

POUR UNE VÉRITABLE ADÉQUATION HANDICAP ET EMPLOI

Un des moyens: l'évaluation professionnelle Profil du poste de travail (X)

Pr. A. STORM
Université catholique de Louvain - Belgique
Secrétaire national de Rehabilitation International
Coordonnateur RI auprès de la CCE
Expert chargé de la direction de l'unité de coopération CCE-ONG

« Il est plus facile de détruire un atome que de détruire un préjugé. » (Einstein)

Que faut-il pour atteindre la véritable adéquation : handicap et emploi ?

A. ÉTAT DE LA QUESTION

Vingt éléments sont à retenir pour atteindre un tel objectif.

X. Informe le lecteur de l'utilité des différents éléments de l'outil méthodologique (voir partie B).

CULTURE DE L'ENTREPRISE

1. Apprendre le handicap dans l'entreprise

En dehors de toutes les modalités administratives, un élément très important est « le regard des autres », notamment celui du chef d'entreprise et des collègues de travail. Le jugement de ces derniers prend une place de plus en plus importante. Comment ? Par qui ?

2. Apprendre l'entreprise à la personne handicapée comment ? par qui

Lorsqu'on évoque le problème des personnes handicapées, il est fort difficile d'éviter de prononcer à certains moments le terme de « normal ». Or, cette normalité - notion profondément subjective - que signifie-t-elle dans le monde du travail ? Je crois que c'est là que se trouve la réponse au problème, car il n'y a pas de travailleur anormal », si ce n'est celui qui fait mal son travail.

Il convient d'abord d'analyser avec précision quels sont les travaux qu'ils peuvent réaliser. Je suis tenté de penser que si l'on se livrait à une telle analyse, l'on constaterait que l'éventail des possibilités est beaucoup plus large que l'on ne le pense généralement. Ceci est un premier élément. (X)

Le second élément réside dans le propre de la personne handicapée qui doit croire à ses possibilités. C'est le problème fondamental et très difficile de l'intégration sociale. L'élément essentiel est que le travailleur handicapé devienne un membre actif de la société. L'action sociale doit être cohérente. Afin d'entretenir cette cohérence, il faut vérifier que l'impact des options prises pour intégrer ces personnes tienne compte avant tout du fait qu'il existe :

- ces personnes et leur famille ;
- ces personnes, les travailleurs et les employeurs ; - ces personnes et les organes de réadaptation.

Cette contribution ne peut être réalisée que de manière **concertée et volontaire** par les entreprises et nécessite une coopération au niveau local avec l'office du travail, les pouvoirs publics et les organisations qui interviennent en réadaptation.

Compte tenu de cet élément, les quotas d'emploi devraient constituer des objectifs de politique sociale plutôt que des contraintes.

3. La réadaptation doit être un processus global cohérent, progressif et continu

C'est-à-dire que la notion statique d'invalidité doit faire place à une notion dynamique d'entraide et de réadaptation (annexe 1 : l'idéogramme européen et le national).

La réadaptation n'est pas qu'un geste médical. Elle ne s'arrête pas à la sortie de l'hôpital par exemple. Face à la vie, la personne handicapée a d'autres préoccupations : vivre comme les autres, avec les autres et participer à la vie de la société dont elle fait partie. La réadaptation est l'intégration sociale : rien de moins. Elle concerne la personne dans son entièreté. C'est le processus à une seule et unique personne. La réadaptation n'est pas une série d'actes ponctuels, elle ne peut être qu'un processus continu et coordonné ; d'où l'importance d'un travail d'équipe efficace et d'une coordination harmonieuse qui permettront d'obtenir le résultat.

Le processus de réadaptation devrait se dérouler dans la normalité. De plus, si l'autonomie peut devenir une réalité pour certains, il est vrai que malgré tout, beaucoup ne pourront jamais l'atteindre. Dans ce cas, il faut veiller à ne pas tomber dans le piège de l'enjeu économique. L'homme n'est pas une unité économique

sur le marché du travail. Dans l'entreprise, l'homme n'est pas une pièce, mais quelqu'un avec un corps et une âme, avec ses pensées et ses sentiments.

Il faut associer le fonctionnel au professionnel par une phase de bilans d'évaluation et d'orientation. La concentration de ces différentes phases donnerait un gain de temps et d'argent.

Un élément essentiel pour l'emploi est d'abord de choisir une formation sociale pour ensuite choisir une formation professionnelle. (X)

Dans la Communauté européenne, la nécessité de trouver un langage commun d'insertion, de formation professionnelle et d'intégration qui soit accepté par tout le monde est absolument indispensable, d'où l'intérêt d'un projet d'idéogramme. L'idéogramme type européen pourrait peut-être conduire à considérer que c'est le « meilleur système » ou en faire le système standard de tous les Etats membres. Un jugement de valeur ne peut être porté sur aucun système. Tout dépend bien entendu des législations des différents Etats membres. Cet idéogramme représente de façon visuelle la manière dont fonctionnent les structures actuelles.

4. Les mesures collectives et individuelles : les incitants financiers

4.1. Mesures sur le plan individuel

- Intervention des pouvoirs publics dans les salaires ;
- aménagement des postes de travail, instruments et vêtements de travail ;
- s'il y a perte de rendement, celle-ci peut être compensée de façon financière ;
- octroi de garantie de prêts à l'installation dans des activités non salariées ou indépendantes ;
- déplacements vers et du lieu de travail et aménagements des véhicules...

