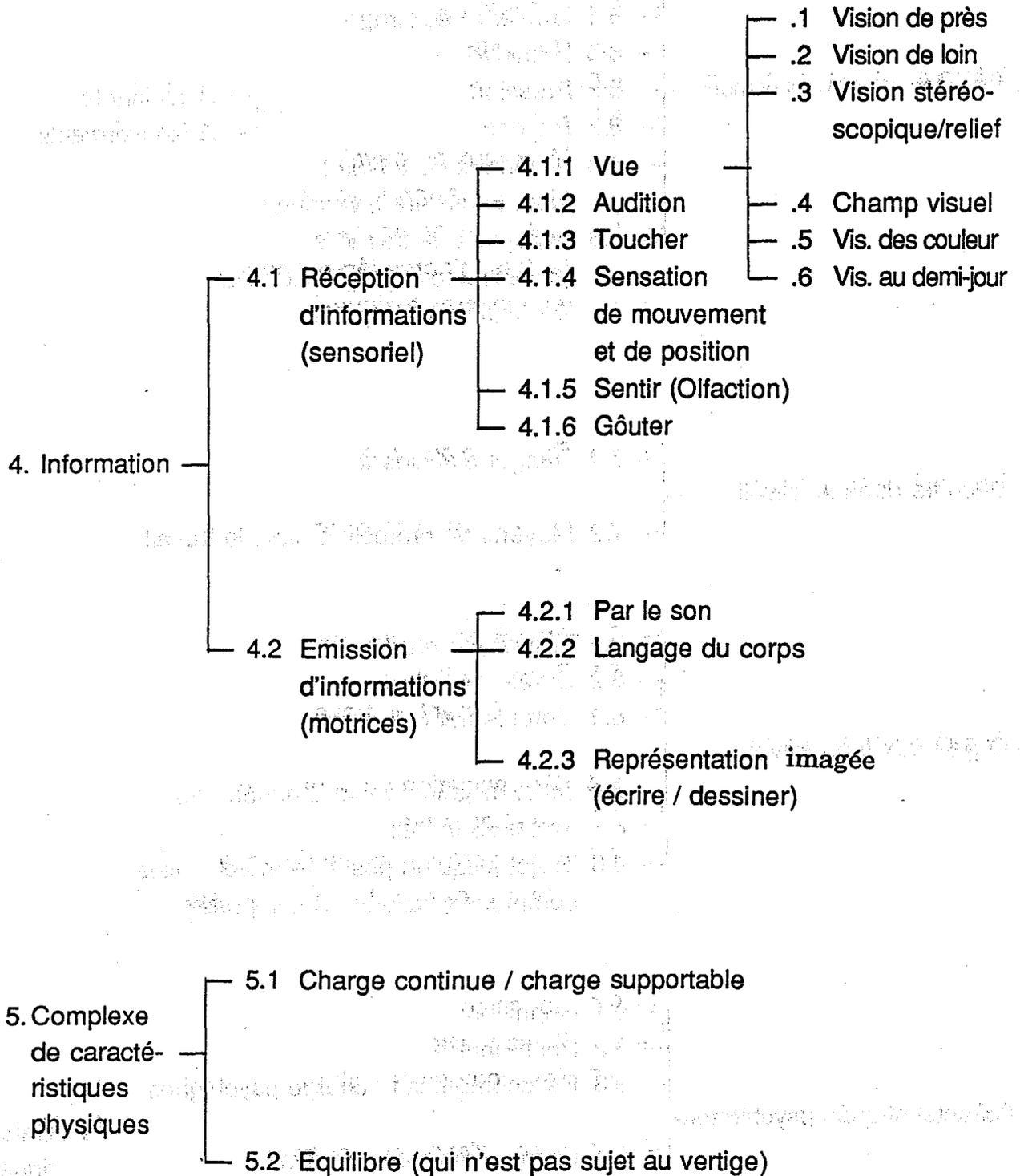
Catalogue Structure de caractéristiques

- Vue d'ensemble -

- 1. Position du corps
 - 1.1 Position assise
 - 1.2 Position debout
 - 1.3 Position à genoux
 - 1.4 Position accroupie
 - 1.5 Position allongée
 - 1.6 Changement de position du corps

- 2. Déplacement du corps
 - 2.1 Marcher / Monter
 - 2.2 Monter / Grimper
 - 2.3 Ramper / Glisser
 - 2.4 Conduire

- 3. Mouvement de parties du corps
 - 3.1 Bras / épaule bilatéral
 - 3.2 Bras / épaule unilatéral
 - 3.3 Jambe / hanche bilatéral
 - 3.4 Jambe / hanche unilatéral
 - 3.5 Tronc / tête



- 6.1 Climat
- 6.2 Son / bruit
- 6.3 Vibration / secousse
- 6.4 Lumière / éclairage
- 6.5 Humidité
- 6. influences de l'environnement — 6.6 Pression — .1 Ionisants
- 6.7 Rayons — .2 Non-Ionisants
- 6.8 Matériaux de travail I
(gaz, poussières, vapeurs)
- 6.9 Matériaux de travail II
(autres, d'après législation sur
les matières toxiques)
- 7. Sécurité dans le travail — 7.1 Danger d'accident
- 7.2 Moyens de protection dans le travail
- 8.1 Travail par roulement
- 8.2 Durée du travail
- 8.3 Déroulement du travail
- 8. Organisation du travail — 8.4 Différenciation de la rémunération
- 8.5 Trajet du travail
- 8.6 Trajet jusqu'au poste de travail salles
communes (toilette ...) comprises
- 9.1 Cognition
- 9.2 Personnalité
- 9.3 Psychomotricité / charge psychiques
- 9. Caractéristiques psychiques — 9.4 Façon d'exécuter le travail — 34 Caractéris-
- 9.4 Communication — tiques parti-
- 9.6 Genre de poste de travail — culières voir
- pages suivan-
- tes

9 Caractéristiques psychiques

- 9.1 Cognition
 - 9.1.1 Compréhension
 - 9.1.2 Attention
 - 9.1.3 Concentration
 - 9.1.4 Capacité de critiquer
 - 9.1.5 Contrôle critique
 - 9.1.6 Apprendre / remarquer
 - 9.1.7 Résoudre des problèmes
 - 9.1.8 Calculer
 - 9.1.9 Imagination

- 9.2 Personnalité
 - 9.2.1 Aptitude à s'imposer
 - 9.2.2 Aptitude à diriger
 - 9.2.3 Aptitude à lier contact
 - 9.2.4 Motivation de rendement

 - 9.2.5 Indépendance
 - 9.2.6 Commandement
 - 9.2.7 Travail d'équipe
 - 9.2.8 Responsabilité

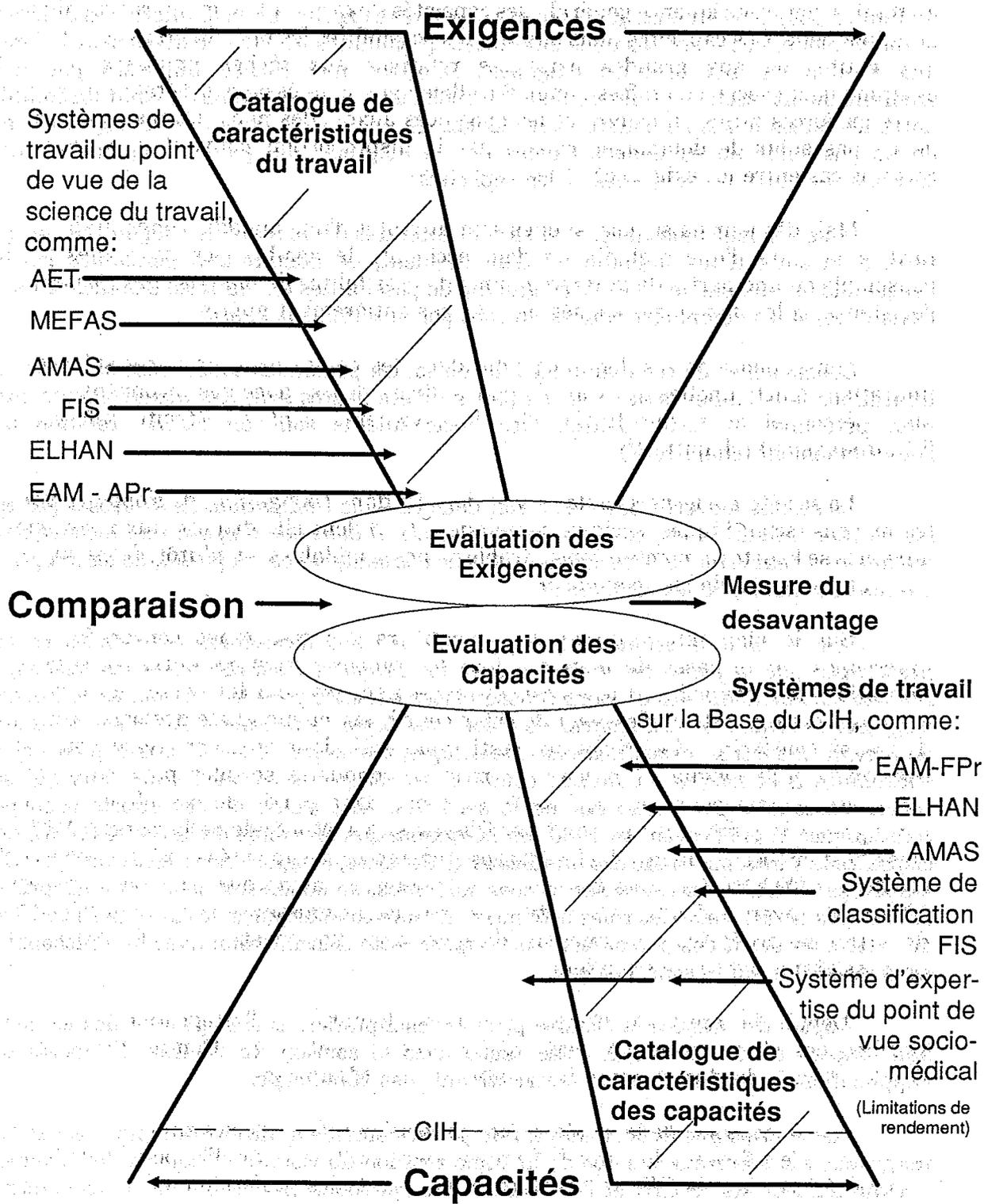
- 9.3 Charge psychomotrice
 - 9.3.1 Dynamisme / impulsion
 - 9.3.2 Persévérance
 - 9.3.3 Charge psychique supportable

 - 9.3.4 Psychomotricité
 - 9.3.5 Aptitude à réagir
 - 9.3.6 Aptitude à s'adapter

- 9.4 Manière d'exécuter le travail
 - 9.4.1 Organisation de travail
 - 9.4.2 Cadence de travail
 - 9.4.3 Disposition pour l'ordre
 - 9.4.4 Ponctualité
 - 9.4.5 Sens du travail bien fait

- 9.5 Communication
 - 9.5.1 Lire
 - 9.5.2 Écrire
 - 9.5.3 Parler

- 9.6 Genre du lieu de travail
 - 9.6.1 Travail dans une salle commune
 - 9.6.2 Travail à un lieu de travail séparé



CIH - Catalogues de caractéristiques - évaluations

II DESCRIPTION DES METHODES D'EVALUATION A L'AIDE D'EXEMPLES

INTRODUCTION

En règle générale, l'être humain possède les dispositions pour toutes les capacités nécessaires à la maîtrise de son environnement. L'évolution de ces dispositions dépend de nombreux facteurs sur lesquels l'individu lui-même n'a qu'une influence limitée, ce qui, au total, a pour conséquence générale des capacités s'exprimant de manière très différente et individuelle. Ces capacités nous ouvrent les possibilités les plus diverses pour répondre aux petites ou aux grandes exigences relatives aux tâches imposées par notre environnement social ou professionnel. Parallèlement, nous essayons d'établir un équilibre entre les forces mises en oeuvre et les exigences auxquelles nous devons répondre, afin de ne pas subir de dommages causés par la disproportion pouvant apparaître dans certains cas entre les exigences et les capacités.

Mais dès leur naissance, si elles sont atteintes d'une maladie congénitale, ou plus tard, à la suite d'une maladie ou d'un accident, de nombreuses personnes perdent l'ensemble ou une partie de la large gamme de possibilités de maîtrise des tâches liées à l'existence, si les dommages causés ne sont pas entièrement guéris.

Conséquence de ces dommages durables, les personnes concernées subissent des limitations fonctionnelles qui vont de pair à divers degrés avec des inconvénients sur le plan personnel et socio-culturel. Ces inconvénients sont en étroite relation avec l'environnement (chapitre V).

La société moderne sociale se voit donc ici dans l'obligation, de s'opposer par tous les moyens (scientifiques, sociaux, juridiques etc...) dont elle dispose aux inconvénients auxquels se heurte un nombre considérable de nos semblables, ou plutôt, de les supprimer ou, tout du moins, de les compenser.

Sur le plan international, les chercheurs des disciplines concernées se sont préoccupés par le passé de mettre à jour les rapports existant entre les lésions, les limitations fonctionnelles et leurs conséquences néfastes pour les personnes concernées, d'exposer ces rapports et d'essayer de créer pour l'opinion mondiale des bases communes de travail (médecine, classifications, statistique, technique etc...) en ayant pour objectif d'atteindre à la longue un niveau commun de conquêtes sociales pour ceux qui sont concernés comme pour ceux qui ne le sont pas. Une partie de ces efforts a eu pour conséquence la publication en 1980 par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) de la classification internationale des handicaps: déficiences, incapacités et désavantages (CIH) établie par WOOD. Au cours des années suivantes, de nombreux pays ont entrepris des efforts très divers, selon les rôles attribués en toute connaissance de cause par l'OMS afin de mettre au profit des personnes handicapées cette classification avec la philosophie et les possibilités qui la sous-tendent.

Depuis des années le Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées s'est consacré à cette tâche avec le soutien du Comité d'Experts pour l'application de la classification internationale des Handicaps.

Sur la question de la réadaptation professionnelle et de ses rapports avec la CIH, un groupe s'est formé à la suite de la 4ème réunion du Comité d'Experts, le "Groupe de Travail Ad Hoc sur la CIH et l'évaluation des aptitudes professionnelles des personnes

handicapées". Il a adressé aux gouvernements intéressés des Etats membres un questionnaire sur l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail. Ses constatations et ses questions concernaient essentiellement l'importance de l'environnement et la prise en considération de celui-ci pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Des réponses concrètes devaient être fournies sur les modes de procédure à utiliser. Les conclusions de la 5ème et de la 6ème réunion du Comité d'Experts de Strasbourg ont suscité la constitution du Groupe de Rédaction pour la préparation du rapport: "L'utilisation de la Classification Internationale des Handicaps (CIH) dans L'Evaluation des Aptitudes Professionnelles".

Ce "Groupe de Rédaction" n'avait pas pour tâche de se préoccuper de la conception d'ensemble désavantage - environnement. Conformément à la décision de la 6ème réunion du Comité d'Experts de novembre 1990 à Strasbourg, la tâche a plutôt été circonscrite à la question suivante: dans quelle mesure les procédés connus d'évaluation - qui permettent de confronter les capacités et les exigences afin d'améliorer l'intégration professionnelle par compensation des inconvénients - présentent-ils un rapport et une comparabilité avec la CIH. L'aspect des facteurs de l'environnement influençant le processus d'intégration professionnelle des personnes handicapées est particulièrement pris en considération au chapitre V. Il fallait faire ressortir l'objectif, les points communs et les différences. Il fallait élaborer une conception de base commune d'un système international informatisé permettant de décrire les capacités et les exigences afin de rechercher les désavantages et leurs compensation (compensation des inconvénients). Le "Groupe de Rédaction" a remis les parties essentielles de son rapport en juin 1991 au Comité d'Experts.

A la suite de la rencontre du "Groupe de Rédaction" à Siegen, une demande (voir annexe E) a été déposée auprès du Comité Directeur afin de poursuivre les travaux sur l'intégration professionnelle en rapport avec la CIH. Cette demande a reçu en juin 1991 à Helsinki une réponse favorable du "Comité pour la réadaptation et l'intégration des personnes handicapées" et un nouveau comité a été créé: le Groupe de Travail sur l'évaluation professionnelle des personnes handicapées (annexe E).

Ce Groupe de Travail aura pour tâche de présenter au Comité Directeur un projet et des objectifs qui permettent l'élaboration commune d'un système de travail assurant l'intégration professionnelle des personnes handicapées.

II.A LA METHODE D'EVALUATION ERTOMIS-EAM (ALLEMAGNE)

L'utilisation de méthodes d'évaluation pour la prévention et la réadaptation (en particulier la réadaptation professionnelle) dans le cadre du suivi par la médecine du travail, conformément à la loi en matière de sécurité du travail, compte tenu de la CIH et en prenant l'exemple de l'EAM.

1. Point de départ commun dans le cadre de la médecine du travail et de l'ergonomie
2. La Méthode d'Evaluation ERTOMIS ASSESSMENT METHOD (EAM): brève description
3. Mode d'utilisation du "Profil des Exigences (EAM)" pour la pratique d'entreprise.

1. Point de départ commun dans le cadre de la médecine du travail et de l'ergonomie

Les enquêtes réalisées par la médecine du travail (ainsi que les enquêtes de médecine sociale et de réadaptation) tenant compte des instructions spéciales (formulées en Allemagne selon les indications des organismes d'assurance-accidents), d'une part, et les inspections du travail tenant compte des principes généraux de l'ergonomie et de leurs effets définis (formulés en Allemagne selon les indications des organismes d'assurance-accidents), de l'autre, sont des éléments d'importance égale pour l'activité de la médecine du travail, ergonomie incluse. Ces deux dernières années, les spécialistes ont discuté intensément de ce qu'il faut entendre à ce point de vue par "dépistage par la médecine du travail chez les personnes handicapées" au cours de colloques consacrés à ce sujet.

Le gouvernement de la République Fédérale d'Allemagne a exprimé son avis dans l'imprimé 11/5619 de 1989: les examens réalisés par la médecine du travail doivent permettre de porter un jugement sur la santé générale de la personne concernée; ceci correspond aux examens de dépistage réalisés par la médecine du travail selon la loi en matière de sécurité du travail (de l'Allemagne); et pour l'évaluation des résultats de ces examens, il faut également que les conditions de travail de la personne examinée soient connues. Il n'est en effet possible de porter un jugement sur le risque réel encouru au poste de travail et de mettre en oeuvre des mesures adéquates pour la personne concernée ainsi que dans son secteur de travail que si l'on tient compte des résultats de ces deux examens. Ceci correspond tout à fait aux exigences de la loi en matière de sécurité du poste de travail (en Allemagne) figurant aux alinéas 3, n° 1f, et suivants:

Questions de changement de poste de travail pour permettre la réinsertion de la personne handicapée dans la vie active

ainsi qu'au paragraphe 3, n° 3, c:

- Examen des causes de maladies liées aux conditions de travail, traitement et évaluation des résultats des examens et propositions à l'employeur de mesures de prévention de ces maladies.

En tenant compte du parallélisme des deux examens, on s'aperçoit que ce principe est utilisable à la fois pour les aspects réadaptation et de prévention dans la mesure où l'on tire profit des développements aboutissant au procédé d'évaluation. (Ces développements aboutissant au procédé d'évaluation ayant une partie axée sur la science du travail et une partie axée sur la réadaptation sont basés sur la CIH et sont exposés sous forme d'introduction, d'évaluations et de conclusion.)

L'objectif pratique est de résoudre la difficulté principale de la personne handicapée qui est de trouver le poste de travail lui convenant et correspondant le mieux à ses capacités. L'une des causes principales de ces difficultés est que les établissements de rééducation médicale et professionnelle, quelques exceptions mises à part, n'attestent la plupart du temps en fin de compte que ce que la personne ne peut pas ou ne doit plus faire mais pas les capacités dont elle dispose, ce qui serait plus judicieux.

Il faut partir ici du fait que le travail - l'exigence réelle de l'activité professionnelle - ne requiert aucunement toutes les capacités de l'employé. C'est pourquoi la connaissance des capacités réellement disponibles joue un rôle décisif pour sélectionner l'activité convenable, la condition la plus importante étant de disposer de descriptions précises de l'exigence de l'activité. La Communauté de Recherche du Centre de Médecine de Travail de Siegerland/Fondation ERTOMIS a fait siennes ces réflexions, ces développements et ces exigences afin d'encourager systématiquement et précisément l'insertion professionnelle des personnes atteintes de maladies chroniques ou handicapées. Il est apparu ici que l'utilisation de grande ampleur du profil des exigences, en particulier, avait ouvert la voie à la prévention.

2. EAM - brève description

La méthode d'évaluation ERTOMIS (EAM) est une stratégie d'adaptation professionnelle pour déterminer la capacité des personnes handicapées à commencer à travailler ou à reprendre un emploi. Le système présente de nombreuses caractéristiques uniques qui augmentent à la fois l'efficacité du retour au travail des gens et le taux de succès dans le placement des travailleurs.

La méthode d'évaluation ERTOMIS présente sous forme brève et concentrée deux évaluations permettant d'estimer minutieusement les exigences et les capacités. La comparaison des capacités et des exigences démontre les points critiques pour lesquels il faut prendre des mesures empêchant la limitation de l'aptitude au travail pour raisons de santé, afin d'éviter d'autres effets négatifs par des mesures appropriées si l'aptitude au travail a déjà été limitée. Les mesures peuvent parfaitement relever de la rééducation médicale pour la personne mais il peut s'agir aussi de veiller au meilleur agencement du poste de travail, ce qui est une exigence envers l'entreprise.

L'EAM s'est développée en plusieurs étapes intermédiaires sur la base de la CIH. Un jeu de critères adéquats a été trouvé pour déterminer les exigences et les capacités dans l'intention d'une représentation positive. Le profil des capacités démontre les capacités pouvant être mises en oeuvre et existant malgré les conséquences des maladies (OMS, WOOD), d'une part, et les exigences du travail, de l'autre. Cette confrontation est conforme à l'affirmation de WOOD (Munich, 24.04.1987): "En raison des malentendus idéologiques relevés plus tôt, il convient probablement de préciser que la nature essentielle du désavantage (handicap) (par rapport à ce qui pourrait être révélé par la seule application de la classification des désavantages) est la résultante de l'interaction entre le statut de déficience et d'incapacité de l'individu, d'une part, et de sa situation, de l'autre".

La méthode d'évaluation ERTOMIS a été élaborée en commun par une équipe d'experts d'incapacité composée de médecins (médecins chargés en particulier de la réadaptation et du travail), de psychologues, de pédagogues du travail et d'hommes de terrain des entreprises (responsables de l'organisation du travail, chefs du personnel, délégués du personnel et des personnes handicapées). Après quelques études préliminaires, ce groupe compétent s'est décidé pour un jeu de 65 critères de base comportant toutes les fonctions élémentaires présentées dans toutes les capacités et les exigences.

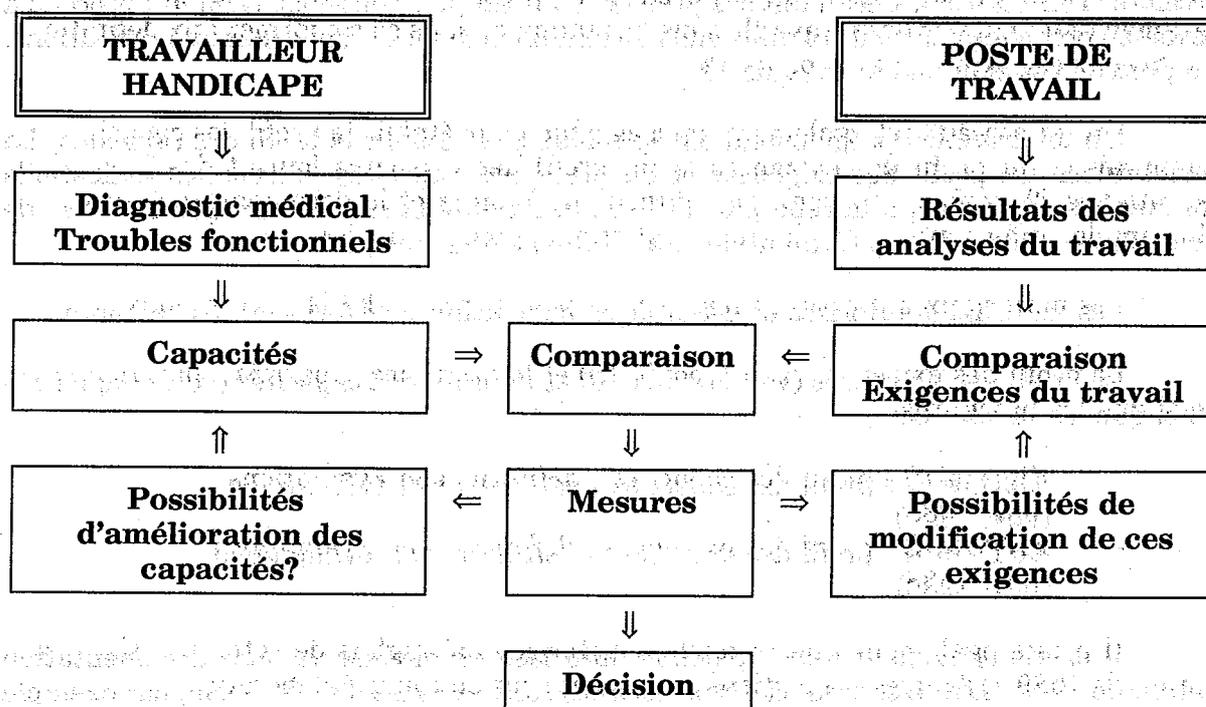
Un fait est important: on ne part pas de la fonction combinée, par exemple, d'un bras ou d'une jambe; il faut différencier et évaluer les fonctions de base des membres du corps ou des sens concernés, les positions et adaptations pour enregistrer les capacités et les exigences. Pour l'évaluation, les facteurs de mise en oeuvre, par exemple le niveau exigé de mobilité, la possibilité de répétition et la part d'énergie devant être apportée, jouent ici un rôle décisif. Un facteur d'évaluation ou la combinaison de plusieurs facteurs d'évaluation peuvent être déterminants pour l'évaluation. Les contenus des évaluations sont établis clairement sous forme de définitions. C'est la seule façon de considérer comme garantie la fiabilité de ce procédé.

Les 65 critères se répartissent en sept groupes

1. Les extrémités
2. Les positions et mouvements fondamentaux
3. Perceptions sensorielles (arrivée d'informations)
4. Capacités psychiques
5. Communication (sortie d'informations)
6. Influences de l'environnement
7. Conduite et autres capacités

L'imprimé du profil des exigences (croquis 10) et celui du profil des capacités (croquis 11) ont une structure identique. Seul l'en-tête des imprimés diffère. Celui du profil des exigences comporte les données de l'employeur (poste de travail), celui des capacités celles du postulant. Les profils sont complétés par l'imprimé d'évaluation de l'employé et par l'imprimé des exigences de l'employeur. L'évaluation des fonctions élémentaires est effectuée séparément pour les deux profils. Leur comparaison démontre la concordance ou la divergence de l'évaluation. Les divergences fournissent des indications sur la somme trop peu ou pas assez importante d'exigences. La comparaison facilite la décision. Le croquis 9 en montre le principe.

**Comparaison facilitant
la décision
Suivant Schian et Wieland**



Cette comparaison effectuée pour les cas individuels en plaçant le profil des capacités transparent sur le profil des exigences - ou en utilisant l'ordinateur si le nombre est important - ne fournit pas de solution aux problèmes, elle facilite plutôt la décision parce que les réalisateurs des profils (par exemple médecin et ingénieur) doivent discuter de toute comparaison des profils. Il faut déduire des exigences trop importantes les mesures de compensation adéquates qui doivent être réalisées dans l'entreprise et dont l'efficacité doit être vérifiée de façon régulière.

L'emploi du système EAM exige de ses utilisateurs qu'ils reçoivent une initiation et une formation préliminaire. Il est fondamental que le profil des capacités soit établi par un médecin s'appuyant sur les résultats d'un personnel paramédical bien formé et en consultant si nécessaire les résultats des études d'autres spécialistes. Les profils des exigences ne doivent être établis que par des spécialistes de l'organisation du travail, des ingénieurs ou des techniciens qui connaissent bien l'entreprise sur la base des définitions et des évaluations (voir résumé destiné à la Médecine du Travail, croquis 12).

Actuellement une étude-pilote est en cours à Siegen dans le secteur de la Fondation Ertomis et du Centre de Médecine du Travail du Siegerland (AMZ) qui ont constitué une communauté d'étude afin de démontrer l'efficacité, la fiabilité et la validité

du système EAM. L'AMZ de Siegen suit environ 200 sociétés ayant au total 30.000 collaborateurs.

Dans la pratique de la médecine du travail, **une évaluation rapide des exigences du travail** est souvent nécessaire à la fois en vue de la prévention et de la réadaptation. On peut utiliser ici le profil des exigences comme une check-list pour accélérer l'orientation. Ceci a fait ses preuves en pratique. Toutefois, celui qui procède à l'examen doit signaler qu'il travaille sans formation et sans se conformer aux définitions. Ce procédé est expliqué au croquis 12.

Un tel procédé est également envisageable pour établir le profil des capacités. La comparaison du profil des exigences et du profil des capacités fournit des indications essentielles. Toutefois, cela rend plus difficile la fiabilité et la documentation en vue de plus amples informations (évaluation, statistique, épidémiologie).

Les matériaux autorisés et nécessaires pour utiliser l'EAM sont les suivants.

Le profil des exigences (voir croquis 10) et le profil des capacités (voir croquis 11) ainsi que les brochures:

- ERTOMIS - profil des capacités - définitions et évaluations (nov. 1988)
- ERTOMIS - profil des exigences - définitions et évaluations (nov. 1988)

Il existe également une traduction autorisée en anglais de cette documentation datant de 1989. (D'autres traductions autorisées sont en cours d'élaboration, par exemple italien et slovène.)

Les brochures remises au public avant 1987, par exemple celle de 1981 et de 1985, constituent les étapes d'un développement qui signalent également quelques instruments auxiliaires et des méthodes d'examen utilisables dans les établissements de rééducation. Le questionnaire (voir croquis 13) utilisé sur la base de la CIH constitue également un document annexe. Il indique toutefois l'étape de développement la plus importante et constitue un moyen auxiliaire pour interroger les patients dans les établissements de rééducation. Il faut tenir compte du marquage en couleur car seul le marquage en rouge peut être transcrit directement dans le profil des capacités EAM. Les marquages en jaune et en orange constituent des étapes intermédiaires ne devant plus être utilisées aujourd'hui.

Des descriptions autorisées suivantes de l'EAM ont paru aux Etats-Unis:

1. The ERTOMIS Assessment Method: A Job Placement Strategy for the Employment of Persons with Disabilities - User's Guide.
2. The ERTOMIS Assessment Method: An Innovative Job Placement Strategy - Forging Linkages

croquis 10

ERTOMIS						PROFIL DES EXIGENCES											
						Entreprise:											
						rue:											
						ville:											
						tél.:											
						activité:											
						examiné par:											
						date:											
Appréciations: 0 = exigence entière (normale)						1 1,5 2 = exigence limitée						3 = aucune exigence					
No.	Critère	Appréciation					Com	No.	Critère	Appréciation					Com		
		0	1	1,5	2	3				0	1	1,5	2	3			
1.11	Mouv. des doigts, d'une côté						3.08	Gôut									
1.12	Mouv. des doigts, des deux côtés						3.09	Toucher d'un côté									
1.21	Mouv. de la main, d'une côté						3.10	Toucher des deux côtés									
1.22	Mouv. des main, des deux côtés						3.11	Sens de l'équilibre									
1.31	Mouv. de l'avant-bras, d'un côté																
1.32	Mouv. des avant-bras, d. deux c.						4.01	Impulsion									
1.41	Mouv. des bras unilatéral						4.02	Aptitude au travail									
1.42	Mouv. des bras bilatéral						4.03	Attention									
1.51	Mouv. du pied, d'une côté						4.04	Compréhension									
1.52	Mouv. des pieds, des deux côtés						4.05	Concentration									
1.61	Mouv. de la jambe, d'un côté						4.06	Capacité à appredendre									
1.62	Mouv. des jambes, des deux côtés						4.07	Capacité d'imagination									
1.71	Mouv. de la cuisse, d'un côté						4.08	Indépendance									
1.72	Mouv. des cuisses, des deux côtés						4.09	Richesse d'idées / solution probl.									
1.80	Mouvements de la tête						4.10	Travail d'équipe									
1.81	Mouvements du torse						4.11	Contrôle critique									
1.82	Coord. de mov. d. m. supérieurs						4.12	Responsabilité									
1.83	Coord. de mov. d. m. inférieurs						4.13	Résistance au stress									
							4.14	Persévérance									
2.01	Position assise						4.15	Vitesse de réaction									
2.02	Position debout						4.16	Vitesse de travail									
2.03	Position accroupie / à genoux																
2.04	Maintien de force						5.01	Langage									
2.05	Marche						5.02	Ecriture									
2.06	Montée																
2.07	Levage (le fait de soulever)						6.01	Lumière / éclairage									
2.08	Le fait de porter						6.02	Climat									
2.09	Résistance physique						6.03	Bruit									
							6.04	Gaz / vapeurs / poussières									
3.01	Acuité visuelle						6.05	Liquides / humidité									
3.02	Vision stéréoscopique						6.06	Vibrations mécaniques									
3.03	Vision des couleurs						6.07	Changement de la pression									
3.04	Champ visuel						6.08	Emission de rayons ionisants									
3.05	Audition																
3.06	Orientation par l'ouïe						7.01	Qualités de direction	<input type="checkbox"/>	oui	<input type="checkbox"/>	non					
3.07	Odorat																
						Remarques:											

croquis 11

ERTOMIS						PROFIL DES CAPACITÉS											
						Entreprise:											
						rue:											
						ville:											
						tél.:											
						activité:											
						examiné par:											
						date:											
Appréciations: 0 = pleine capacité (normale)						1 1,5 2 = capacité limitée						3 = aucune capacité					
No.	Critère	Appréciation				Com	No.	Critère	Appréciation				Com				
		0	1	1,5	2				3	0	1	1,5		2	3		
1.11	Mouv. des doigts, d'un côté						3.08	Gout									
1.12	Mouv. des doigts, des deux côtés						3.09	Toucher d'un côté									
1.21	Mouv. de la main, d'un côté						3.10	Toucher des deux côtés									
1.22	Mouv. des main, des deux côtés						3.11	Sens de l'équilibre									
1.31	Mouv. de l'avant-bras, d'un côté																
1.32	Mouv. des avant-bras, d. deux c.						4.01	Impulsion									
1.41	Mouv. des bras unilatéral						4.02	Aptitude au travail									
1.42	Mouv. des bras bilatéral						4.03	Attention									
1.51	Mouv. du pied, d'un côté						4.04	Compréhension									
1.52	Mouv. des pieds, des deux côtés						4.05	Concentration									
1.61	Mouv. de la jambe, d'un côté						4.06	Capacité à apprendre									
1.62	Mouv. des jambes, des deux côtés						4.07	Capacité d'imagination									
1.71	Mouv. de la cuisse, d'un côté						4.08	Indépendance									
1.72	Mouv. des cuisses, des deux côtés						4.09	Richesse d'idées / solution probl.									
1.80	Mouvements de la tête						4.10	Travail d'équipe									
1.81	Mouvements du torse						4.11	Contrôle critique									
1.82	Coord. de mouv. d. m. supérieurs						4.12	Responsabilité									
1.83	Coord. de mouv. d. m. inférieurs						4.13	Résistance au stress									
							4.14	Persévérance									
2.01	Position assise						4.15	Vitesse de réaction									
2.02	Position debout						4.16	Vitesse de travail									
2.03	Position accroupie / à genoux																
2.04	Maintien de force						5.01	Langage									
2.05	Marche						5.02	Ecriture									
2.06	Montée																
2.07	Levage (le fait de soulever)						6.01	Lumière / éclairage									
2.08	Le fait de porter						6.02	Climat									
2.09	Résistance physique						6.03	Bruit									
							6.04	Gaz / vapeurs / poussières									
3.01	Acuité visuelle						6.05	Liquides / humidité									
3.02	Vision stéréoscopique						6.06	Vibrations mécaniques									
3.03	Vision des couleurs						6.07	Changement de la pression									
3.04	Champ visuel						6.08	Emission de rayons ionisants									
3.05	Audition																
3.06	Orientation par l'ouïe						7.01	Qualités de direction	<input type="checkbox"/>	oui	<input type="checkbox"/>	non					
3.07	Odorat																
						Remarques:											

croquis 12

EAM						Nome: +								
Entreprise:														
Poste de travail:														
Qualif. nécessaire:						A niveau du sol, escaliers, ascenseurs								
Horaire de travail:						Institutions sociales: cantine								
Salaire / appointements:						lavoir / vestiaire								
						WC (pour handicapés)								
Appréciations: 0 = exigence entière (normale)						1 1,5 2 = exigence limitée 3 = aucune exigence								
No.	Critère	Appréciation				Com	No.	Critère	Appréciation				Com	
		0	1	1,5	2				3	0	1	1,5		2
1.11	Mouv. des doigts, d'un côté						3.08	Gout						
1.12	Mouv. des doigts, des deux côtés						3.09	Toucher d'un côté						
1.21	Mouv. de la main, d'un côté						3.10	Toucher des deux côtés						
1.22	Mouv. des main, des deux côtés						3.11	Sens de l'équilibre						
1.31	Mouv. de l'avant-bras, d'un côté													
1.32	Mouv. des avant-bras, d. deux c.						4.01	Impulsion						
1.41	Mouv. des bras unilatéral						4.02	Aptitude au travail						
1.42	Mouv. des bras bilatéral						4.03	Attention						
1.51	Mouv. du pied, d'un côté						4.04	Compréhension						
1.52	Mouv. des pieds, des deux côtés						4.05	Concentration						
1.61	Mouv. de la jambe, d'un côté						4.06	Capacité à apprendre						
1.62	Mouv. des jambes, des deux côtés						4.07	Capacité d'imagination						
1.71	Mouv. de la cuisse, d'un côté						4.08	Indépendance						
1.72	Mouv. des cuisses, des deux côtés						4.09	Richesse d'idées / solution probl.						
1.80	Mouvements de la tête						4.10	Travail d'équipe						
1.81	Mouvements du torse						4.11	Contrôle critique						
1.82	Coord. de mov. d. m. supérieurs						4.12	Responsabilité						
1.83	Coord. de mov. d. m. inférieurs						4.13	Résistance au stress						
							4.14	Persévérance						
2.01	Position assise						4.15	Vitesse de réaction						
2.02	Position debout						4.16	Vitesse de travail						
2.03	Position accroupie / à genoux													
2.04	Maintien de force						5.01	Langage						
2.05	Marché						5.02	Ecriture						
2.06	Montée													
2.07	Levage (le fait de soulever)						6.01	Lumière / éclairage						
2.08	Le fait de porter						6.02	Climat						
2.09	Résistance physique						6.03	Bruit						
							6.04	Gaz / vapeurs / poussières						
3.01	Acuité visuelle						6.05	Liquides / humidité						
3.02	Vision stéréoscopique						6.06	Vibrations mécaniques						
3.03	Vision des couleurs						6.07	Changement de la pression						
3.04	Champ visuel						6.08	Emission de rayons ionisants						
3.05	Audition													
3.06	Orientation par l'ouïe						7.01	Qualités de direction	<input type="checkbox"/>	oui	<input type="checkbox"/>	non		
3.07	Odorat													
						Remarques:								

3. Mode d'utilisation du "Profil des Exigences (EAM)" pour la pratique d'entreprise

Le but de la Méthode d'évaluation d'ERTOMIS est de pouvoir comparer l'efficacité réelle aux exigences professionnelles posées aux personnes, dont la capacité productive est menacée ou handicapée, - le cas échéant, de différencier les exigences posées dépassant son efficacité et de prendre les mesures nécessaires (de prévention ou de rééducation) (croquis 9):

Pour ce faire, les spécialistes des différentes disciplines classent les fonctions élémentaires en exigences (capacités) répondant à 65 critères. Les données d'appréciation de chacun de ces derniers sont définies et fixées.

La liste du "Profil des Exigences" pourra être utilisée en pratique par la médecine du travail aux fins d'appréciations. Quelques remarques à ce sujet: - les 65 critères (fonctions élémentaires) peuvent être regroupés en 7 groupes ou complexes caractéristiques représentant chacun une notion d'appréciation du travail :

- extrémités
- positions et mouvements fondamentaux
- perceptions sensorielles (arrivée d'informations)
- capacités psychiques
- communication (sorties d'informations)
- influences de l'environnement
- conduite et autres capacités.

Il est nécessaire de tenir compte de trois facteurs lors des appréciations, bien qu'un seul facteur ou leur combinaison puisse déterminer le degré d'appréciation.

1. Le facteur de qualité (degré de l'exigence)
2. Le facteur de quantité (fréquence et durée)
3. Le facteur d'intensité (dépense d'énergie)

On appréciera la quantité et l'intensité des exigences posées. Les remarques concernant la qualité (par exemple, détail des substances dangereuses ou mesures de protection des accidents nécessaires) seront reportées dans la colonne "Bm". Cette colonne permettra encore l'annotation et la numérotation de commentaires (par exemple, conseils d'amélioration). Pour les appréciations, il s'agira des exigences que pose un travail (et non un métier ou une profession) aux capacités de la personne en question. Ces différentes exigences seront placées en premier plan lors de l'établissement du "Profil" et appréciées sans tenir compte de la personne concernée ou de celles y étant actuellement employées. Les appréciations seront effectuées selon trois (cinq) degrés:

Degré Exigences

Degré	Exigences	0	1	1,5	2	3	Bm
0	totales (normales)	x					
1	restrictions minimales		x				
1,5	restrictions moyennes			x			
2	restrictions importantes				x		
3	sans restrictions					x	

Des informations complémentaires comme, par exemple, l'environnement du poste de travail (escaliers, ascenseurs), horaires de travail, salaire ou appointements, institutions sociales etc. peuvent être obtenues de l'entreprise sans cependant devoir être reportées dans le "Profil des Exigences". Parmi celles-ci figurent également les exigences de qualification (formation, métier ou profession) posées à la personne en question pour l'exercice de ses activités. L'organisation et la sécurité du travail ne sont pas comprises parmi les fonctions élémentaires mais devront être marquées d'une croix en tête des "Exigences des Profils" et commentées à la colonne "Bm" ou notées en bas de page.

croquis 13

QUESTIONNAIRE**pour la classification des handicaps**Suivant l'exemple la Classification international des handicaps: déficiences, incapacités et désavantages, OMS, 1980

Signification des marquages en couleur de chaque critère: N du jeu de critères ERTOMIS.

Jaune = 1.11-1.82

Rouge = 1.80-18.3, 2.01-2.08, 3.01-3.13, 5.01-5.02, 6.01-6.07

Vert = 4.01-4.16

Directement transmissible dans le
profil des capacités ERTOMISTransmission seulement en accord avec les
évaluations de psychologues et de médecins du travail**MODE D'EMPLOI**

Ce questionnaire doit contribuer à représenter de façon aussi complète que possible la situation des malades et des personnes handicapées.

Ces informations doivent pouvoir être traitées par des procédés informatiques et être comparables sur le plan international, afin d'en développer des conséquences valables en général pour la thérapie et la réhabilitation.

Les codes à 2 ou 3 chiffres des questions et leur réponse par GRADATION (gravité du handicap) et PRONOSTIC correspondent à la classification de l'OMS citée ci-dessus.

Le questionnaire est divisé en points principaux (à deux chiffres, en caractères gras) et en points secondaires subordonnés (à trois chiffres).

Les points principaux doivent faire l'objet d'une interrogation et s'ils sont valables, il faut les inclure dans une catégorie par GRADATION (G) et PRONOSTIC (P).

Si, toutefois, un point principal est d'ordre très général et n'est décodé que par ses points secondaires, inscrivez un 9 dans G et P du point principal (non spécifié) et différenciez dans les points secondaires.

En général, on répondra à un point principal après avoir parcouru rapidement les points secondaires.

Il est inutile de remplir les points principaux et secondaires non valables (pas de réponse = 0).

GRADATION signifie la mesure dans laquelle l'individu est handicapé dans l'exercice de son activité, dans son comportement ou dans la conduite normale de sa vie.

Le **PRONOSTIC** doit évaluer l'évolution du handicap dans l'avenir.

Ce qui est déterminant pour G et P est exclusivement la situation de l'individu au moment de l'enquête.

Dans le doute, choisissez une catégorie moins favorable (c'est-à-dire le chiffre supérieur).

EXEMPLE

Un paraplégique (Th 10) est interrogé sur le point principal **CAPACITE DE PRENDRE UN BAIN 33**.

Il est handicapé, ce qui est décodé plus précisément dans les points secondaires (33 G9 P9 = point principal valable).

Il peut s'installer dans une baignoire s'il y a une personne d'assistance (330 G3 = nécessité d'une personne d'assistance).

Il pourrait le faire également seul s'il y avait un dispositif pour se soulever (poignées) (P3 = handicap constant, amélioration possible par des moyens auxiliaires).

Dans la baignoire, il peut se laver seul, bien qu'avec certaines difficultés (331 G1).

On ne peut attendre d'amélioration (331 P4 = handicap constant, amélioration impossible).

Il ne peut se doucher, parce qu'il est incapable de se mettre debout (332 G6 = entièrement handicapée).

On ne peut attendre d'amélioration (332 P4 = handicap constant, amélioration impossible).

Point 33 devrait être complété comme suit:

		G	P
Capacité à prendre un bain	33	9	9
Capacité à s'installer dans la baignoire	330	3	3
Utilisation de la salle de bains	331	1	4
Capacité à se doucher	332	6	4

GRADATION (également comportement et conduite de vie normale)

- 0 Non handicapé
- 1 Handicapé n'ayant besoin ni d'une personne ni de moyens d'assistance
- 2 A besoin de moyens d'assistance
- 3 A besoin d'une personne d'assistance
- 4 Dépend totalement d'une aide extérieure
- 5 La personne d'assistance a besoin de moyens supplémentaires
- 6 Totalemment handicapé, impossible à compenser
- 7 Fonction existante, mais limitée dans le temps
- 8 Ne peut être attribué aux degrés 0-6
- 9 Non spécifié

PRONOSTIC

- 0 Non handicapé
- 1 Guérison pleine et entière
- 2 Amélioration avec un handicap restant durable
- 3 Handicap constant amélioration par moyen auxiliaire ou personne d'assistance
- 4 Handicap constant, amélioration impossible
- 5 Handicap croissant, amélioration par moyens ou personne d'assistance
- 6 Handicap croissant, amélioration impossible
- 8 Perspectives incertaines
- 9 Non spécifié

Handicap du comportement

		G	P			G	P
Image du moi et aspect physique	10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité de penser et de juger 4.08, 4.09	143	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestation temporaire du handicap	100	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vitesse psychomotrice 4.15	144	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schéma corporel (confusion droite)	101	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Impulsion 4.01	145	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aspect négligé	102	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité d'imagination	146	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Présentation inconvenante, bizarre	103	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Attention 4.03	147	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Négligence des usages habituels ou conf.	104	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres	148	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Connaissance de soi	105	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	149	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sens critique 4.11	106	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité à apprendre 4.06	15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Estime de soi	107	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compréhension 4.04	151	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	108	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Concentration 4.05	152	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	109	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité à remarquer 4.06	153	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientat. dans l'espace et le temps 4.06	11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Persévérance 4.14	154	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manifestation temporaire du handicap	110	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité d'adaptation 4.08	156	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	118	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Formation professionnelle et continue	16	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	119	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	169	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identificat. des personnes et des objets	12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Manifestation temporaire du handicap	120	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rôle familial	17	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportement non en rapport avec normes	121	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Particip. active aux processus domestiques	170	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	128	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Relations affectives avec le partenaire	171	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	129	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Relations sexuelles avec le partenaire	172	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Exposition accrue à des dangers	13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Rôle parental	173	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tendances à se blesser volontairement	130	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres	178	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans des situations particulières (voyage)	131	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	179	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportement potentiellement dangereux	132	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Profession et loisirs	18	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Négligence grossière	133	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Motivation 4.02	180	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tendance à se perdre	134	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité à coopérer 4.10	181	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres vagabondages (somnambulisme)	135	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ponctualité, régularité, respect régul. 4.12	182	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	138	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Organisation de la routine 4.08	183	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	139	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres limitations de l'aptitude au travail	184	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhens. et maîtrise des situations	14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Intérêt pour l'organisation des loisirs	185	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troubles de la perception	140	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maîtrise de crises (par ex. maladie)	186	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troubles de l'interprétation	141	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En cas de chômage: intérêt pour un nouvel emploi	188	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troubles de la maîtrise des difficultés	142	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	189	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P
Comportement en dehors de la famille	19	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportement asocial	190	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportement malséant, "dévergondé"	191	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Comportement incontrôlé, querelleur	192	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excès ou manque des caractéristiques	193	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aggressivité, destructivité, hyperactivité	194	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Etat d'âme (dépressivité)	195	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	198	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	199	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Handicap en matière de communication

Compréhension de la parole 4.04	20	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langage 5.01	21	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension de signaux audibles	22	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension de signaux audibles 4.04	220	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation du langage par signes	221	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension du langage par signes	222	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	228	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	229	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Audition du langage 3.05, 3.06	23	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Audition d'autres signaux 3.05, 3.06	24	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vision grossière (v. lointaine) 3.01, 3.04	25	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vision fine (vision rapprochée) 3.01, 3.02	26	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Troubles spéciaux de la vision	27	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Héméralopie 6.01	270	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Daltonisme 3.03	271	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Déchiffrage et compréhension de ce qui est écrit	272	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vitesse et endurance de lecture	273	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lecture du braille (en cas de cécité)	274	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lecture sur les lèvres (en cas de surdité)	275	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (odorat): 3.07	278	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	279	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ecriture 5.02	28	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P
Symboles, gestes, mimique, etc.	29	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Compréhension des symboles	290	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gestes, mimique	291	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (toucher par ex.): 3.11	298	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	299	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Handicap dans le soin de soi-même

Excrétion contrôlée	30	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'aide d'un dispositif auxiliaire	300	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'aide de stimulateurs électriques	301	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anus artificiel	302	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonde à demeure dans la vessie	303	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orifice artificiel de sortie d'urine	304	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A l'aide de vêtements de protection	305	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	308	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	309	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Excrétion non contrôlée	31	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Double incontinence lourde (quotidienne)	310	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Double incontinence modérée	311	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre incontinence double	312	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incontinence intestinale	313	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Incontinence urinaire	314	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	318	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	319	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation d'installations sanitaires	32	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à aller aux WC chez soi	320	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à aller aux WC hors de chez soi	321	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à utiliser les WC	322	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	328	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	329	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P
Capacité à prendre un bain	33	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à s'installer dans la baignoire	330	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation de la salle de bains	331	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à se doucher	332	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	338	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	339	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soins du corps et hygiène	34	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à se laver le visage	340	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les cheveux, les oreilles 1.21, 1.31, 1.41	341	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les mains, les ongles 1.21, 1.31, 1.41	342	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les pieds et se couper les ongles des pieds	343	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hygiène et utilisation des WC	344	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hygiène menstruelle	345	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soin des dents	346	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se peigner et se raser 1.21, 1.31, 1.41	347	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	348	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	349	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à s'habiller et se déshabiller	35	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sous-vêtements	350	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bas du corps: jupe, pantalon	351	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par-dessus le bras et les épaules 1.31, 1.41	352	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Par-dessus la tête: pull-over 1.41	353	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vêtements: manteaux	354	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fermetures: fermetures Eclair 1.11, 1.21	355	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	358	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	359	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vêtements des pieds et de la tête etc.	36	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chaussettes et bas	360	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chaussures et lacets 1.71, 1.81	361	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gants	362	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonnets et chapeaux	363	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P
Cosmétiques	364	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Accessoires: bijoux, cravates	365	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	368	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	369	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Préparation des repas	37	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à verser des boissons	370	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à tenir un récipient pour boire	371	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à servir un repas	372	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap. à préparer un repas 1.21, 1.31, 1.41	373	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation des couverts	374	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	378	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	379	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absorption de nourriture	38	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à boire	380	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à porter la nourriture 1.31, 1.41	381	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à mâcher	382	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à avaler	383	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gastrostomie	384	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mauvais appétit	385	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres: goût 3.08	388	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	389	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à se mettre au lit, draps de lit	39	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Décision de se coucher et de se lever	390	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maniement des draps de lit	391	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	398	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	399	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handicap locomoteur			
Marche 2.05	40	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marche sur une surface non plane 2.05	41	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Montée d'escaliers 2.06	42	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P			G	P
Capacité à grimper 2.06	43	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à servir un repas, porter un plateau 1.82	507	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Course	44	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Travaux de cuisine (faire la vaisselle)	508	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre handicap de la marche 2.05	45	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres, Non spécifié	509	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Changement de position	46	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Travaux ménagers	51	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à s'allonger, se rel. de pos. allongée	460	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité à faire le lit	510	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
à s'asseoir, se rel. de la pos. assise 1.72	461	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lessive à la main	511	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacité à supporter le transport jusqu'au lit	462	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Grande lessive (draps)	512	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atteindre le lit ou la chaise	463	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Capacité à tordre le linge, étendre 1.31	513	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	468	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à faire le ménage, épousseter 1.41	5.14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	469	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nettoyage en utilisant des appareils 1.41	515	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation des moyens de transp. publ.	47	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à s'occuper d'autres pers. du ménage	516	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Montée et descente (voiture)	470	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres:	518	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Montée et descente (d'un moyen de transp.)	471	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	519	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faire des courses à une distance importante	472	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à ramasser quelque chose sur le sol	52	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aptitude à conduire un véhicule	473	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à atteindre quelque chose de haut 1.41	53	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre handicap en matière de transport	477	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cap. à pousser et tirer 1.31, 1.41, 1.81	54	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	478	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Position agenouillée 2.03	55	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	479	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Position courbée et accroupie 1.81, 2.03	56	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Levage (le fait de soulever) 2.07, 2.08	48	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres limitation de la mobilité 1.80, 1.81	57	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autre handicap en matière de locòm.	49	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maintien, équilibre 3.13	58	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handic. en matière de mobilité physique et d'habileté man. dans la vie quotidienne				Maintien, maintien de force 2.04	59	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Courses et préparation d'un repas	50	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Maniement d'objets domestiques	60	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Courses dans le voisinage	500	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Serrure, poignée, clé	600	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Transport de quantités importantes	501	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ouverture, fermeture des portes	601	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ouverture de boîtes et de récipients 1.21, 1.31	502	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Allumage du feu, d'allumettes 1.11	602	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap. à couper, hacher des aliments 1.21, 1.31	503	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Commutateurs, prises, robinets	603	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap. à battre, malaxer des aliments 1.21, 1.31	504	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ouverture des fenêtres, aération	604	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manipulation d'aliments solides 1.21, 1.31	505	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres	608	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manipulation d'aliments liquides 1.21, 1.31	506	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	609	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		G	P			G	P
Autres actions de la vie quotidienne	61	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres	718	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Utilisation d'un téléphone (cadran)	610	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	719	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maniement d'argent dans la main	611	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolérance à la température	72	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motricité fine (remonter une montre) 1.11	612	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Froid 6.02	720	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Porter et maintenir en équilibre de menus objets	613	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Chaleur 6.02	721	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tenir et feuilleter un journal	614	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres:	728	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	618	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	729	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	619	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolérance au climat	73	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dextérité des doigts 1.11	62	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Lumière du soleil (rayons uv) 6.01, 6.02	730	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap. à saisir et utiliser 1.11, 1.21, 1.82	63	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Humidité atmosphérique 6.02	731	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cap. à tenir fermement et solidement	64	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pression atmosphérique extrême 6.07	732	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gaucher	65	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	739	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Coordination de la motricité fine 1.82	66	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolérance au bruit 6.03	74	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrôle du mouv. des pieds 1.51-52, 1.83	67	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolérance à l'éclairage	75	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres handic. du contrôle 1.81, 1.82, 1.83	68	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Eclairage brillant 6.01	750	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres (toucher) 3.11, 3.12	69	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Changements d'éclairage 6.01	751	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handicap résultant de la dépendance et d'une diminution de l'endurance				Autres: métal ou verre porté au rouge 6.01	758	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dép. de mesures de conserv. de la vie	70	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	759	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appareils externes (dialyse)	701	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolér. aux contraintes de travail 4.13, 4.14	76	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Appareils internes (stimulateur cardiaque)	702	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolérance à d'autres facteurs de l'environnement physique	77	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parties d'organes et articulat. artificielles	703	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Poussière 6.04	770	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organes transplantés	704	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres allergènes: gaz et vapeurs 6.04	771	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Anastomoses et opération de déviation	705	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Produits chimiques: liquides 6.05	772	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Régime	706	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres toxines: huile minérale 6.05	773	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	708	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emissions de rayons ionisants	774	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non spécifié	709	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Autres: vibrations et secousses 6.06	778	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diminution de l'endurance	71	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Non spécifié	779	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Position assise et debout 2.01, 2.02	710	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Handicap de la liberté de mouvement en raison d'une sensibilité ou d'une fragilité excessives (hémophilie, déficience imm.)	78	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Efforts physiques 2.02-2.04, 2.06-2.08	711	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
Fatigue physique 2.02-2.04, 2.06-2.08	712	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

Lieu / Date

Signature

II.B FIS (PAYS-BAS)

1. Bref aperçu des lois néerlandaises sur l'invalidité

Un salarié malade ou accidenté peut recevoir pendant un an des prestations proportionnelles au salaire en vertu de la loi sur l'assurance maladie (ZW). Quelle que soit la capacité fonctionnelle résiduelle, toute personne qui ne peut pas s'acquitter complètement de son travail peut y prétendre.

Au bout d'une année de prestations de maladie, le travailleur peut prétendre à une prestation au titre de la loi sur l'assurance invalidité régime travailleur salarié (WAO). Le critère d'ouverture du droit n'est pas de savoir si la personne accomplit les tâches de l'emploi précédent mais si elle est incapable, par suite d'une maladie ou d'une déficience, d'accomplir des tâches "appropriées".

Selon l'article 18 de la loi sur l'assurance invalidité, un travailleur est invalide s'il est incapable, par suite d'une maladie ou d'une déficience, de gagner ce que des personnes en bonne santé et avec une éducation et une expérience similaires gagnent habituellement dans l'entreprise où il travaille ou a travaillé.

Il en résulte quatre critères: énergie, aptitude, équité et capacité de gain (voir Croquis 14).

L'incapacité peut être totale ou partielle pour le degré d'incapacité et le résultat d'une comparaison entre l'ancien salaire du travailleur et une moyenne des salaires que le travailleur pourrait gagner dans des emplois appropriés.

La loi sur l'assurance invalidité reconnaît huit classes d'incapacité, chacune avec une prestation correspondante. Le programme néerlandais sur l'incapacité n'habilite pas à recevoir des prestations en raison de la seule perte d'une fonction physique ou mentale. Seul le dommage économique occasionné par l'incapacité est déterminé; la perte de capacité de gain est l'objet assuré nonobstant la cause de la maladie ou de la déficience.

L'avis du Service médical commun (GMD) est obligatoire en cas :

- d'évaluation de l'incapacité;
- de besoin de ce que les Néerlandais traduisent par "fourniture" ou ce que d'autres pays pourraient appeler une aide ou un appareillage tel qu'un fauteuil roulant ou une prothèse. Ce ne sont pas des prestations en espèces mais en nature et elles sont nécessaires pour maintenir, rétablir ou améliorer les capacités restantes de travailler, c'est-à-dire qu'il s'agit d'une "fourniture" pour l'amélioration des conditions de vie générales;
- d'activités de réadaptation.

2. Evaluation de l'incapacité

Le médecin de l'assurance sociale a pour tâche de déterminer s'il y a des risques de capacité réduite par suite de la maladie ou de la déficience. A cet effet, il doit mesurer les capacités mentales et physiques du demandeur. Sur la base de toutes ces informations, le médecin de l'assurance sociale produit un tableau de critères d'évaluation comportant 28 éléments (voir Croquis 15).

A chaque élément est attribué une note qui indique la relation entre le degré de fatigue ou d'effort - ou ce que les Néerlandais appellent "tension" - et la fréquence de la tension pour chaque élément. Nous avons ainsi pour chaque personne évaluée non seulement sa capacité par exemple à s'asseoir, mais aussi la durée pendant laquelle elle peut le faire. Le médecin détermine également de la sorte la gravité de l'incapacité.

Exemple (voir Croquis 15) pour tous les critères du tableau d'évaluation)

		2 heures sans interruption (5e)
		1 heure sans interruption (4e)
	pendant toute la journée de travail	1/2 heure sans interruption (3e)
		1/4 heure sans interruption (2e)
Position assise	pendant 4 h environ	1/4 heure sans interruption (2d)
		5 minutes sans interruption (1d)
	impossible (0)	

Les experts du travail employés par le Service médical commun (GMD) sont spécialisés dans l'étude des exigences imposées aux travailleurs par diverses tâches. Ils connaissent également les conditions sur le marché du travail. Ils mesurent les tensions des diverses activités exactement de la même façon que le médecin mesure les tensions du demandeur, c'est-à-dire en notant les 28 facteurs.

Ces 28 facteurs sont en fait la clé de la communication entre le médecin et l'expert du travail. Une fois que le médecin a établi le tableau des critères d'évaluation, l'expert du travail le compare avec les tableaux des tensions des emplois pertinents.

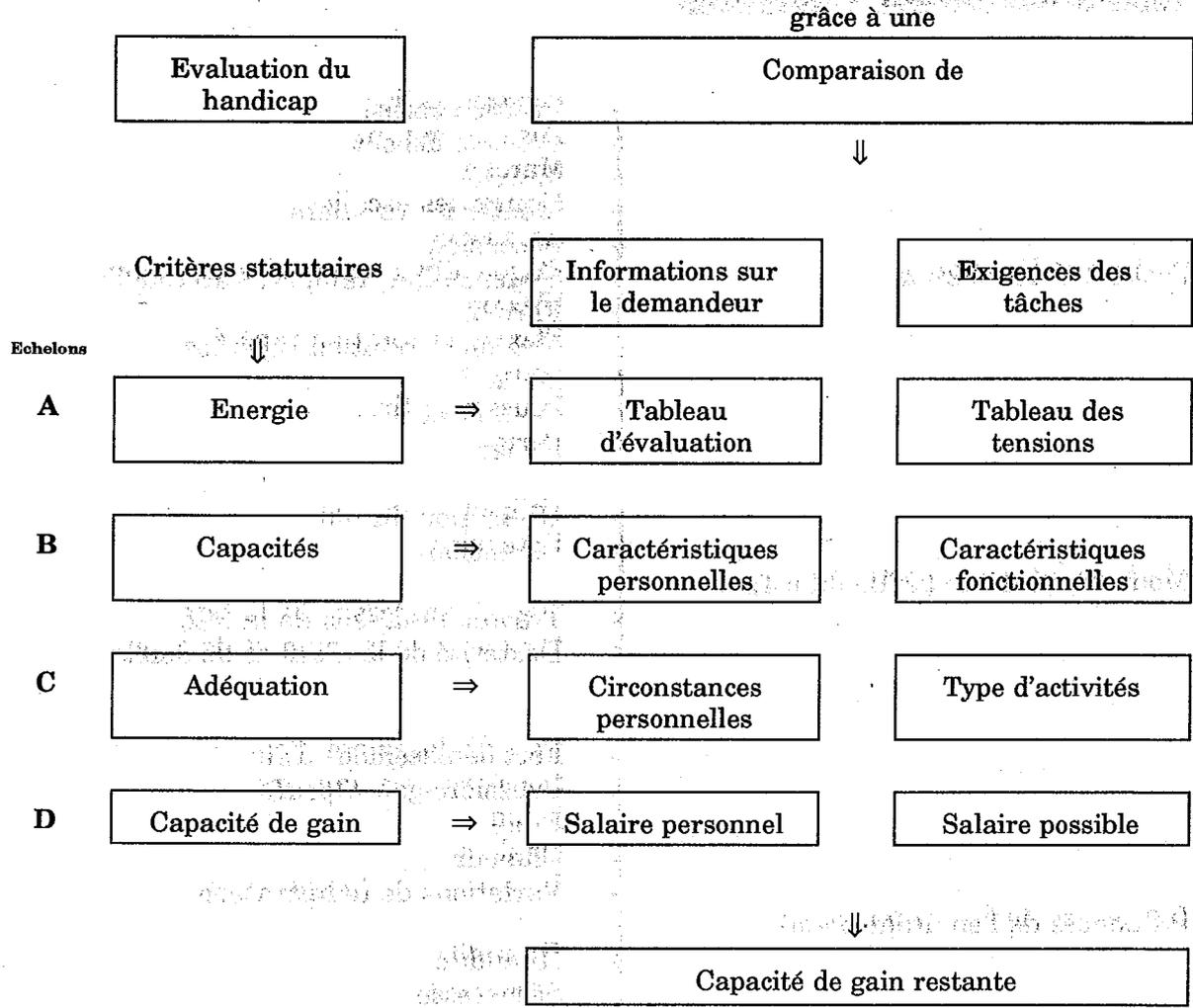
Position assise		Durée en nombre d'heures par jour de travail				
Durée cohérente d'action ou de circonstance		- 1/2	- 1	- 2	- 4	- 8
		a	b	c	d	e
0 à 5 min	1	1a	1b	1c	1d	1e
1/4 heure	2	2a	2b	2c	2d	2e
1/2 heure	3	3a	3b	3c	3d	3e
1 heure	4		4b	4c	4d	4e
2 heures	5			5c	5d	5e

Lorsque le médecin indique que le demandeur est dans l'incapacité de s'asseoir une demi-heure sans interruption pendant toute la journée de travail (3e), l'expert du travail sait que les tâches avec des tensions de 4b à 5e ne lui conviennent pas du tout mais que les autres tâches sont éventuellement appropriées.⁵ Grâce aux échelons ci-après de capacités et d'adéquation (Croquis 14) on obtient les tâches effectivement appropriées afin de déterminer la capacité de gain restante.

⁵ Environ la moitié des 28 facteurs est jugée exactement de la même façon. Les facteurs restant sont jugés qualitativement.

Croquis 14

FIS (Functie en Reintegratie Informatie System)



Croquis 15**Tableau des critères d'évaluation**

Posture et locomotion	<ul style="list-style-type: none"> - Position assise - Position debout - Marche - Monter les escaliers - Ascension - S'agenouiller, ramper, s'accroupir - Flexion - Flexion et rotation répétées - Soulever - Pousser et tirer - Porter
Mouvement d'une partie du corps	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation du cou - Extension - Travail au-dessus de la tête - Dextérité de la main et de doigts
Influences de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> - Fort déplacement d'air - Poussière-gaz-vapeurs - Froid - Chaleur - Variations de température - Humidité - Sécheresse - Allergies-effets déplaisants des matériaux - Vibrations - Dispositifs de protection encombrants
Fonctions sensorielles	- Les cinq sens
Sécurité de la tâche	- Risque personnel
Critères psychologiques	- Stress psychique

Tableau d'évaluation approfondie

Position assise	toute la journée de travail	Deux heures sans interruption (5e) Une heure sans interruption (4e) 1/2 heure sans interruption (3e) 1/4 heure sans interruption (2e)
	4 heures environ	1/4 heure sans interruption (2d) 5 minutes sans interruption (1d)
	impossible (0)	
Position debout	toute la journée de travail	2 heures sans interruption (5e) 1 heure sans interruption (4e) 1/2 heure sans interruption (3e) 1/4 d'heure sans interruption (2e)
	pendant 4 heures environ	1/4 d'heure sans interruption (2d) 5 minutes sans interruption (1d)
	impossible (0)	
Marche	toute la journée de travail	2 heures sans interruption (5e) 1 heure sans interruption (4e) 1/2 d'heure sans interruption (3e)
	pendant 4 heures environ	1/4 d'heure sans interruption (2d) 5 minutes sans interruption (1d)
	pendant 1 heure environ	5 minutes sans interruption (1b)
	pendant 1/2 heure environ	5 minutes sans interruption (1a)
	impossible (0)	

Monter des escaliers	}	8 fois par heure 60 marches (5d)
		16 fois par heure 40 marches (4e)
		8 fois par heure 25 marches (3d)
		8 fois par heure 15 marches (2d)
		4 fois par heure 15 marches (2c)
		2 fois par heure 15 marches (2b)
		2 fois par heure 5 marches (1d) impossible (0)
Ascension	}	8 fois par heure 10 mètres (5d)
		16 fois par heure 7,5 mètres (4e)
		8 fois par heure 5 mètres (3d)
		8 fois par heure 2,5 mètres (2d)
		4 fois par heure 2,5 mètres (2c)
		2 fois par heure 2,5 mètres (2b)
		2 fois par heure 1 mètre (1d) impossible (0)
S'agenou- iller Ramper S'accrou- pir	}	2 heures sans interruption (5e)
		toute la journée de travail pendant 4 heures environ
		1/4 d'heure sans interruption (4e) 1/4 d'heure sans interruption (3d)
}	5 minutes sans interruption (2c)	
	Pendant 2 heures environ	
	pendant 1/2 heure environ	
	1 minute sans interruption (1c) 1 minute sans interruption (1a) impossible (0)	

Flexion	toute la journée de travail	1 heure sans interruption (5c) 1/4 heure sans interruption (3c)
	pendant 4 heures environ	1/4 d'heure sans interruption (3d)
	pendant 2 heures environ	5 minutes sans interruption (2c) 1 minute sans interruption (1c)
	pendant 1/2 heure environ	1 minute sans interruption (1a)
	impossible	(0)
Flexion et rotation répétées		150 fois par heure à 120° (5d)
		150 par heure à 90° (4d)
		500 fois par heure à 60° (3e)
		150 fois par heure à 60° (3d)
		150 fois par heure à 45° (2d)
		50 fois par heure à 45° (2c)
		15 fois par heure à 45° (2b) 15 fois par heure à 30° (1b) impossible (0)
Levage		50 fois par heure 40 kg (5c)
		150 par heure 30 kg (4d)
		150 fois par heure 20 kg (3d)
		500 fois par heure 10 kg (2c)
		150 fois par heure 10 kg (2d)
		50 fois par heure 10 kg (2c)
		15 fois par heure 10 kg (2b)
		15 fois par heure 5 kg (1b)
		5 fois par heure 5 kg (1a) impossible (0)
Pousser et tirer		Sans limitation (9)
		Limitation (1)
Porter		Pendant environ 2 heures 40 kg (5c)
		Pendant environ 2 heures 30 kg (4c)
		Pendant environ 2 heures 20 kg (3c)
		Pendant environ 2 heures 10 kg (2c)
		Pendant environ 4 heures 10 kg (2d)
		Pendant environ 1 heure 10 kg (2b)
		Pendant environ 1 heure 5 kg (1b)
		Pendant environ 1/2 heure 5 kg (1a) Impossible (0)

Utilisation du cou	<ul style="list-style-type: none"> - Sans limitation (9) - Limitation (1)
Extension	<ul style="list-style-type: none"> - 150 fois par heure 100 cm (5d) - 500 fois par heure 70 cm (3e) - 150 fois par heure 70 cm (3d) - 50 fois par heure 60 cm (2c) - 15 fois par heure 60 cm (2b) - 15 fois par heure 50 cm (1b) - impossible (0)
Travailler au-dessus de la tête	<ul style="list-style-type: none"> - pendant toute la journée de travail <ul style="list-style-type: none"> - 1 heure sans interruption (5c) - 1/4 d'heure sans interruption (3c) - pendant 4 heures environ <ul style="list-style-type: none"> - 1/4 d'heure sans interruption (3d) - pendant 2 heures environ <ul style="list-style-type: none"> - 5 minutes sans interruption (2c) - 1 minute sans interruption (1c) - pendant 1/2 heure environ <ul style="list-style-type: none"> - 1 minute sans interruption (1a) - impossible (0)
Dextérité des mains/doigts	<ul style="list-style-type: none"> - sans limitation (9) - limitation (1)
Fort déplacement d'air	<ul style="list-style-type: none"> - sans limitation (9) - limitation (1)
Poussières, gaz et vapeurs	<ul style="list-style-type: none"> - sans limitation (9) - limitation (1)

Froid	Plus de 5 minutes consécutivement	<ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à -40°C (5) - jusqu'à -20°C (4) - jusqu'à -10°C (3) - entre 0°C (2) - entre 10°C (1)
	pas plus de 5 minutes consécutivement	- moins de 18°C (0)
Chaleur	plus de 5 minutes consécutivement	<ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à 40°C (2) - jusqu'à 30°C (1)
	pas plus de 5 minutes consécutivement	- au-dessus de 22°C (0)
Variations de température	plus de 5 fois consécutivement	<ul style="list-style-type: none"> - jusqu'à -60°C (5) - jusqu'à -40°C (4) - jusqu'à -20°C (3) - jusqu'à 10°C (2) - jusqu'à 5°C (1)
	pas plus d'une fois en 5 minutes	(0)
Humidité	plus de 4 heures > 90% pas de limite	(9)
	plus de 4 heures > 90% limité	(1)
Sécheresse	Plus de 4 heures > 90% pas de limite	(9)
	Plus de 4 heures > 90% limité	(1)
Allergies, etc.		Pas de limitation
		Limitation

Vibrations	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="767 208 1054 241">pas de limitation (9) <li data-bbox="767 277 954 311">limitation (1)
Dispositifs de protection encombrants	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="767 383 1054 416">Pas de limitation (9) <li data-bbox="767 483 963 517">Limitation (1)
Cinq sens	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="767 622 1054 656">Vue non limitée (9z) <li data-bbox="767 656 991 689">Vue limitée (1z) <li data-bbox="767 689 1335 723">Perception des couleurs non limitée (9k) <li data-bbox="767 723 1270 757">Perception des couleurs limitée (1k) <li data-bbox="767 757 1054 790">Oùie non limitée (9h) <li data-bbox="767 790 1007 824">Oùie limitée (1h) <li data-bbox="767 864 1054 898">Goût non limité (9p) <li data-bbox="767 898 991 931">Goût limité (1p) <li data-bbox="767 931 1078 965">Odorat non limité (9r) <li data-bbox="767 965 1015 999">Odorat limité (1r) <li data-bbox="767 999 1094 1032">Toucher non limité (9t) <li data-bbox="767 1032 1031 1066">Toucher limité (1t)
Dispositifs de protection encombrants	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="767 1137 1031 1171">Sans limitation (9) <li data-bbox="767 1240 963 1274">Limitation (1)
Dispositifs de protection encombrants	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="767 1344 1054 1377">Pas de limitation (9) <li data-bbox="767 1447 963 1480">Limitation (1)

I.L.C ELHAN (FRANCE)

1. DESCRIPTION DE LA METHODE

PREAMBULE

Cette méthode est basée sur un système nouveau d'évaluation réciproque de la Personne et de l'Emploi en des termes identiques.

1.1. L'OBJECTIF

Pour mener des actions d'insertion ou de réinsertion de personnes handicapées, (à capacités restreintes), en milieu ordinaire de travail, le GROUPEMENT INTERPROFESSIONNEL REGIONAL pour la PROMOTION de l'EMPLOI des PERSONNES HANDICAPEES en LORRAINE a élaboré un système d'évaluation de la relation Personne/Emploi, appelé METHODE ELHAN : employer des personnes Handicapées.

Ces actions d'insertion, ou de réinsertion sont effectuées à la demande:

- des Employeurs,
- des Services Publics de l'Emploi:
 - . A.N.P.E. (Agence Nationale Pour l'Emploi),
 - . D.D.T.E. (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi),
 - . E.P.S.R. (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement),
 - etc....

1.2. LES PRINCIPES

- L'insertion, ou la réinsertion, est l'affaire de multiples acteurs de l'entreprise, voire hors de l'entreprise.
- L'inversion du mode habituel de pensée vise une dynamique d'intégration, en substituant aux notions négatives d'inaptitudes et de contre-indications, des notions positives de capacités et de compatibilités, etc...
- Un langage simple et explicite sert de référence, car il prend en compte les fonctions demandées habituellement dans l'accomplissement de la majorité des tâches professionnelles. Il est utilisable par tous, tout en préservant le secret médical.
- Une perspective ergonomique et une vision adaptative sont recherchées par l'équipe en charge de l'action.

1.3. LE BUT

1.3. LE BUT

ELHAN se donne pour but de conduire à l'EMPLOI, par la conclusion ou le maintien d'un contrat de travail.

Cela s'effectue par la recherche systématique de toutes les possibilités d'adéquation entre les capacités nécessaires à la tenue du ou des Poste(s) de travail et celles d'une Personne. Cette adéquation peut se trouver en l'état ou être obtenue par tout aménagement utile.

L'aboutissement doit en être:

- une insertion, ou une réinsertion réussie dans sa globalité, économiquement, physiquement et psychologiquement.

C'est un système d'évaluation simple, précis, fiable, tourné vers l'EMPLOI.

1.4. LE PROCESSUS

1.4.1. La définition d'un Profil EMPLOI

L'approche de l'entreprise permet de déterminer:

- . son identification,
- . son activité,
- . son environnement,
- . les exigences des postes de travail composant l'EMPLOI.

L'observation du ou des poste(s) de travail aboutit à la détermination de leurs exigences, en identifiant et appréciant les fonctions requises ou non, en tout ou en partie, dans l'exécution des tâches, selon un répertoire préétabli.

1.4.2. La définition d'un Profil PERSONNE

L'approche de la Personne permet de déterminer:

- . son identité,
- . sa formation et son expérience,
- . son environnement,
- . son aptitude.

L'observation de la ou des personne(s) aboutit à déterminer ses ou leurs aptitudes. Elle est réalisée par le médecin du travail qui fera une transposition analytique de ses données cliniques, en termes de fonctions identiques à celles utilisées lors de l'observation du ou des poste(s).

1.4.3. La comparaison entre le Profil EMPLOI et le Profil PERSONNE

Cette comparaison entre le Profil Emploi et le Profil Personne va permettre, suivant un processus de recherche multicritères, de:

- faire le bilan positif de toutes les fonctions réciproquement adéquates selon le degré d'acceptabilité du ou des poste(s), en référence aux capacités résiduelles de la personne.
- recenser les éléments d'inadéquation et les repérer suivant:
 - leur importance,
 - leur possibilité d'aménagement simple ou lourd, susceptible de réduire l'inadéquation.

1.5. LES MOYENS

1.5.1. le Répertoire des Fonctions

Celui-ci rassemble 138 fonctions regroupées sous huit rubriques générales:

- I. Déplacements et Postures (19 fonctions)
- II. Manutention (21 fonctions)
- III. Fonctions gestuelles (15 fonctions)
- IV. Fonctions gestuelles à dominante manuelle (12 fonctions)
- V. Fonctions d'environnement physique (16 fonctions)
- VI. Fonctions sensorielles (13 fonctions)
- VII. Fonctions de vigilance (8 fonctions)
- VIIIa. Fonctions psychologiques et mentales (20 fonctions)
- VIIIb. Fonctions Complémentaires à la rubrique VIII (14 fonctions)

1.5.2. Le Glossaire

Il donne une définition précise et détaillée de chaque fonction. C'est la référence absolue.

1.5.3. Les synthétiques et le système de cotation

Les données des observations recueillies, au niveau du ou des poste(s), par une équipe compétente et dûment formée, et celles recueillies, au niveau de la personne, par le médecin du travail (éventuellement secondé par un psychologue pour les rubriques VIII.a et VIII. b) sont reportées selon une cotation validée dans les documents de synthèse.

Ce sont les synthétiques de fonctionnalité.

Ceux-ci identiques et superposables pour l'emploi et pour la personne se présentent sous forme de tableau à deux entrées, où, sur 9 colonnes sont réparties les différentes rubriques, pour lesquelles chacune des lignes numérotées correspond aux fonctions relatives à chaque rubrique (voir annexes).

Chacune des fonctions réparties sur le synthétique de fonctionnalité est codifiée selon le principe suivant:

Codification	Emploi	Personne
1 (permanent)	Toute fonction demandée de façon permanente ou répétée	Toute fonction qui peut être accomplie de façon permanente ou répétée
2 (occasionnel)	Toute fonction demandée de façon occasionnelle	Toute fonction qui ne peut être accomplie que de façon occasionnelle
3 (inexistant)	Toute fonction non demandée	Toute fonction qui ne peut être accomplie

1.5.4. Les systèmes d'imagerie

Le support de la photographie et surtout de l'enregistrement vidéo permet d'obtenir des documents de référence pour :

- les opérations d'adéquation secondaires à l'évaluation, dans une approche ergonomique et adaptative,
- pour la recherche de situations handicapantes, l'amélioration des conditions de travail et de sécurité, ...

1.5.5. La validation: le système de contrôle

Ce système de contrôle aboutit à la validation des données.

La validation est indispensable et doit être systématique pour s'assurer de l'exactitude des évaluations effectuées avant d'en reporter les résultats cotés dans les synthétiques.

La validation est nécessaire, car:

- l'observation se fait dans un temps limité,
- l'identification et la cotation des fonctions doivent être confirmées par les parties prenantes pour établir un document fiable et non contestable,

La validation pour l'observation du ou des Poste(s) de Travail

Elle s'effectue, toujours en référence au glossaire,

- Au cours de l'observation, par les membres de l'équipe qui la réalisent et se valident mutuellement pendant son déroulement,
- ou
- Après l'observation et successivement avec:
 - . le ou les titulaire(s) du ou des poste(s),
 - . la maîtrise,
 - . le chef de service,
 - . le médecin du travail.

par entretien et, par visualisation de tout, ou partie, des supports images réalisés.

En outre l'évolution de l'emploi à moyen et long terme ne peut être prise en compte qu'au moment de ces validations, car elle n'est connue que de certains des interlocuteurs.

La validation pour l'observation de la Personne

Elle se fait par entretien et discussion entre la personne et le médecin du travail avec, en référence, les supports images retenus (photographies et enregistrements vidéo).

1.6. L'EXPLOITATION DES DONNEES

Les observations du ou des poste(s) et celles de la ou des personne(s) ayant permis d'établir les synthétiques de fonctionnalité respectifs, il est alors possible de:

- procéder à la comparaison des synthétiques emploi et personne,
- établir un bilan des concordances, par la superposition des synthétiques et confrontations fonction par fonction, en enregistrant les compatibilités et en identifiant les discordances.

Le rapport du nombre des fonctions concordantes Personne/Emploi au nombre total des fonctions existant dans l'emploi, définit un taux brut de probabilité de réussite de l'insertion, ou de la réinsertion.

Mais le bilan des concordances ne suffit pas. Un récapitulatif, fonction par fonction, constate les écarts entre les exigences de l'Emploi et les aptitudes de la Personne, en posant systématiquement la même question :

Est-il possible de rendre le(s) poste(s) de travail compatible(s) de façon permanente ou prolongée dans telle fonction ou groupe homogène de fonctions absentes ou limitées chez la personne.

La réponse peut être:

OUI

Il faut alors traiter,

- au niveau de la personne, du choix et de la mise en oeuvre :
 - des compléments technologiques d'adaptation,
 - des actions de formation adaptées et/ou qualifiantes,
 - des actions complémentaires de rééducation/réadaptation,...
- au niveau du ou des poste(s) de travail, du choix et de la mise en oeuvre des aménagements:
 - modification du contenu de la tâche,
 - aménagements matériels plus ou moins simples,
 - aménagements lourds après études ergonomiques, techniques, économiques,...
- au niveau de l'environnement de travail:
 - de la sensibilisation du milieu professionnel pour l'intégration de la personne,
 - des aménagements des accès et de la domotique appliquée à l'entreprise,
 - des aménagements pour réduire les nuisances d'environnement professionnel, ...

NON

En ce cas, le processus de confrontation puis d'élaboration de solutions, sera à appliquer à d'autre(s) poste(s) de travail dans l'entreprise, et ces solutions devront correspondre au niveau de compétence de l'intéressé (après formation éventuelle).

Ce travail ne peut être réalisé que par une équipe, avec la participation nécessaire du médecin du travail. Les résultats doivent être consignés dans un document de synthèse pour être utilisés dans la relation employeur/salarié mais aussi, si besoin est, auprès des instances représentatives du personnel et des agents de l'Etat.

2. EXTENSION INFORMATISEE

2.1. LES PRINCIPES METHODOLOGIQUES

La méthode et toutes les données qui s'y rapportent, font l'objet d'une réalisation sous forme de logiciel informatique.

2.2. LES OBJECTIFS

Dans le sens des concepts de base de la méthode ELHAN et de sa démarche, les objectifs assignés au logiciel ont été définis ainsi:

- être un outil d'aide à la décision,
- s'inscrire dans une démarche positive et adaptative, en facilitant la recherche des meilleurs taux et seuils de compatibilité en vue de l'adéquation Personne/Emploi,
- respecter les exigences médicales et professionnelles contenues dans la méthode,
- assurer la confidentialité et la sécurité rigoureuses des informations, par le contrôle des accès aux données et par la possibilité de conserver une trace de toute modification effectuée.

2.3. LES CHOIX

Des choix techniques complémentaires à ces objectifs ont été faits au niveau informatique:

- choix d'un système multiutilisateurs fiable, sûr, performant: celui du système d'exploitation UNIX,
- choix d'un langage de 4ème génération (L4G) supporté par un Système de Gestion de Bases de Données relationnelles (S.G.B.D.r),
- choix d'une architecture informatique autour d'un serveur de bases de données.

2.4. LA MISE EN OEUVRE

2.4.1. L'introduction des informations

Elle concerne les informations identifiant :

- les personnes : identité, formation, environnement, compétences, synthétiques de fonctionnalités,

- les entreprises : identification, activité, environnement,
- les emplois : identification, niveau, classification, synthétiques de fonctionnalités
- le répertoire des fonctions, en tant que mode de communication entre les informations sur les personnes et les emplois est garant de la cohérence interne de la base de données.

2.4.2. L'adéquation Personne/Emploi

La sélection des Personnes et des Emplois

Deux éventualités se rencontrent:

- rechercher un emploi pour une personne déterminée,
- rechercher une personne pour un emploi déterminé.

Le processus de recherche reste identique.

Le logiciel permet, en outre, de définir à volonté et selon des critères croisés (paramètres de compétence, de niveau, zones géographiques, etc...) le panel Personnes/Emplois à l'intérieur duquel s'effectueront les comparaisons de synthétiques.

La recherche multicritères

La superposition successive des synthétiques Personne/Emploi, ou vice-versa, permet, sans calculs prolongés, de visualiser ou d'éditer quasi instantanément les différents taux de réussite envisageables entre chaque Profil PERSONNE et chaque Profil EMPLOI:

$$\text{Taux de compatibilité} = \frac{\text{Nombre de capacités adéquates}}{\text{Nombre de capacités requises}}$$

Il est possible de définir, au préalable, des seuils minima de compatibilité pour chaque rubrique; on sait alors prendre, ou non, en compte chaque Profil PERSONNE ou chaque Profil EMPLOI. En affinant ces seuils, on peut relancer avec la même rapidité, le processus de recherche pour ne conserver que:

- la ou les Profil(s) PERSONNE(s), ou
 - le ou les Profil(s) EMPLOI(s)
- les plus proches du résultat autorisant une adéquation optimale.

Il s'agit d'une recherche multicritères par affinements successifs.

Détail des écarts constatés

Le logiciel fait apparaître instantanément sur écran ou sur imprimante les écarts constatés, entre le système des capacités/incapacités d'un Profil PERSONNE et les exigences/tolérances d'un Profil EMPLOI. Il permet alors d'identifier clairement:

le "différentiel d'adéquation"

et de l'expliciter afin de le réduire de façon optimale, et assurer ainsi l'insertion.

A ce niveau s'arrête le champ d'action de l'informatisation de la méthode.

3. CORRELATION AVEC LA CIH

Classification Internationale des Handicaps

Classification permettant:

- d'approcher la personne face à l'emploi,
- de situer la personne dans son environnement.

ELHAN, qui y fait référence, s'inscrit dans l'approche et la logique de la CIH. En outre la démarche méthodologique ELHAN est en cohérence significative avec le concept tridimensionnel de la CIH

Maladie

Accident ⇒ déficience ⇒ incapacité ⇒ désavantage
ou handicap

Anomalie

situation ⇒ situation ⇒ situation ⇒ situation
intrinsèque extériorisée objectivée socialisée

La méthode ELHAN cherche, après identification des déficiences, à :

- évaluer le degré d'incapacité résultant,
- apprécier le désavantage social : versant professionnel.

Cette évaluation et cette appréciation visent à réduire l'inadéquation existant avec l'environnement social de la personne.

3.1. EVALUATION DE LA DEFICIENCE

Elle s'apprécie aux plans physique, sensoriel, psychologique, lors du bilan médico-psychologique de la personne.

Elle est, pour son évaluation, l'objet d'une transposition analytique des données diagnostiques et pronostiques en terme de fonctions, permettant de s'articuler avec la deuxième dimension de la CIH: l'incapacité.

3.2. EVALUATION DES INCAPACITES

Elle va se concentrer sur la vie professionnelle et sur le travail y compris son environnement en suivant les rubriques générales du répertoire des fonctions.

Dans cette optique, ce répertoire, bien que directement corrélé à la CIH, n'a retenu que les paramètres de classement correspondant aux réalités de l'emploi.

Ceci explique que la répartition des fonctions, à l'intérieur des rubriques, est dans un ordre différent de celui de la CIH par rapport au plan général des incapacités.

Toutefois, il est aisé de s'assurer que presque toutes les fonctions prises en compte dans le répertoire sont bien identifiées en concordance avec le point de vue des incapacités décrites dans la CIH

Nota: Si cette mise en correspondance du répertoire d'évaluation avec la CIH montre bien la capacité de la CIH à s'adapter aux problèmes de l'insertion, ou de la réinsertion, quelques divergences mineures sont apparues :

- Dans 9 cas, la fonction identifiée dans le répertoire ELHAN n'a pu être rapportée à une incapacité existant en tant que telle au niveau de la CIH. Ces 9 fonctions ont du être classées comme "déficience".
- Un certain nombre d'incapacités définies explicitement dans le répertoire, ont été classées dans des sous-chapitres, voire des sous chapitres d'une incapacité plus globale définie dans la CIH, faisant alors passer la numérotation à 3 et même 4 chiffres.
- 5 fonctions d'analyse complexe n'ont pu rentrer en corrélation avec la CIH. Elles sont à décomposer en fonctions élémentaires.

3.3. EVALUATION DU DESAVANTAGE (HANDICAP)

Le désavantage, situation socialisée, est pris en compte dans la méthode ELHAN.

Cette évaluation, découlant de celle du système incapacités/capacités restantes, se fait par la recherche multicritères, au niveau des éléments constitutifs du synthétique des fonctionnalités, par référence à un emploi et à l'environnement de cet emploi.

Cette recherche identifie bien le "différentiel d'adéquation". Celui-ci qui a été défini permet de poser la mesure du désavantage par rapport à un emploi et pose le problème de sa possible réduction. La méthode ELHAN et la CIH s'inscrivent bien dans la même problématique.

Cette dernière est le cadre référentiel général.

4. METHODE ELHAN ET PROCESSUS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Une activité professionnelle:

- s'effectue habituellement grâce à la connaissance d'un métier,
- s'exerce dans un emploi,
- se pratique au niveau d'un poste de travail.

La méthode ELHAN est conçue pour favoriser l'insertion des personnes dans des emplois et à des postes de travail: elle s'applique à tous les stades du rapprochement entreprise/personne.

Sans rentrer dans l'étude complexe de leurs systèmes et de leurs filières, on peut considérer, de façon très sommaire, deux échelons:

- . celui de l'orientation,
- . celui de la mise en oeuvre.

4.1. PROCESSUS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

4.1.1. L'orientation

Elle se situe au niveau de la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

Elle s'effectue:

- directement, par les agents de l'équipe technique de la COTOREP 1ère section, avec l'aval de la commission et l'accord de la personne,
- et si nécessaire, au Centre de préorientation qui remet son avis à la commission avec l'accord de la personne.

4.1.2. La mise en oeuvre

Formation professionnelle "Lourde".

Elle se fait dans des centres de formation professionnelle, publics ou privés, ayant la possibilité de délivrer en fin de stage des diplômes officiels en fonction des résultats (C.A.P., C.F.P.A., ...).

Tels sont par exemple: les centres de l'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes (A.F.P.A), de l'Office National des Anciens Combattants (O.N.A.C), les centres de Réadaptation Professionnelle, les centres privés agréés et fondés par des groupements ou par des entreprises.

Formation professionnelle "Légère".

Elle se fait après avis de la COTOREP: Orientation directe en milieu ordinaire de travail.

Ce sont les formations en alternance qui sont utilisées par les acteurs publics de l'Emploi:

- D.D.T.E. (Direction Départementale du Travail et de l'Emploi),
- D.R.F.P. (Direction Régionale à la Formation Professionnelle),

pour:

- initier des actions d'insertion et de formation s'appuyant sur des Emplois réels, à pourvoir,
- attribuer des conventions de stage à des organismes de formation spécialisés.

Il s'agit là d'une formation qui permet une qualification sur un poste de travail réel débouchant sur un contrat de travail durable.

Il ne sera pas délivré de titres, mais la personne trouvera sa place dans une entreprise, en relation avec:

- La convention collective à laquelle l'entreprise a adhéré,
- Le coefficient et l'indice hiérarchique,
- L'évolution de carrière y afférent.

4.2. ARTICULATION DE LA METHODE ELHAN AVEC LE PROCESSUS DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Elle est réalisable au niveau des deux échelons évoqués précédemment.

4.2.1. Au niveau de l'orientation

La Méthode ELHAN et son extension informatisée sont:

- utilisées dans le cadre de la formation professionnelle "Légère",
- susceptibles d'être utilisées par :

des membres de l'équipe technique de la COTOREP,
les centres de préorientation.

En fonction des informations générales et des informations particulières relatives à une ou (des) Personne(s), une recherche informatisée peut être lancée.

On compare donc les informations relatives à la personne avec le(s) profil(s) emploi(s).

Ces profil(s) emploi(s) auront été établis selon la Méthode ELHAN et recueillis de façon coordonnée dans des secteurs géographiques variés.

Il existe actuellement une banque de données.

Cette méthode pourrait être étendue ou appliquée à :

- un secteur d'activité,
- une COTOREP,
- un centre de préorientation,
- un centre de réadaptation professionnelle.

4.2.2. Au niveau de la mise en oeuvre

Les formations en alternance s'effectuant dans des emplois réels en entreprise, la méthode ELHAN s'applique directement à l'évaluation de la relation personne/emploi, afin que la formation débouche sur un emploi réel et durable.

Les formations sanctionnées par un diplôme, permettent l'approche d'un métier, avec la méthode, il est possible d'obtenir:

le Profil d'un METIER,

donc d'approcher dès la Formation :

le Profil d'EMPLOI,

Cette application de la méthode ELHAN apporte, en plus de l'acquisition des compétences :

- la capacité d'amélioration des performances des fonctionnalités de la personne selon la formation reçue,
- l'accoutumance aux exigences du métier appris,
- l'apprentissage d'une économie gestuelle, posturale adéquate.

Cela, dans la logique de la CIH, avec le recours, si nécessaire, à l'échelle de gravité et à son évolution en fonction du temps de formation.

Ce sont sur tous ces éléments, en globalité, que porteront les estimations de fin de formation, autant que sur les compétences acquises.

L'informatisation de la méthode ELHAN permet la comparaison du Profil Métier et des profils successifs de la personne en formation pour:

- obtenir les éléments d'appréciation des différentiels d'adéquation,
- établir, tout au long du processus de formation, les éléments du pronostic d'insertion et,
- réduire le différentiel d'adéquation par l'apprentissage et l'évaluation quantifiée des compétences acquises,
- ABOUTIR A UN EMPLOI.

II.D. AMAS (ROYAUME-UNI)

1. EN QUOI CELA CONSISTE LE SYSTEME (ROYAUME-UNI)

But de système

Le but d'AMAS est d'aider à placer des personnes handicapées dans des emplois appropriés.

A cet effet, il faut rassembler des informations sur les personnes concernées et les occupations auxquelles elles peuvent être affectées.

Le rassemblement d'informations constitue la base d'AMAS. L'information doit donc être aussi pertinente et objective que possible et être recueillie de façon appropriée et systématique.

Comment fonctionne le système

Il est procédé à une évaluation des activités requises par les emplois. Les activités sont étudiées en termes ergonomiques, c'est à dire en considérant les tâches fonctionnelles que les gens doivent accomplir afin de remplir un emploi.

Cela implique également l'évaluation des capacités des personnes par rapport aux activités requises par l'emploi. On étudie la capacité de la personne d'exécuter des tâches liées au travail sur une base fonctionnelle.

Les évaluations sont stockées dans un micro-ordinateur et font l'objet d'une adéquation et, conformément à la loi sur la protection des données, tout individu a accès aux données le concernant.

Le processus d'adéquation

Il est procédé à une adéquation entre les activités de l'emploi et les capacités de la personne. Il peut s'agir:

- d'une série d'emplois pour une personne
- d'un groupe de personnes pour un emploi
- d'un processus d'adéquation un pour un.

Les résultats apparaissent sur l'écran et peuvent se présenter sous forme détaillée ou sommaire.

Les résultats de l'adéquation identifient les éventuels secteurs à problème pour autant qu'il y en ait. Le système AMAS ne va pas plus loin. Il ne prend pas la décision finale quant au placement. Il facilite la gestion en fournissant des informations complètes et pertinentes. Il ne fournit pas d'informations sur la motivation, la satisfaction au travail, la ponctualité, la santé et la maladie, le contentement familial, les soucis émotionnels, financiers, familiaux ou autres, éléments qui affectent tous la capacité d'une personne de bien s'acquitter d'un emploi.

Utilisation chez Remploy

Chez Remploy, les évaluations des emplois sont effectuées par des ingénieurs d'étude du travail, des ingénieurs de la production, le chef de service ou l'agent de maîtrise. Comme ils connaissent bien les ouvriers et exigences de la production, les évaluations durent en moyenne trente minutes. Les emplois sont divisés en trois composantes - montage, manoeuvre et soutien. Un individu peut ne pas pouvoir opérer dans tous ces secteurs mais être capable d'exécuter une ou deux des tâches composantes.

Les évaluations des personnes sont effectuées par le médecin du travail. Les salariés potentiels sont évalués au stade de l'entrevue. Les salariés en place sont évalués lors du contrôle médical de routine. Les évaluations sont effectuées périodiquement pour s'assurer que les profils de capacité des personnes sont mis à jour.

Pour procéder aux évaluations de l'emploi et de la personne, les évaluateurs étudient 103 éléments. Ceux-ci sont dotés d'un barème en trois points. Pour l'activité de l'emploi, les exigences sont graduées en pas d'exigences, certaines exigences et exigences majeures. Les 103 éléments sont classés en quatre rubriques: milieu de travail, équipement de travail, exigences de travail physique et autres exigences de travail. Les cadres et les agents de maîtrise utilisent l'information pour trouver des solutions appropriées aux problèmes mis à jour pendant le processus d'adéquation. Les problèmes peuvent être surmontés en:

- modifiant l'agencement d'un poste de travail
- affectant une tâche ou une partie d'une tâche à quelqu'un d'autre
- fournissant des aides au travail
- adaptant le matériel
- effectuant un roulement
- assurant une formation

2. AVANTAGES DE L'UTILISATION DU SYSTÈME AMAS

AMAS fournit des renseignements sur les problèmes pratiques que l'on risque de rencontrer en attirant l'attention sur les solutions qui sont les meilleures pour la personne tout en assurant que l'emploi sera exécuté avec efficacité et efficacité.

Il peut être utilisé dans

- le recrutement, la sélection
- la planification

- le placement
- l'identification des besoins de formation.

Recrutement et sélection

On peut rapidement identifier des emplois appropriés pour les nouvelles recrues ce qui aidera à réduire la frustration et la période de faible rendement. Le système AMAS permettra de mettre en lumière un secteur de difficultés potentielles pour les individus occupant un emploi donné et indiquera l'action appropriée. AMAS fournira aux agents de maîtrise les informations pertinentes sans révéler les dossiers médicaux confidentiels. Le placement satisfaisant d'un individu débouchera sur une satisfaction au travail et améliorera probablement les résultats. Il encouragera les nouveaux salariés en leur donnant la possibilité d'arriver à être efficaces dès le début.

Le placement fructueux des nouveaux salariés aboutira à une diminution du nombre de nouvelles recrues qui quittent la compagnie.

AMAS offre une approche complète et systématique des systèmes existants.

Planification

AMAS peut fournir des informations utiles lors de la planification des ressources humaines et matérielles. Avec de nouveaux produits ou équipements, on peut rapidement identifier les travailleurs appropriés. Au sein de Remploy, le choix inapproprié d'un métier peut ralentir l'obtention de niveaux acceptables de production. AMAS sert donc à adapter les capacités de la main-d'oeuvre aux activités requises par les différents métiers et à assurer que des métiers appropriés sont choisis pour la main-d'oeuvre connue. Amas peut être utilisé après une réorganisation ou une modification du lieu de travail. Il peut sélectionner le travailleur le plus approprié pour assurer les remplacements dans les cas d'absentéisme ou pour satisfaire aux dates limites de production.

Placement

AMAS fournit des renseignements utiles pour aider à placer les salariés existants dans des emplois appropriés par exemple lors d'une reprise du travail après une maladie ou un accident, après une amélioration ou une détérioration de leur état invalidant ou après une formation, une réadaptation ou la fourniture d'aides au travail.

AMAS peut servir à assortir les personnes aux faibles capacités avec les emplois qu'ils peuvent accomplir en leur permettant ainsi de connaître moins d'échecs. Les travailleurs offrant des possibilités peuvent être choisis pour le développement ou la promotion.

Identification des besoins de formation

AMAS peut servir à identifier les bonnes réalisations ainsi que les secteurs d'amélioration future. Cela entraînera la mise en place d'une formation appropriée. Il peut également être utilisé pour éviter une formation lorsque les évaluations montrent qu'il y a un problème majeur avec l'activité.

3. EVALUATION

Lors de l'évaluation de l'efficacité d'AMAS, Remploi a étudié les aspects ci-après:

- quantité et qualité du travail produit par le salarié
- attitude du salarié à l'égard du travail et de l'emploi
- attitude à l'égard d'autres personnes de l'entreprise
- ponctualité et assiduité.

Les résultats ci-dessous ont été enregistrés sur un total de 113 entrevues avec des agents de maîtrise:

Dans 67,3 % des cas, AMAS a fourni à l'agent de maîtrise des renseignements dont il n'avait pas connaissance ou qu'il n'avait pas pris en considération.

Dans 19,5 % des cas, l'opinion de l'agent de maîtrise était en accord direct avec la prédiction d'AMAS.

Dans 8 % des cas, l'opinion de l'agent de maîtrise était opposée à celle d'AMAS.

Dans 5,3 % des cas seulement les agents de maîtrise avaient connaissance d'éléments hors de la compétence d'AMAS.

4. CONCLUSION

AMAS permet d'adapter les activités des postes aux capacités des gens, afin de pouvoir prendre des décisions informées de sélection et de placement. Il offre davantage de possibilités aux personnes souffrant d'incapacités parce qu'elles peuvent être mises en adéquation avec un large éventail d'emplois qui, s'ils n'étaient pas systématiquement évalués, risqueraient d'être jugés inappropriés. Le système est complet, les informations fournies par AMAS sont pertinentes pour le milieu du travail et pour des emplois spécifiques. Il est applicable aux personnes ayant une déficience physique, mentale ou sensorielle.

AMAS se concentre sur les capacités et non les incapacités. Il sert à identifier les solutions appropriées qui permettront à une personne de s'acquitter d'un emploi et de ne pas en être exclue.

III COMPARAISON DES METHODES D'EVALUATION EN RELATION AVEC LA CIH

Si les différentes méthodes ont une cohérence significative avec le concept tridimensionnel de la CIH, les instruments qui en découlent ne sont pas obligatoirement en phase avec les différents items de la taxonomie de la CIH. L'exercice qui consiste à mettre en relation les différents items de chaque profil avec la CIH est une expérience particulièrement fructueuse; dans le sens où l'on met à l'épreuve la validité des choix taxonomiques de chaque niveau. Les difficultés que nous avons rencontrées pourront être prises en considération pour une prochaine révision.

L'organisation institutionnelle permettant au sujet handicapé de réduire son désavantage occupationnel se résume dans les 3 systèmes au schéma suivant (voir croquis 2) dans lequel:

- l'évaluation des capacités individuelles correspond aux deux premiers niveaux de la CIH: Déficience, Incapacité,
- 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,
- 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 ces capacités;
- soit nulles, entraînant une inactivité.

A partir de ce schéma directeur tous les systèmes y compris ceux que nous n'analysons pas ici ont été confrontés au problème de l'évaluation des capacités individuelles en relation plus ou moins étroite avec des activités professionnelles. C'est ainsi que les profils d'évaluation sont des outils qui s'inscrivent dans le cadre plus complexe qu'est la réadaptation et l'insertion professionnelle.

Ces profils, et tous insistent sur cette démarche, ne sont là que pour aider à une décision et non l'imposer. Le choix des critères de ces différents profils s'inscrit dans le schéma proposé dans la méthode ERTOMIS:

- Fonctions élémentaires
- Gestes
- Opérations (faire tâche élémentaire)
- Tâches
- Postes de travail
- Métiers
- Secteurs professionnels

Transformant le schéma proposé précédemment en une comparaison entre les capacités de la personne handicapée et les exigences du poste de travail en tant qu'aide à la décision.

Ceci étant, en quoi ces 3 profils sont ils différents des autres grilles d'évaluation?

1. LES ELEMENTS DE DIVERGENCE

L'originalité des différentes méthodes consiste en l'analyse sur un même profil des capacités de l'homme et du poste de travail.

ERTOMIS et ELHAN sont les seuls systèmes à avoir pris pour principe de noter sur un même document et sous la même description les capacités du sujet et les contraintes du poste de travail. Le système FIS utilise deux documents qui, s'ils sont de même facture, nécessite tout de même deux phases distinctes.

Les profils d'évaluation sont tous rattachés à la CIH par l'intermédiaire des incapacités ou des déficiences.

Si le système ELHAN comme le système FIS se définissent par rapport à la CIH, c'est rétrospectivement qu'ils l'ont fait, à la différence du système ERTOMIS qui s'est dès le début fondé sur la CIH. Ceci peut expliquer certaines divergences que nous avons pu noter. Enfin certains items sont si complexes qu'ils sont difficilement analysables. En effet l'analyse fine de chaque item, leur classement dans la CIH et les profils d'évaluation posent le problème de la bonne adaptation de la CIH au domaine professionnel. Nous prendrons quelques exemples dans les trois profils pour l'illustrer.

Items difficilement analysables:

- profil ERTOMIS:1.121 mouvements des mains unilatéraux.

Cet item a été analysé par l'équipe d'ERTOMIS en 10 incapacités groupables en 3 chapitres:

- 3 Incapacité concernant les soins corporels
 - 373 Préparer la nourriture
 - 342 Soins des mains
 - 355 Attacher les vêtements
- 50 Incapacité concernant les moyens de subsistance
 - 502 Ouverture des différents conditionnements d'aliments
 - 503 Préparation de la nourriture
 - 504 Mélange des aliments
 - 505 Cuisson des aliments solides
 - 506 Cuisson des aliments liquides
- 6 Maladresse
 - 63 Incapacité concernant la préhension

Les choix de ces items peuvent sembler peu adaptés au problème de l'évaluation professionnelle. En fait cette analyse ne vient pas de la difficulté de l'utilisation de la CIH mais du choix du niveau d'analyse. En effet le mouvement de la main unilatéral ou bilatéral pourrait être classé dans les déficiences et non dans les incapacités. Ainsi pourrions nous faire une interprétation bien différente en 2 déficiences groupables en 1 chapitre et 2 sous chapitres:

- 7 Déficience du squelette et de l'appareil de soutien
 - 71 Déficience mécanique du membre
 - 7147 Déficience mécanique du métacarpe et de la main; réduction ou perte de mouvement
 - 74 Autre déficience motrice des membres
 - 7429 Autres déficiences du membre supérieur

En fait ceci n'a pas échappé aux promoteurs de la méthode ERTOMIS. Ils ont du tenir compte de ces différents aspects mais aussi du nombre d'items à choisir pour résumer un bilan analytique et fonctionnelle plus que pléthorique. Ainsi le chapitre 1 rassemble les notions de manipulation à travers un bilan des déficiences (raideur articulaire, déficit musculaire..) mais aussi des incapacités (difficulté à saisir un objet, à appuyer sur une pédale...).

Ce compromis ne doit pas remettre en cause les différences qu'il y a entre déficience et incapacité; mais il met en évidence les liens entre ces deux niveaux.

Le choix de la correspondance avec la CIH:

Certains items ont posé des problèmes de classement dans la CIH: comment classer dans le profil ERTOMIS 7.01 qualité de direction ou dans le profil ELHAN 7.6 Meticulosité et soin?

La complexité de l'item:

Certains items décrivent des situations parfois complexes nécessitant une bonne connaissance de la CIH.

- profil ELHAN: 8b.14 Utilisation de matériel informatique complexe (PAO, calcul, recherche); à partir d'un tel libellé nous pouvons

- soit faire une décomposition fonction par fonction, c'est le choix qu'a pris la méthode ERTOMIS

- soit rechercher dans la CIH une fonction plus générale comme l'incapacité concernant la communication(I2) dans 29.8 ou création d'une rubrique comme 29.3, l'utilisation de l'informatique pouvant être considérée comme un nouveau moyen de communication comme l'écriture (28) ou le langage des signes (22.2)

Le profil néerlandais n'a jamais prétendu se rattacher à la CIH mais compte tenu de sa structure, il en reste très proche. Avec 28 items, il décrit 8 déficiences et 36 incapacités. Et même si explicitement il n'est pas prévu d'utiliser ce profil pour l'évaluation professionnelle, ces différents items permettent cette comparaison, d'autant que les degrés de sévérité comprennent un niveau qualitatif et quantitatif particulièrement bien adapté aux contraintes professionnelles comme: 1.2b Etre assis pendant presque toute la durée de la journée de travail, pendant des périodes d'un quart d'heure au moins et sans interruption.

La comparaison des 3 profils à la CIH montre que le chapitre III. "Incapacité concernant les soins corporels" n'a pas été inclus dans l'analyse de l'évaluation professionnelle, même si la méthode ERTOMIS y fait référence, ceci est le résultat d'une fusion de certaines incapacités élémentaires entrant dans les fonctions nécessaires aux soins corporels. Il est en effet important de ne pas négliger cet aspect même dans le cadre de l'évaluation professionnelle: "être capable d'aller aux toilettes ou prendre sa douche" peut être un facteur limitant pour le maintien au travail.

Le nombre d'items dont la correspondance avec la CIH a été difficile voire impossible, augmente avec le nombre d'items de chaque profil: FIS(0), ERTOMIS(1), ELHAN (3/5).

Croquis 16

Nombre d'incapacités et de déficiences dans chaque système pour chaque classe d'incapacités et de déficiences

Incapacité	ELHAN	ERTOMIS		FIS
		*	**	
1	20	18	12	2
2	20	17	0	5
3	0	41	0	0
4	22	8	7	6
5	20	41	5	8
6	17	23	0	2
7	24	30	18	12
Déficience				
1	2	0	1	0
2	5	0	2	0
3	0	0	0	0
4	0	0	6	4
5	0	0	9	0
6	1	0	3	0
7	0	33	33	1
8	0	0	0	0
9	2	0	2	3
Non Classé	5	1		0

* Classement suivant les auteurs d'ERTOMIS

** Ce classement n'est qu'une des propositions qui ont été discutées lors des réunions préparatives à ce rapport.

La mise en correspondance entre les profils d'évaluation et la CIH ont bien montré les capacités d'adaptation de la CIH aux besoins des utilisateurs. En effet nombre d'incapacités décrites dans les différents profils n'existe pas en tant que telle, par contre il a été possible de les placer soit dans des sous-chapitres, soit en créant des sous-sous-chapitres passant d'une numérotation à 3 chiffres à une numérotation à 4 chiffres, et ceci dans chaque profil.

ex:

ERTOMIS	153	apprentissage/mémoire
	154	persévérance
ELHAN	195	aptitude à l'autorité
	4813	soulever une charge 5 à 15 kg
FIS	733	intolérance à la sécheresse

Dans l'analyse de celle-ci nous n'avons pas trouvé de chevauchement, mais si chacun développe de son côté une extension de la CIH, la cohérence du système sera vite dépassée. Aussi ces différentes propositions doivent servir de base pour une prochaine révision qui doit tenir compte de ces nouveaux développements.

Le nombre d'items

Si le nombre d'items est variable suivant la finesse de ceux-ci, le profil FIS (28 items) s'inclut dans le profil ERTOMIS qui lui même s'imbrique dans celui d'ELHAN (voir Croquis 16). Ainsi chaque profil correspond-il à des finalités différentes:

- le profil FIS est plus adapté à l'orientation des personnes handicapées dans un cadre institutionnel et nécessite peu d'items. Un aspect intéressant est à souligner: la méthode FIS est la seule à avoir développé les critères quantitatifs sur un nombre aussi important d'items. Ceci lui permet d'affiner les besoins en terme de contraintes.
- le profil ERTOMIS comme le profil ELHAN ont été élaborés dans le milieu professionnel. Les critères développés dans ERTOMIS sont plus proches de l'esprit de la médecine du travail. Le versant professionnel n'apparaît qu'au niveau de la série 6. "Capacité de tolérer les influences du milieu de travail" et en partie au niveau de la série 4. "Capacités psychologiques" ou de la série 7. "autres facteurs - Capacité de diriger par exemple". Ceci représente la philosophie développée dans le système ERTOMIS: décrire les fonctions élémentaires en rapport avec le milieu professionnel. Le profil d'ERTOMIS n'est que la synthèse des différents profils spécialisés. Il n'est qu'un condensé des évaluations qui ont pu être pratiquées par les différents intervenants.
- le profil ELHAN n'est pas un résumé d'autres profils de fonction et nécessite donc plus de critères pour décrire celle-ci. Certains critères sont quantifiés (ex: gerber 30kg). Ils sont délibérément orientés sur les situations concrètes de travail (ex: visser, volant, clavier). Une telle

approche est susceptible de poser des difficultés lors de l'analyse de certains métiers, c'est une des raisons pour lesquelles ERTOMIS a choisi de décrire des fonctions élémentaires et non des gestes ou des tâches comme dans ELHAN.

Le profil de sévérité

La sévérité est à trois niveaux pour ERTOMIS et ELHAN car un nombre plus important de niveaux est pour les auteurs des méthodes plus difficile à valider entre les différents intervenants amenés à tester les capacités du sujet ou les exigences du poste de travail. Le profil FIS utilise de 2 à 11 niveaux suivant les critères. Son originalité est qu'à l'aspect qualitatif (peut ou ne peut effectuer la tâche), il a été adjoint une quantification de la fonction en terme d'endurance et de puissance. Cet aspect n'avait pas échappé aux promoteurs d'ELHAN qui ont quantifié certains de leurs items (voir supra).

2. SYSTEMES D'EVALUATION

Bien que de nombreuses méthodes d'évaluation et de préparation des personnes handicapées à une intégration ultérieure dans un emploi rémunéré aient été publiées (Stubbins 1983⁶; Bolton 1985⁷), de multiples critiques ont été formulées au sujet de ce que l'on a appelé le "modèle clinique" car l'accent mis sur les méthodes cliniques et le traitement individuel a quelque peu occulté les dénominateurs communs de la vie de ces personnes, éléments susceptibles d'amélioration au niveau social.

La situation est restée inchangée aussi longtemps que les diagnostics et la description des déficiences ont présidé à la façon de conseiller les personnes handicapées et au choix des prestations sociales à offrir.

L'apparition de la CIH, c'est-à-dire d'un moyen de décrire les conséquences fonctionnelles et sociales du handicap a marqué l'avènement d'un nouveau type d'outils à mettre en oeuvre, dont les trois systèmes - FIS, ELHAN et ERTOMIS - constituent des variantes légèrement différentes mais présentant par leurs principales rubriques des similitudes considérables. Les numéros de ces rubriques renvoient directement à ceux de la liste à deux chiffres des catégories d'incapacité.

Comme le code Incapacités est destiné à décrire toutes les limitations fonctionnelles dans 9 domaines différents, à savoir:

- (1) incapacités concernant le comportement
- (2) incapacités concernant la communication
- (3) incapacités concernant les soins corporels
- (4) incapacités concernant la locomotion
- (5) incapacités concernant l'utilisation du corps dans certaines tâches
- (6) maladresse
- (7) incapacités révélées par certaines situations
- (8) incapacités concernant des aptitudes particulières
- (9) autres restrictions d'activité

il est évident que nos instruments se rapportent seulement aux parties du code Incapacités qui sont étroitement liées aux besoins d'ordre professionnel.

Etant donné que les trois instruments de notre groupe de travail visent à décrire les capacités résiduelles et non les incapacités, la relation avec le code Incapacités ne permet qu'une comparaison approximative. La similarité des critères de base montre toutefois clairement que la classification de l'OMS et les outils pratiques reposent sur des aspects des fonctions humaines qui ont leur importance dans tous les différents scénarios d'une société industrielle.

Les trois systèmes que le groupe a comparés dans le détail au cours de sa réunion de Siegen ont des sous-rubriques analogues pour l'analyse des capacités des handicapés

⁶ The Clinical model in rehabilitation and alternatives, World Rehabilitation Fund, New York 1983

⁷ Bolton, B. Measurement in rehabilitation in Annual review of Rehabilitation, Springer publishing Co New York 1985

et pour les exigences des emplois. La méthode FIS décrit les postures et la locomotion dans deux grands groupes, ELHAN dans les groupes 1-4 et ERTOMIS dans les groupes 1 et 2. Les fonctions sensorielles sont énumérées dans le groupe 4 du système FIS, dans le groupe 6 d'ELHAN et dans le groupe 3 d'ERTOMIS .

Les facteurs psychologiques sont énumérés dans le groupe 6 de FIS, dans le groupe 8 d'ELHAN, et dans le groupe 4 d'ERTOMIS. Les facteurs relatifs au milieu sont placés dans le groupe 3 de FIS, dans le groupe 5 d'ELHAN et dans le groupe 6 d'ERTOMIS. La correspondance avec la CIH pourrait être démontrée pour les trois systèmes, bien que la relation avec le produit final se soit avérée assez différente.

Dans les tableaux ci-après, un rapprochement a été fait à l'aide de renvois, essentiellement aux moyens des numéros de la liste à deux chiffres du code Incapacités. Ce rapprochement a été possible étant entendu que des éléments mineurs des codes Déficiences et Incapacités ont pu être intervertis, en tout cas depuis la publication en 1980 de la première version de la CIH.

Croquis 17

Systèmes d'évaluation

FIS (Pays-Bas)

	- rester assis	I 71.0
	- se tenir debout	I 41
	- marcher	I 40
	- monter un escalier	I 42
	- autre forme d'ascension	I 43
1. Posture et locomotion	- s'agenouiller et s'accroupir	I 55-57
	- se baisser	I 52
	- se baisser et se retourner rapidement	I 57
	- soulever un objet	I 48
	- pousser et tirer	I 54
	- porter	I 48
	- se servir du cou	I 58
	- tendre la main pour atteindre un objet	I 53.1
2. Mouvement d'une partie du corps	- travailler à bout de bras	I 54
	- dextérité des doigts	I 62-66
	- tolérance aux déplacements d'air importants	I 73.3
	- à la poussière, aux gaz, aux vapeurs	I 77
	- au froid	I 72.0
	- à la chaleur	I 72.1
	- aux variations de température	I 72-77
3. Influences du milieu	- tolérance à l'humidité	I 73.1
	- à la sécheresse	
	- allergies - effets désagréables d'allergènes	I 77.01
	- vibrations	I 77.5
	- dispositifs de protection encombrants	I 77.8
4. Fonctions sensorielles	- les cinq sens	I 23-24, 25-27, 69, 97, 48.01
5. Sécurité dans le travail	- risque pour la personne	I 13.1, 14.2-14.8
6. Critères psychologiques	- facteurs pesant sur le psychisme	I 10-16, 18, 76

ELHAN (France)

- | | |
|---|-------------|
| 1. Mouvements et postures (12) | I 52-59 |
| 2. Manipulation d'objets (16) | I 48, 60-68 |
| 3. Utilisation des membres (10) | I 53-59 |
| 4. Dextérité manuelle (9) | I 62-66 |
| 5. Fonctions liées à l'environnement physique (4) | I 72-77 |
| 6. Fonctions sensorielles (9) | I 20-27 |
| 7. Fonctions de vigilance (3) | I 13-18, 24 |
| 8. Fonctions psychologiques et mentales (13) | I 28-29 |

ERTOMIS (Allemagne)

Groupe 1	Membres supérieurs et membres inférieurs, coordination de leurs mouvements. Mouvements de la tête et du torse	I 5, 52-54, 62-69
Groupe 2	Postures et/ou mouvements fondamentaux	I 4, 40-49, 55-59, 71
Groupe 3	Les cinq sens	I 2, 22-27
Groupe 4	Capacités à caractère psychologique	I 1, 10, 11, 13-18
Groupe 5	Le langage et l'écriture comme moyen de communication	I 2, 20-22, 28
Groupe 6	Tolérance aux influences de l'environnement dans le travail	I 7, 72-78
Groupe 7	Autres facteurs, comme la capacité de diriger	

IV. EXPLOITATION INFORMATISEE DES PROFILS

L'exploitation des différents profils se fait préférentiellement manuellement pour la méthode ERTOMIS. Ce type d'exploitation est particulièrement bien adapté pour certaines petites entreprises ou dans des lieux où l'informatisation n'est pas en usage.

L'informatisation des trois méthodes existe. Pour FIS et ELHAN, elle ne fonctionne qu'avec ce type d'outils. Elle a l'avantage de pouvoir traiter rapidement une quantité importante d'informations, dans un minimum de temps. Elle permet de constituer une banque de données des postes de travail susceptibles d'être proposés aux différentes personnes handicapées à la recherche d'un emploi.

Mais cette informatisation a des limites qui ont fait reculer les promoteurs de la méthode ERTOMIS jusqu'à un passé récent, et ont freiné le développement des autres méthodes. Il est en effet impératif de verrouiller les systèmes afin d'en limiter l'usage à certaines personnes autorisées. Tous les auteurs des différentes méthodes insistent particulièrement sur ce point même si cela doit ralentir la promotion de tels systèmes. La liberté individuelle n'a pas de prix!

IV.A ELHAN

De par les exigences de base que représentent les concepts fondamentaux ainsi que la démarche logique et scientifique de la méthodologie, les objectifs assignés au logiciel devaient par définition, recouvrir les principes suivants pour les auteurs de la méthode ELHAN:

- . Outil d'aide à la décision
- . Démarche positive et adaptative
- . Respect des exigences médicales et professionnelles
- . Confidentialité et sécurité des données confiées.

Ainsi l'extension informatisée de la méthode ELHAN est un outil réunissant deux fonctions.

1. D'une part la gestion d'une base de données

- des personnes handicapées:

- . Identification
- . Formation
- . Environnement
- . Aptitudes à travers les 138 fonctions du profil

- d'entreprise:

- . Identification
- . Activité
- . Environnement

- d'emplois:

. **Caractéristiques**

. aptitudes exigées à travers le répertoire des fonctions

2. D'autre part un outil d'aide à la décision permettant une recherche rapide et optimale dans l'adéquation Emploi/Personne handicapée par la comparaison instantanée de profils. Cette application s'articule autour d'un serveur de base de données accessible localement ou à distance, par le biais d'ordinateurs portables autonomes, permettant un traitement décentralisé et immédiat.

IV.B FIS

Afin de déterminer la capacité salariale du travailleur handicapé, le Service Médical Commun a développé un traitement informatisé de comparaison entre les travailleurs handicapés et les fonctions. Un fichier est disponible qui comporte un grand nombre de fonctions représentant un échantillon du marché de travail néerlandais.

Pour chaque fonction les informations suivantes sont enregistrées :

- caractéristiques générales des fonctions
- le niveau professionnel
- la formation requise
- résultats des 28 facteurs
- temps plein ou temps partiel
- salaire

Pour chaque travailleur handicapé les informations suivantes sont enregistrées:

- le niveau professionnel de l'emploi précédent
- niveau de formation
- les résultats des performances en ce qui concerne les 28 facteurs
- temps plein ou temps partiel

L'ordinateur fait son choix après avoir comparé un nombre suffisant de fonctions appropriées. La sélection débute dans la région géographique où habite le travailleur handicapé, et s'élargit aux régions avoisinantes le cas échéant.

Après avoir étudié cette sélection le conseiller du travail se prononce définitivement sur la convenance des fonctions sélectionnées.

IV.C EAM

La méthode d'évaluation ERTOMIS (EAM) avait été initialement conçue en vue de deux applications destinées à faciliter les décisions:

- comparaisons manuelles dans des cas particuliers,
- évaluations informatiques dans les opérations à grande échelle.

Il n'a pas été difficile d'atteindre cet objectif car il est apparu clairement dès le départ qu'il convenait de répartir les données nécessaires aux comparaisons de profils entre deux banques de données distinctes: l'une pour les données médicales (anamnèse, résultats de tests, données de laboratoire, diagnostic et catamnèse), l'autre pour les données relatives aux emplois, contenant les exigences, les tâches, les caractéristiques de l'environnement physique, etc.

Le traitement informatique offre donc les possibilités d'applications suivantes:

- a. l'ordinateur fournit toutes les données sur les capacités et les exigences nécessaires pour préparer une comparaison de profils dans n'importe quel cas particulier, effectue lui-même la comparaison et procure une liste d'exigences excessives éventuelles (signalées par un "-" accompagnées du degré d'excès);
- b. il dégage du "fichier de données sur les emplois" tous les emplois appropriés pour tout profil de capacité dont l'établissement est demandé (dans les limites évidemment du nombre de cas figurant au fichier);
- c. le fichier de données "comparaisons de profils" permet d'effectuer des tests épidémiologiques pour établir les concentrations de maladies et/ou de charges dans une société ou un groupe de sociétés ou de travailleurs spécifiques;
- d. le système peut en outre assurer toutes les tâches administratives quotidiennes d'un centre médical, y compris la correspondance répétitive nécessaire.

IV.D AMAS

Non disponible, malgré nos demandes.

V. LES FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX INFLUENÇANT LE PROCESSUS D'INTEGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPEES⁸

Afin de réaliser une présentation complète des facteurs influençant le retour à l'emploi ou l'intégration professionnelle des personnes ayant des déficiences et des incapacités, il est important de souligner certaines dimensions environnementales non couvertes par la CIH (CIDIH) actuelle et les méthodes étudiées. En effet, les méthodes se sont centrées et les exigences correspondantes du poste. L'essentiel de ce rapport s'est intéressé à la précision d'instruments permettant de réaliser la concordance de ces profils et c'était l'objectif central des travaux du groupe ad hoc. Il apparaît toutefois nécessaire de s'arrêter sur le processus d'apparition de situations de désavantages (handicaps) d'occupation qui sont reliées à l'emploi. Ces facteurs ne dépendent pas seulement des caractéristiques de l'employé mais bien plutôt de l'environnement de l'entreprise ou encore de l'organisation socio-économique du pays concerné et de leurs adaptabilités pour répondre aux besoins des employés ayant des déficiences et incapacités.

Afin de proposer les orientations des travaux ultérieurs qui viseraient non seulement à identifier les causes individuelles d'apparition de situations de désavantages (handicaps) d'occupation mais aussi à l'évaluation des causes environnementales systémiques nous soulignons l'importance des variables environnementales autres que celles du poste de travail immédiat.

Les variables suivantes devraient être considérées en complément des évaluations individuelles réalisées à l'aide des méthodes décrites et de la CIH (CIDIH).

Le désavantage (handicap) d'occupation varie selon:

- le profil de capacités;
- les exigences du poste de travail;

mais aussi selon des facteurs sociaux et écologiques.

1. L'accès à l'information.

La législation et les conditions d'accès à l'éducation et à la formation professionnelle pour les personnes ayant des déficiences et des incapacités est variable selon les pays et les situations des personnes.

2. La disponibilité et l'accès aux postes de travail requis selon le marché du travail. Ce facteur dépend de différents éléments pouvant créer ou non la situation de désavantage (handicap) d'occupation.

- . l'offre d'emploi et les types d'emplois disponibles dans le milieu de vie de la personne;
- . le taux de chômage selon les types d'emplois correspondant au profil des capacités;

⁸ Ce chapitre est la contribution de M. Patrick Fougeyrollas. Société Canadienne de la CIDIH.

la disponibilité de services de soutien-conseil au reclassement professionnel et à la recherche d'emploi pour la personne;
 la disponibilité de services de soutien-conseil dans les entreprises pour l'adaptation de l'environnement de travail (employeurs et syndicats).

3. La législation concernant l'emploi.

La législation reliée à la réadaptation professionnelle; les régimes d'accès aux services de réadaptation et de reclassement professionnel peuvent varier considérablement selon les causes d'apparition de la déficience (accidents du travail, accidents de la route, maladies, vieillissement, etc.), l'accès aux infrastructures de réadaptation, la capacité de payer ou la localisation géographique des services, etc.

La législation concernant l'embauche et le maintien à l'emploi des personnes ayant des incapacités; celle-ci peut se traduire selon les pays par des politiques coercitives (quotas) ou incitatives auprès des employeurs et des syndicats. Les définitions des employés correspondant à ces programmes d'embauche ou de maintien à l'emploi font varier de façon importante le taux d'intégration professionnelle ou de désavantage (handicap) d'occupation.

Les obligations et obstacles sont reliées aux conventions collectives.

4. Les valeurs et attitudes.

Les politiques d'accès à l'emploi sont influencées par la sensibilisation des dirigeants de l'entreprise ainsi que des syndicats à la problématique de l'intégration au travail de personnes ayant des incapacités.

Les attitudes des collègues de travail sont aussi évaluables et influencent l'accès et le maintien à l'emploi.

5. L'accès aux autres services permettant le maintien dans le milieu.

L'accès aux services de maintien à domicile (aide physique, aide domestique, soutien clinique, soutien psycho-social);

- l'accès au service de transport;
- l'accès aux aides techniques.

6. Les lois définissant les normes d'accessibilité architecturale et d'aménagement du territoire ainsi que leur respect.

Ceci concerne autant l'environnement de l'entreprise elle-même que le trajet du domicile au travail.

7. Les facteurs climatiques.

Ceux-ci peuvent jouer un rôle important selon les incapacités et les saisons sur l'accès à l'emploi dans certains pays.

Cet aperçu des variables environnementales à considérer dans le processus d'insertion professionnelle des personnes ayant des incapacités démontre donc l'importance d'une perspective d'ensemble d'évaluation faisant l'adéquation entre l'évaluation "fonctionnelle" et les conditions d'accès à l'emploi adéquat mettant en jeu une analyse environnementale spécifique à chaque pays, région ou ville concerné.

Le développement d'un instrument harmonisé d'évaluation des facteurs environnementaux conditionnant l'accès à l'emploi en tenant compte de profils-types fonctionnels issus de la CIH (CIDIH) pourrait être abordé dans les travaux futurs du groupe de travail.

VI REPONSES DES GOUVERNEMENTS AU QUESTIONNAIRE SUR L'ÉVALUATION DES APTITUDES PROFESSIONNELLES (RAPPORT SUCCINCT)⁹

Introduction

Les délégations de la France, de l'Allemagne, des Pays-Bas et du Canada ont élaboré dans un Groupe de Travail Ad Hoc sur la CIH et l'évaluation professionnelle des handicapés, réuni au cours de la quatrième session du Comité d'experts, un projet de mémorandum que le Secrétariat a adressé aux délégations le 15 décembre 1989. Ce document contenait un questionnaire qui aurait dû être prêt pour être envoyé aux groupes de liaison après le 15 janvier 1990. Il est indiqué dans le mémorandum que l'évaluation des aptitudes individuelles de la CIH (déficiences et incapacités) et l'évaluation des possibilités d'emploi ont un rapport avec l'environnement dans lequel la personne vit (et travaille). La conjugaison des aptitudes des personnes handicapées et des facteurs d'environnement déterminera les possibilités d'emploi. En partant de ce principe, le groupe a formulé les questions suivantes:

Questions

1. Quels modèles emploie-t-on dans votre pays pour organiser l'intégration professionnelle des personnes souffrant de déficiences et d'incapacités?
2. Existe-t-il une correspondance entre les grilles d'évaluation utilisées et la CIH?
3. De quelles grilles se sert-on pour décrire l'environnement de travail?
4. Quels moyens d'adaptation emploie-t-on dans chaque pays (matériels, institutionnels, législatifs) pour intégrer professionnellement les personnes souffrant de déficiences et d'incapacités?

Suède

1. L'administration suédoise du marché du travail est chargée de mettre à la disposition de tous les demandeurs d'emploi, y compris ceux qui souffrent d'incapacités ou occupent pour une autre raison une position plus affaiblie sur le marché du travail, des services de placement, des conseils et des moyens de réadaptation professionnelle (84 AMI). Il existe dans tous les comtés des instituts pour l'emploi. Ces instituts dotés de ressources spéciales (35 AMI-8) assurent des services pour les handicapés physiques, les handicapés intellectuels, les malentendants, les handicapés mentaux et les handicapés sur le plan socio-médical.
2. Les différents instruments d'évaluation ne correspondent pas à la CIH.
3. Inconnu.

⁹ La version complète du rapport est disponible auprès du Secrétariat.

4. Les mesures législatives sont décrites dans un résumé analytique. C'est le groupe des sociétés nationalisées qui est chargé de tous les emplois protégés en Suède (où il existe environ 30.000 travailleurs souffrant de handicap professionnel).

Italie

1. Aucun modèle national unique n'est en vigueur. Il existe, dispersés à travers le pays, des programmes expérimentaux de formation et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées, gérés par différentes autorités, associations d'industriels, institutions privées ou organisations religieuses et bénévoles. Des stages de "formation préalable" sont parfois organisés dans l'entreprise, parfois dans les coopératives et dans les ateliers protégés.
2. Il n'existe aucune grille ou échelle appropriée pour évaluer les savoir-faire des personnes handicapées et certainement aucune correspondance avec la CIH (le gouvernement italien n'est apparemment pas au courant des activités de Vérone - Don Calabrio).
3. Il n'existe aucune échelle pour évaluer l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail (voir 2).
4. La législation est extrêmement complexe et diverse parce qu'aux règles nationales s'ajoutent diverses lois régionales. La loi 84b/78 concerne la formation professionnelle des personnes souffrant d'incapacités physiques ou sensorielles. La loi 482/68 oblige les services publics et les entreprises privées de plus de 35 salariés à employer 15 % de personnes handicapées (elle n'a pas été appliquée faute de mesures incitatives). Seules quelques règles régionales (octroi de déductions fiscales, par exemple) ont abouti à un résultat plus fructueux.

Pays-Bas

1. Un travailleur qui tombe malade ou se blesse peut, en vertu de la loi sur les prestations de maladie, toucher des prestations liées au salaire pendant une période pouvant aller jusqu'à un an. Au-delà, il peut bénéficier des dispositions de la loi sur l'assurance invalidité. Dans ce contexte, il y a lieu de prendre en considération non pas l'ancien emploi, mais l'aptitude à occuper tout emploi approprié. C'est la perte de capacité de gain qui fait l'objet de l'assurance. Les deux lois sont administrées en vertu de la loi sur l'assurance professionnelle. C'est le Service médical commun qui détermine la capacité fonctionnelle résiduelle. Pour la décrire, il utilise 28 critères. On peut, le cas échéant, demander à la personne handicapée d'effectuer un essai dans l'ancien emploi ou dans un centre d'essais sur le terrain pendant une période pouvant atteindre deux mois. Si l'intéressé ne peut pas reprendre son travail auprès de l'ancien employeur, on l'inscrit dans une base de données regroupant les demandeurs et les vacances d'emploi. Il est ainsi plus facile aux agents des services de l'emploi d'évaluer rapidement sa position sur le marché régional du travail.
- 2 et 3. Les 28 critères ont un rapport étroit avec la CIH et l'on peut considérer qu'ils en sont les "outils", bien qu'ils aient été apparemment conçus avant la classification de l'OMS.

4. L'évaluation professionnelle peut se faire dans les centres de rééducation ou sur le poste de travail. La législation prévoit l'adaptation du poste de travail, une aide au transport et des incitations financières pour l'employeur.

Portugal

- 1 et 4. La législation prévoit la préparation pré-professionnelle des adolescents handicapés, une orientation professionnelle, une formation professionnelle, la réadaptation au travail, l'intégration dans la population active, une aide à la création d'entreprise et des emplois protégés.
- 2 et 3. L'évaluation effectuée par les médecins du travail repose sur plusieurs critères, qui correspondent dans une certaine mesure à la CIH, bien qu'ils n'aient pas été élaborés à partir de la classification.

Allemagne

- 1 et 4. Aucune réponse n'est fournie parce que le gouvernement allemand a déjà décrit le système de réadaptation dans un rapport antérieur.
- 2 et 3. Il n'existe pas une conformité absolue avec la Résolution AP (84) 3 visant à assurer l'intégration professionnelle et sociale complète des personnes handicapées. Il convient donc d'accorder la priorité à l'analyse des postes de travail spécifiques et de leurs exigences. En un deuxième temps, il convient d'analyser les (in)capacités y compris les possibilités supplémentaires, offertes par les aides techniques, de méthodes de formation, etc. On doit enfin comparer les deux profils en partant d'une série complète de données (catalogue des caractéristiques).

France

La loi d'orientation du 30 juin 1975 modifiée par la loi du 10 juillet 1987, régit l'intégration des personnes handicapées. Elle a créé la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP), véritable pierre angulaire de cette intégration.

Cette commission a trois missions:

- Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé,
- Orientation de la personne handicapée et mesures propres à assurer son reclassement professionnel,
- Attribution d'aides financières.

Le code du travail en donne une définition: "Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une déficience ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales."

2. Aucune grille officielle n'a été construite à partir de la CIH. Par contre, les différents items recueillis dans ces grilles sont compatibles avec l'ensemble du niveau des Incapacités de la CIH.
3. Aucune grille officielle n'est utilisée. Certains employeurs comme les administrations (ex: la poste) ou des grandes entreprises (ex: Electricité de France, Renault..) ont mis en place des grilles d'ergonomie de poste de travail qu'il peuvent utiliser pour les personnes handicapées. Le GIRPEH-Lorraine a développé une expérience originale discutée dans le rapport: EHLAN.
4. Outre les mesures exposées en 1, elles peuvent être complétées par:
 - Les autorisations d'abattement de salaire
 - L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) pour les personnes handicapées ne travaillant pas
 - une obligation d'embauche de 6% de personnes handicapées pour tout employeur de plus de 20 salariés

Espagne

1. L'évaluation des aptitudes professionnelles est l'un des services assurés dans les centres des Instituts nationaux des services sociaux (INSERSO). Elle complète les programmes d'intégration professionnelle (loi 13/1982). Les centres sont situés dans des villes de plus de 50.000 habitants et sont construits et équipés en matériel et en personnel conformément à un programme type. Ils emploient une équipe comprenant notamment des médecins, des psychologues, des enseignants, des travailleurs sociaux et des moniteurs de formation professionnelle.
2. Il n'existe aucun lien entre l'orientation et l'évaluation professionnelles effectuées par ces services et la CIH. Les grilles sont établies à l'aide de techniques d'étude d'emplois reposant sur l'analyse de la capacité résiduelle.
3. Les grilles permettant de décrire la physionomie générale du marché du travail sont celles élaborées par l'Institut national de l'emploi et présentées dans son document "Observatoire permanent du comportement professionnel".
4. Support législatif: loi 13/1982, décret royal 1451/83 (prévoyant que 2% des emplois sont réservés aux handicapés), décrets royaux 38/1984, 2273/1984, 1368/1983, loi fondamentale sur l'emploi et Statut des travailleurs.

Canada (Observateur)

Il n'existe au Canada aucun modèle unique pour organiser l'intégration professionnelle des personnes souffrant de déficiences et d'incapacités. Dans les centres de réadaptation du Québec, l'évaluation professionnelle s'effectue en général avec des outils inspirés de la CIH (CIDIH). L'Institut québécois pour la recherche sur la santé et la sécurité dans le travail a fourni une série

d'instruments pour les victimes de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Le Centre François-Charon qui collabore avec la Société Canadienne et le Comité Québécois sur la CIDIH est un bon exemple des programmes développés au Canada.

Royaume-Uni

Le service de réadaptation à l'emploi se sert de diverses méthodes. Certains patients lui sont envoyés par des médecins, d'autres viennent de leur propre initiative et l'évaluation repose sur les informations qu'ils fournissent. Il n'emploie pas la CIH pour l'évaluation médicale, professionnelle ou sociale.

VII CONCLUSION

La prise en compte par la CIH de l'environnement et la nécessité de connaître cet environnement plus ou moins hostile lorsqu'on aborde le délicat problème de l'évaluation professionnelle en font un instrument particulièrement intéressant. Ceci n'a pas échappé aux auteurs de ce rapport qui ont pu montrer l'apport de la CIH dans les différents systèmes d'évaluation professionnelle.

Si de nombreux pays en Europe se sont intéressés au problème posé par le reclassement professionnel des personnes handicapées, rares sont ceux qui ont cerné l'évaluation professionnelle comme méthode de réinsertion professionnelle. De nombreux types de grilles ont été élaborés, diffusés, utilisés puis abandonnés. Les raisons en sont complexes, mais une des raisons qui peut être invoquée est l'absence d'une méthodologie bien précise et la réduction de l'information portée par ce type de grilles.

Nous avons retenu 3 systèmes d'évaluation professionnelle ou plutôt 3 méthodes qui dans leur processus aboutissent à une grille. En fait tous les promoteurs de ces méthodes préfèrent l'appeler PROFIL pour bien faire la différence avec les anciens procédés.

Ces 3 méthodes ont la particularité de faire une évaluation de la personne handicapée et du poste de travail à travers un même profil. Leur originalité tient:

- d'une part à la mise en adéquation entre l'homme et son outil de travail par la comparaison des différents profils,
- d'autre part à la concordance des différentes méthodes avec la CIH. Celle-ci tient à l'approche des 3 niveaux proposés dans le schéma de WOOD: Déficience et Incapacité pour l'évaluation de l'homme et de son milieu de travail, Désavantage pour explorer l'adéquation entre l'homme et son environnement.

Cette approche peut être étendue aux personnes en situation de handicap potentiel dont les personnes vieillissantes.

Enfin dans ce contexte la CIH a été le lien objectif permettant des comparaisons entre les différentes méthodes. L'exercice pratique qui a nécessité de mettre en concordance les items des profils et ceux de la CIH, nous a convaincus que la taxonomie choisie permettait de décrire de façon la plus adaptée le milieu professionnel et ses contraintes à l'exception de deux aspects qui ne sont pas pris en compte dans la CIH qui sont l'environnement institutionnel et législatif (textes réglementaires, loi, mode de financement des personnes handicapées ...). Ceci a une incidence non négligeable dans l'approche de l'insertion professionnelle.

VIII BIBLIOGRAPHIE PARTIELLE

Classification Internationale des Handicaps:

Déficiences, Incapacités, et Désavantages, Centre Technique Nationale d'Etudes et de Recherches sur les Handicaps et les inadaptations, INSERM/OMS édition 1988

BARBIER, R.; STRIKER, J.

Ergonomie et Handicap. La notion de Handicap. Revue des conditions de travail, n° 5, 1983

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. 8 th, 1988

EDWARDS, F.C.; MC CALLUM, R. I.; TAYLOR, P. J.

Fitness for Work, The Medical Aspects; Joint Report of the Royal College of Physicians and the Faculty of Occupational Medicine; Oxford Medical Publications, 1988

FREY, W.D.; NIEUWENHUIJSEN, E.R.

The ERTOMIS Assessment Method: An Innovation Job Placement Strategy; Forging Linkages: modifying disability benefit programs to encourage employment, edited by: Monroe Berkowitz, published by: Rehabilitation International, 25 East 21st Street, New York, N.Y. 10010, USA, in cooperation with: The U.S. Social Security Administration, January 1990

GONTIER, F.; HAMEAU, J.M.

La réinsertion professionnelle des personnes handicapées. Approche d'un médecin du travail, GIRPEH informations, n7, 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 t/m 25, 1988

KNEPPER, S.

Social Disability Insurance System in the Netherlands Organisation 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 disabled in the work environment; the system of the Netherlands'lezing t.b.v. Congres te Bologna, April 1989

MINIAIRE, P.; FLORES, J.L.; CHERPIN, J.; WEBER, D.

The functional aptitude of a natural sample of population: a new approach to handicap, *Int. Disabil. Studies*, 9 -1987

POTTHOFF, P.; SCHWEFEL, D.

Workshop on "Measurement of the Severity of Chronic Conditions", Part I: Report on the Workshop, 28. - 30. April 1987, Munich, F.R G; Institut für Medizinische Informatik und Systemforschung, Gesellschaft für Strahlen- und Umweltforschung, Ingolstädter Landstr. 1, 8042 Neuherberg

SCHIAN, H.-M.; KRONAUER, D.

Die ERTOMIS Assessment Method - EAM-System - Eine Hilfe zur (Wieder-)Eingliederung Behinderter in Arbeit, Erschienen in "Die Rehabilitation"-Sonderdruck -, Heft 1, 30. Jahrgang, Februar 1991.

SIMON, M.

Approche de l'emploi des personnes à capacités restreintes. A propos d'une méthode d'évaluation de la relation homme/emploi. GIRPHE Lorraine, 1990.
Development of a System for Inquiring into Health and Safety Requirements of Jobs, Proceedings of a seminar held at the City University on October, 1990; Rehabilitation Resource Centre, City University, Northampton Square, London EC 1 V OHB

WIELAND, K.; WEINMANN, S.; SCHIAN, H.-M.

202 Sozialforschung: Forschungsbericht: Erstellung eines Merkmalkataloges als Voraussetzung für die Entwicklung eines Verfahrens zur behindertenbezogenen Beschreibung von Arbeitsanforderungen, Schlußbericht, gefördert vom: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Az: VI b 1-58330-53, Siegen/Essen im September 1990, ISSN 0174-4992

Note :

Une bibliographie complète est disponible auprès du Secrétariat.

IX ANNEXES

Ces différents profils ont été mis en correspondance avec la CIH en collaboration avec les promoteurs des différentes méthodes.

1914

...

IX.A Profil ERTOMIS (EAM) et comparaison avec la CIH

Les auteurs d'ERTOMIS ont classé le profil dans le cadre des incapacités

ICIDH CIH	Cha- pitre	Code	Intitulé Français	English Heading
63	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
62	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
612	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
611	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
602	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
355	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
355	1	111	mvt des doigts unilatéral	Finger movement one side
602	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
611	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
612	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
62	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
63	1	112	mvt des doigts bilatéral	Finger movement both sides
341	1	121	mvt des mains bilatéral	Finger movement both sides
63	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
506	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
505	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
504	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
503	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
502	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
355	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
347	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
342	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
373	1	121	mvt des mains unilatéral	Hand movement one side
373	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
342	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
347	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
355	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
502	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
503	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
504	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
505	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
506	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
63	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides
341	1	122	mvt des mains bilatéral	Hand movement both sides

ICIDH CIH	Cha- pitre	Code	Intitulé Français	English Heading
54	1	131	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
513	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
506	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
505	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
504	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
503	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
502	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
381	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
373	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
347	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
342	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
341	1	131	mvt des avt bras unilatéral	Forearm movements one side
352	1	131	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both side
352	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
341	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
342	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
347	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
373	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
381	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
502	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
503	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
504	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
505	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
506	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
513	1	132	mvt des avt bras bilatéral	Forearm movements both sides
54	1	132	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
341	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
53	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
515	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
514	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
381	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
373	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
353	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
54	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
352	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
347	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
342	1	141	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side

ICIDH CIH	Cha- pitre	Code	Intitulé Français	English Heading
342	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
54	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
347	1	142	mvt des bras unilatéral	Upperarm movements one side
352	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
353	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
373	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
381	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
514	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
515	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
53	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
341	1	142	mvt des bras bilatéral	Upperarm movem. both sides
67	1	151	mvt pied unilatéral	Foot movements both sides
67	1	152	mvt pied bilatéral	Foot movements both sides
68	1	161	mvt jambe unilatéral	Lower leg movements one side
68	1	162	mvt jambe bilatéral	Lower leg movem. both sides
361	1	171	mvt cuisse unilatéral	Upper leg movements one side
461	1	172	mvt cuisse bilatéral	Upper leg movem. both sides
57	1	180	mvt tête	Head movements
361	1	181	mvt tronc	Trunk movements
57	1	181	mvt tronc	Trunk movements
56	1	181	mvt tronc	Trunk movements
54	1	181	mvt tronc	Trunk movements
68	1	181	mvt tronc	Trunk movements
507	1	182	coord 2 MS	Coordination of upper extrem.
63	1	182	coord 2 MS	Coordination of upper extrem.
68	1	182	coord 2 MS	Coordination of upper extrem.
68	1	183	coord 2 MI	Coordination of lower extrem.
67	1	183	coord 2 MI	Coordination of lower extrem.
710	2	201	position assise	Sitting
712	2	202	position debout	Standing
711	2	202	position debout	Standing
710	2	202	position debout	Standing
55	2	203	accroupi / à genoux	Squatting / kneeling
56	2	203	accroupi / à genoux	Squatting / kneeling
59	2	204	position contraignante	Constrained position
711	2	204	position contraignante	Constrained position
712	2	204	position contraignante	Constrained position

ICIDH CIH	Cha- pitre	Code	Intitulé Français	English Heading
45	2	205	marche	Walking
41	2	205	marche	Walking
40	2	205	marche	Walking
43	2	206	escalier échelle	Climbing
42	2	206	escalier échelle	Climbing
712	2	206	escalier échelle	Climbing
711	2	206	escalier échelle	Climbing
48	2	207	élévation	Lifting
712	2	208	porter et transporter	Carrying
711	2	208	porter et transporter	Carrying
48	2	208	porter et transporter	Carrying
71	2	209	effort continu	Physical endurance
25	3	301	acuité visuelle	Visual acuity
26	3	301	acuité visuelle	Visual acuity
26	3	302	vision relief, vitesse	Spatial vision
271	3	303	visions des couleurs	Colour vision
25	3	304	champ de vision	Field of vision
24	3	305	audition	Hearing
23	3	305	audition	Hearing
24	3	306	audition directionnelle	Directional hearing
23	3	306	audition directionnelle	Directional hearing
278	3	307	olfaction	Smell
388	3	308	goût	Taste
298	3	309	toucher/communication un côté	Touch one side
69	3	309	toucher/sensibilité unilatérale	Touch one side
298	3	310	toucher/communication bilatérale	Touch both sides
69	3	310	toucher/sensibilité 2 côtés	Touch both sides
58	3	311	équilibre	Posture disability, balance
145	4	401	dynamisme	Drive
180	4	402	motivation	Motivation
147	4	403	attention	Attention
220	4	404	perception relations coopération	Comprehension
20	4	404	perception relations coopération	Comprehension
151	4	404	perception relations coopération	Comprehension
152	4	405	concentration	Concentration
153	4	406	apprentissage / mémoire	Memory
15	4	406	apprentissage / mémoire	Memory

CIH	Cha- pitre	Code	Intitulé Français	English heading
11	4	406	apprentissage / mémoire	Memory
146	4	407	comprendre situation	Abstract thinking
183	4	408	autonomie	Independence
156	4	408	autonomie	Independence
143	4	408	autonomie	Independence
143	4	409	faire face à situation	Problem solving / creativity
181	4	410	travail d'équipe	Teamwork
106	4	411	contrôle et critique travail	Critical control
182	4	412	sens responsabilités	Responsibility
76	4	413	résistance au stress	Mental stress tolerances
76	4	414	persévérance	Mental endurance
154	4	414	persévérance	Mental endurance
144	4	415	adaptation	Reaction time
78	4	416	cadence de travail	Work tempo
21	5	501	parler / communication	Speaking
28	5	502	écriture	Writing
758	6	601	lumière / éclairage	Light / illumination
751	6	601	lumière / éclairage	Light / illumination
750	6	601	lumière / éclairage	Light / illumination
730	6	601	lumière / éclairage	Light / illumination
270	6	601	Lumière / éclairage	Light / illumination
731	6	602	climat	Climate
730	6	602	climat	Climate
721	6	602	climat	Climate
720	6	602	climat	Climate
74	6	603	bruit	Noise
771	6	604	gaz / vapeur / poussière	Gases / vapours / dust
770	6	604	gaz / vapeur / poussière	Gases / vapours / dust
773	6	605	liquide / humidité	Liquids / moisture
772	6	605	liquide / humidité	Liquids / moisture
778	6	606	vibrations mécaniques	Mechanical vibrations
732	6	607	changement atmosphère pression	Change in atmosphere pressure
774	6	608	radiation ionisante	Ionizing radiation a.o. exposures
0	7	701	Qualités de direction	leadership

Item	Description	Quantity	Unit	Price	Total
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

IX.B. Profil FIS et comparaison avec la CIH

Chap- ter Cha- pitre	Codifi- cation	(I = Incapacité; D = Deficience) Intitulé en français	(I = Disability; D = Impairment) English heading
I	710	Etre assis	Sitting
I	41	Etre debout	Standing
I	40	Marcher	Walking
I	42	Monter des escaliers	Climbing stairs
I	43	Grimper	Climbing
I	56	Accroupi	Squatting
I	57	Ramper	Crawling
I	55	Etre à genoux	Kneeling
I	52	Se pencher	Bending
I	57	Se pencher & se retourner à de brefs intervalles	Short cyclic bending & turning
D	704	Usage du cou	Use of neck
I	531	Etendre le bras	Reaching
I	532	Effecteur une tâche au dessus de la tête	Working above the head
I	66	Dextérité main doigts	Hand / finger dexterity
I	62	Dextérité main doigts	Hand / finger dexterity
I	48	Soulever	Lifting
I	54	Pousser et tirer	Pushing & pulling
I	48	Porter	Carrying
I	733	Important déplacement d'air	High displacement of air
I	77	Poussières / gaz / vapeurs	Dust / gases / vapours
I	720	Froid	Cold

Chap- ter Cha- pitre	Codifi- cation	(I = Incapacité; D = Deficience) Intitulé en français	(I = Disability; D = Impairment) English heading
I	721	Chaud	Heat
I	72	Variation de température	Temperature variation
I	731	Humidité	Humidity
I	0	Sécheresse	Dryness
I	7701	Allergies	Allergies
I	775	Vibrations	Vibrations
I	27	Voir	Seeing
I	26	Voir	Seeing
I	24	Ecouter	Listening
D	971	Sentir	Propriocepsis
D	970	Sentir	Propriocepsis
D	9801	Sentir	Propriocepsis
D	692	Gôuter	Tasting
D	690	Gôuter	Tasting
D	691	Sentir (odorat)	Smelling
D	690	Sentir (odorat)	Smelling
I	23	Ecouter	Listening
I	25	Voir	Seeing
I	778	Instruments de protection encombrants	Cumbersome protective devices
I	148	Risques personnels	Personal risk
I	142	Risques personnels	Personal risk
I	76	Stress psychique	Psych. burdening factors

IX.C. PROFIL ELHAN ET COMPARAISON AVEC LA CIH

Code CIH	Chapitre	Code ELHAN	Intitule
400	1	1	Marcher en terrain plat
410	1	2	Marcher en terrain inégal ou accidenté
415	1	3	Se déplacer en élévation
420	1	4	Emprunter un escalier
422	1	5	Emprunter une échelle
7101	1	6	Travailler debout
7102	1	7	Travailler assis
7103	1	8	Travailler assis / debout
7104	1	9	Travailler accroupi
7105	1	10	Travailler à genou
7106	1	11	Travailler en position d'équilibre instable
571	1	12	Flexion du tronc en avant
572	1	13	Flexion du tronc sur le coté
573	1	14	Torsion latérale dorso-lombaire
574	1	15	Torsion latérale du cou
575	1	16	Flexion du cou
576	1	17	Extension du cou
577	1	18	Inflexion latérale du cou
462	1	19	Changement rapide de posture
4811	2	1	Soulever une charge > 30 kg
4812	2	2	Soulever une charge de 15 à 30 kg
4813	2	3	Soulever une charge de 5 à 15 kg
4814	2	4	Soulever une charge inférieure à 5 kg
4821	2	5	Déplacement avec une charge > 30 kg
4822	2	6	Déplacement avec une charge de 15 à 30 kg
4823	2	7	Déplacement avec une charge de 5 à 15 kg
4824	2	8	Déplacement avec une charge inférieure à 5 kg
4831	2	9	Gerber une charge > 30 kg
4832	2	10	Gerber une charge de 10 à 30 kg
4833	2	11	Gerber une charge < 10 kg
540	2	12	Pousser des objets
541	2	13	Tirer des objets
4825	2	14	Déplacement d'une charge sur un chariot > 30 kg
4826	2	15	Déplacement d'une charge sur un chariot de 10 à 30 kg
4827	2	16	Déplacement d'une charge sur un chariot < 10 kg
6811	2	17	Basculément d'une charge > 30 kg

Code CIH	Cha- pitre	Code ELHAN	Intitule
6812	2	18	Basculement d'une charge de 10 kg à 30 kg
6813	2	19	Basculement d'une charge < 10 kg
4831	2	20	Projeter une charge < 1 kg
4832	2	21	Projeter une charge de 1 à 5 kg
542	3	1	Travailler bras au-dessus du plan des épaules
543	3	2	Travailler les bras tendus en avant
531	3	3	Saisir un (des) objet(s) en écartant le bras de l'axe du corps
544	3	4	Vaincre une résistance en écartant le bras de l'axe du corps
545	3	5	Vaincre une résistance en ramenant le bras vers l'axe du corps
546	3	6	Vaincre une résistance en fléchissant le coude
547	3	7	Vaincre une résistance en étendant le coude
666	3	8	Tourner un volant
663	3	9	Tourner une manivelle
671	3	10	Appuyer sur des pédales
667	3	11	Assurer une succession de gestes rapides
591	3	12	Précision gestuelle
592	3	13	Coordination des mouvements des membres supérieurs
593	3	14	Coordination des mouvements des membres inférieurs
594	3	15	Coordination des mouvements des membres supérieurs/ inférieurs
621	4	1	Saisir un objet entre le pouce et l'index
622	4	2	Saisir un objet entre le pouce et les autres doigts
631	4	3	Saisir un objet à pleine main
632	4	4	Saisir un objet à deux mains
633	4	5	Prise en crochet (anse de seau)
634	4	6	Vissér / dévisser
603	4	7	Tourner un bouton
665	4	8	Pianoter sur un clavier
7101	4	9	Vaincre / soutenir une résistance la / les main(s) en extension
7102	4	10	Vaincre / soutenir une résistance la / les main(s) en flexion
662	4	11	Précision gestuelle des mains
661	4	12	Coordination des mouvements des mains

Code CIH	Cha-pitre	Code ELHAN	Intitule
761	5	1	Travailler à des horaires irréguliers
762	5	2	Travailler à des horaires alternants
731	5	3	Travailler en étant exposé aux intempéries
721	5	4	Travailler à la chaleur (> 23 ° wbgt)
720	5	5	Travailler au froid (< 10 ° wbgt)
722	5	6	Travailler à des très basses températures (< - 15 ° wbgt)
730	5	7	Exposition au rayonnement
733	5	8	Exposition aux substances toxiques
771	5	9	Exposition aux substances allergisantes
772	5	10	Exposition aux irritants cutanés
770	5	11	Exposition aux irritants respiratoires
775	5	12	Exposition aux vibrations
740	5	13	Exposition aux bruits (> 90 db a)
711	5	14	Effectuer des efforts physiques brefs mais intenses
712	5	15	Effectuer des efforts physiques moyens prolongés ou répétés
713	5	16	Supporter des cadences imposées (machine ou groupe)
250	6	1	Vision bilatérale
260	6	2	Acuité visuelle de près suffisante (correction comprise)
251	6	3	Acuité visuelle de loin suffisante (correction comprise)
252	6	4	Champ visuel
253	6	5	Vision du relief
271	6	6	Vision des couleurs
241	6	7	Audition fine
242	6	8	Audition faible
200	6	9	Langage et communication
971	6	10 D	Reconnaître un objet au toucher
972	6	11 D	Apprécier la sensation thermique
0	6	12	Saisir en aveugle I62 + D971 saisir + manipulation
690	6	13 D	Olfaction (et goût)

Code CIH	Chapitre	Code ELHAN	Intitule
241	7	1	Attention diffusée habituelle
242	7	2	Attention diffusée intermittente
2481	7	3	Attention concentrée pendant toute la durée du poste
2482	7	4	Attention concentrée intermittente
2483	7	5	Attention concentrée occasionnelle
0	7	6	Méticulosité et soin
1311	7	7	Tenue d'un poste à risque important en cas de perte de conscience subite
1312	7	8	Tenue d'un poste à risque mineur en cas de perte de conscience subite
1812	8	1	Travail en équipe (intégration)
1821	8	2	Travail isolé
1831	8	3	Autonomie
1832	8	4	Initiative
1833	8	5	Responsabilité
1871	8	6	Relations public / clients
111	8	7 D	Mémoire simple
112	8	8 D	Mémoire complexe
1841	8	9	Exécution d'instructions simples
1842	8	10	Exécution d'instructions de complexité moyenne
1843	8	11	Exécution d'instructions de complexité élaborée
2721	8	12	Compréhension de documents écrits simples
2722	8	13	Compréhension de documents écrits complexes
2811	8	14	Rédaction manuelle simple
2812	8	15	Rédaction manuelle complexe
2813	8	16	Rédaction sur clavier
2821	8	17	Opérations mathématiques élémentaires
2822	8	18	Opérations mathématiques de complexité moyenne
2823	8	19	Opérations mathématiques de complexité élaborée
0	8	20	Evaluation d'ordre de grandeur

CODE CIH	CHA PTRE	CODE ELHAN	Intitulé
1811	8b	1	Relations interindividuelles = sociabilité
231	8b	2	Capacité d'écoute
2901	8b	3	Compréhension de documents abstraits simples
2902	8b	4	Compréhension de documents abstraits complexes
14	8b	5	Capacité d'abstraction
1411	8b	6	Faculté d'analyse
1431	8b	7	Faculté de synthèse
1432	8b	8	Faculté de créativité
1433	8b	9	Capacité d'organisation et de classement
1412	8b	10	Capacité à hiérarchiser des informations
1434	8b	11	Capacité à organiser la circulation des informations
195	8b	12	Aptitude à l'autorité
0	8b	13	Utilisation de matériel informatique simple
0	8b	14	Utilisation de matériel informatique complexe (PAO, calcul, recherche)

Year	1950	1951	1952
1950	1	1	1
1951	2	2	2
1952	3	3	3
1953	4	4	4
1954	5	5	5
1955	6	6	6
1956	7	7	7
1957	8	8	8
1958	9	9	9
1959	10	10	10
1960	11	11	11
1961	12	12	12
1962	13	13	13
1963	14	14	14
1964	15	15	15
1965	16	16	16
1966	17	17	17
1967	18	18	18
1968	19	19	19
1969	20	20	20
1970	21	21	21

IX.D DEMANDE DE PROGRAMME CONJOINT DANS LE DOMAINE DE LA READAPTATION PROFESSIONNELLE (EVALUATION PROFESSIONNELLE)

Lors des deux réunions à Strasbourg en novembre 1990 et à Siegen en mars 1991, les experts réunis en Groupe de Rédaction ont souhaité poursuivre leur collaboration dans le domaine de la réadaptation professionnelle, afin d'élaborer à partir des différentes méthodes existantes un système commun d'évaluation professionnelle.

En effet les travaux de ce Groupe de Rédaction ont constaté qu'il existait de nombreux points communs entre les méthodes et que les divergences, quand elles existaient, apparaissaient sur la forme et non sur le fond.

Si de nombreux pays en Europe se sont intéressés aux problèmes posés par le reclassement professionnel des personnes handicapées, rares sont ceux qui ont cerné l'évaluation professionnelle comme méthode de réinsertion professionnelle. Or la perception habituelle du handicap par l'entreprise est mal perçue. La notion de handicap véhicule une "aura" négative qui engendre des comportements d'exclusion. L'entreprise a tendance à méconnaître et / ou à sous-estimer les capacités de récupération et de réadaptation de la personne handicapée. De nombreux types de grilles ont été élaborés, diffusés, utilisés puis abandonnés. Les raisons en sont complexes, mais une des raisons qui peut être invoquée est l'absence d'une méthodologie bien précise et la réduction de l'information portée par ce type de grilles. Enfin aucune n'a vraiment pris en considération la dimension du poste de travail.

C'est l'originalité des trois systèmes retenus par le Groupe de Rédaction ou plutôt 3 méthodes qui, dans leur processus, aboutissent à une grille. En fait, tous les promoteurs de ces méthodes préfèrent l'appeler profil pour bien faire la différence avec les anciens procédés.

Ces trois méthodes ont la particularité de faire une évaluation de la personne handicapée et du poste de travail à travers un même profil. Leur originalité tient:

- d'une part à la mise en adéquation entre l'homme et son outil de travail par la comparaison des différents profils,
- d'autre part à la concordance des différentes méthodes avec la CIH. Celle-ci tient à l'approche des trois niveaux proposés dans le schéma de WOOD: Déficience et Incapacité pour l'évaluation de l'homme et de son milieu de travail, Désavantage pour explorer l'adéquation entre l'homme et son environnement.

Cette approche peut être étendue aux personnes en situation de handicap potentiel dont les personnes vieillissantes en activité professionnelle.

Ainsi le Groupe de Rédaction pourrait-il poursuivre ces travaux afin de mettre au point des outils sur la base des 3 méthodes précédentes:

- élaboration d'un catalogue de caractéristiques servant à la description des capacités, y compris des restrictions en termes de déficiences et d'incapacités selon les critères de la CIH.

- élaboration d'un catalogue de caractéristiques servant à la description des exigences non seulement du poste de travail mais aussi de l'environnement dans lequel ce travail s'effectue.

Ces deux catalogues devront par ailleurs s'interconnecter.

Ce Groupe de Rédaction devra construire une méthodologie dans le cadre plus large de la réinsertion professionnelle. Cette méthodologie devra pouvoir comparer les capacités du sujet avec différents postes de travail proposés par les entreprises d'où l'importance de la mise en place d'une banque de données de postes de travail. L'informatique est probablement le vecteur le plus approprié à cette tâche. Les aspects déontologiques et de libertés individuelles ne devront pas être écartés.

Sur le plan pratique nous pourrions prévoir un travail sur deux ou trois ans.

Un petit groupe d'experts (comprenant les personnalités du Groupe de Rédaction dans lequel seraient associés d'autres experts venant du domaine du travail et / ou du domaine institutionnel) serait chargé de préparer un rapport sur le domaine.

Ensuite une conférence européenne pourrait être mise en place pour le discuter.

Une procédure d'évaluation pourrait soit précéder cette réunion soit la suivre.

IX.E MANDAT SPECIFIQUE

1. Nom du comité: GROUPE DE TRAVAIL SUR L'EVALUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPEES (P-RR-EP)
2. Type: Comité en vertu de la Résolution (59) 23
3. Source du mandat: Comité pour la Réadaptation et l'Intégration des personnes handicapées (CD-P-RR)
4. Durée du mandat: trois ans
5. Mandat: Elaboration d'un système européen commun d'évaluation professionnelle des personnes atteintes de handicaps. Le système consistera en:

- un catalogue de caractéristiques servant à la description des capacités, y compris des restrictions en termes de déficiences et d'incapacités selon les critères de la CIH;
- un catalogue de caractéristiques servant à la description des exigences non seulement du poste de travail, mais aussi de l'environnement dans lequel ce travail s'effectue.

Ces deux catalogues devront s'interconnecter.

6. Comités directeurs d'activités apparentées:-
7. Mandat découlant du programme annuel d'activités:-
8. Mandat découlant d'une convention:-
9. Composition du comité:-
 - a. (1) France, Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni.
(2) Autres Etats parties à l'Accord Partiel qui souhaiteraient participer.
 - b. Nombre de membres qu'il est recommandé à chacun de ces gouvernements de ne pas dépasser:
 - c. Nombre de membres au titre de chaque Etat dont les frais de voyage et de séjour sont pris en charge par le Conseil de l'Europe:
 - d. Qualification désirable des membres: experts en évaluation professionnelle des personnes atteintes de handicaps.
10. Observateurs: Canada, CEE
11. Remarques de transition:

Secrétariat: Accord Partiel dans le domaine social et de la santé publique -
Direction des Affaires sociales et économiques

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

... ..

IX.F LES MEMBRES DU COMITE D'EXPERTS POUR L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION INTERNATIONALE DES HANDICAPS: DEFICIENCES, INCAPACITES ET DESAVANTAGES LORS DE L'ELABORATION DU PROJET DE RAPPORT

BELGIQUE

A. TRICOT

J. SIMONART-CORBIER

FRANCE

A. TRIOMPHE

P. MINAIRE

P. CHARPENTIER

J. ROUX

P. ROUSSEL

ALLEMAGNE

W. ASSMANN

B. HASSENKAMP

H.-M. SCHIAN

L. PFLEGING

D. KRONAUER

A. GRUNER

Ch. OBST

P. HOCH

ITALIE

S. TADDEI

A. SERIO

F. FRATELLO

E. SECHI

PAYS BAS

M. DE KLEIJN-DE VRANKRIJKER

R. DEN ADEL

D. KRAIJER

J. HALBERTSMA

P. WOUTERS

PORTUGAL

M. VIANA

ESPAGNE

A. SANCHEZ ROSSO

SUEDE

S. CALAIS VAN STOKKOM

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES

J. PIERRE

TCHECOSLOVAQUIE (OBSERVATEUR)

J. PFEIFFER

CANADA (OBSERVATEUR)

P. FOUGEYROLLAS

ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTE (OBSERVATEUR)

M. THURIAUX

H. HERMANOVA