4.2. Mesures sur le plan collectif

- obligation d'emploi ;
- réservation d'emploi ;
- stimulation d'emploi ;

« Faut-il plutôt convaincre que contraindre ? »

De plus en plus, il s'avère que les quotas d'emploi doivent constituer des objectifs de politique sociale, plutôt que des contraintes. Dans certains pays, le problème de quotas est fortement discuté. Faut-il une législation anti-discriminatoire ou d'autres lois similaires ? **Mais l'élément principal est d'encourager les employeurs à se conformer** par exemple à un code de bonne pratique, plutôt que d'imposer des obligations légales quelconques. Bien sûr, la notion de quotas ou d'obligation d'emploi d'un certain pourcentage de personnes handicapées possède aussi bien ses partisans que ses adversaires.

Parmi ses partisans, on trouve évidemment que, via cette formule, un grand nombre de personnes handicapées trouvent une place dans les entreprises.

Parmi ses adversaires, se regroupent ceux qui estiment que :

- les entreprises ont déjà à leur service un certain nombre de travailleurs devenus « inadaptés », mais qu'elles maintiennent au travail ou encore des travailleurs qui, en raison de l'âge ou de la dynamique des outils de l'entreprise, ne sont plus suffisamment aptes ;
- d'autre part, des mesures d'obligation d'emploi se justifient peu dans une période de sous-emploi, où les entreprises licencient du personnel plutôt que d'en engager et, dès lors, le moment paraît inopportun pour autoriser une mesure de cette espèce ;

- en outre, toutes les mesures coercitives et les sanctions qui les accompagnent sont mal reçues et mal tolérées.

Il semble se dégager dès lors que les mesures coercitives de quotas vont à l'encontre de l'acceptation du handicap et de son intégration et qu'une obligation morale d'emploi, par l'instauration d'un programme de sensibilisation sur les intervenants à la mise au travail au niveau national, régional et local s'avère indispensable. Il faut donc que les bulletins périodiques des organisations d'employeurs et des organisations syndicales constituent un moyen pour la transmission des messages d'une politique d'emploi. L'on effacerait ainsi également les stigmates d'incapacités liés aux handicaps et l'on concernerait directement aussi bien les employeurs que les travailleurs à l'embauche des personnes handicapées, constituant de ce fait un des axes de la stratégie à élaborer et à laquelle les médias devraient activement participer.

5. Informer, c'est déjà intégrer

Le manque flagrant d'information auprès des entreprises notamment est significatif, mais également au niveau des services sociaux, quels qu'ils soient. Un guide de bonne pratique ou un code de bon usage, comme certains pays l'ont créé, est de plus en plus indispensable. Les revues des fédérations des entreprises, comme celles de la Fédération belge des entreprises (FEB), devraient informer leurs lecteurs.

Un code de bon usage pour l'emploi se doit, **en effet**, d'extirper des préjugés toujours vivaces nourris à la racine du handicap et de ses répercussions. Le contenu doit permettre le choix d'une politique d'emploi concernant les personnes handicapées et doit s'adresser aux cadres ou aux représentants et collègues des travailleurs handicapés, que ce soit du secteur public ou du secteur privé.

Une meilleure connaissance des handicaps et des adaptations dans la perspective de l'emploi paraît, à tous les niveaux, l'instrument de sensibilisation et de travail à mettre à la disposition de toutes les personnes et organisations qui, de par leurs fonctions, contribuent de manière concrète à la mise ou au maintien au travail des personnes handicapées et à leur emploi.

6. « Se vendre » (X)

Souvent, l'incapacité de la personne handicapée à savoir « se vendre » est significative. De nombreux travaux ont été entrepris sur ce thème, notamment à travers le Réseau communautaire des centres de réadaptation en introduisant la nécessité de renforcer la qualité des équipes de suite et de suivi du placement. Il devient en effet indispensable de vendre le produit de la formation et de permettre à la personne de contacter une entreprise et de s'y porter candidat à un emploi.

7. Amélioration de la protection administrative ...

... ou la lutte contre la complexité, la lourdeur et la lenteur des procédures.

On se rend compte en interrogeant certains chefs d'entreprise ou leurs représentants que cette procédure est très lourde. Ils ne souhaitent pas entreprendre des demandes pour obtenir des incitants financiers pour engager un travailleur handicapé et notamment pour éviter qu'une institution quelconque puisse ainsi avoir un droit de regard sur ce qui se fait dans l'entreprise.

8. L'emploi exige une formation professionnelle poussée (X) ...

... basée sur une évaluation de la capacité de travail, ainsi que de la capacité d'acquisition, notamment des gestes professionnels

Un élément essentiel est que les centres de formation professionnelle ne doivent pas être que des dispensateurs de formation, mais ils doivent analyser à partir des besoins de l'emploi afin de favoriser cette adéquation emploi et formation.

Pour aboutir à une réelle intégration, cette formation doit pouvoir être créée dans les centres de valides et ce, de la façon la plus complète possible. Celle-ci ne doit pas être polarisée uniquement sur l'aspect professionnel, mais également sur l'évaluation de l'autonomie et l'indépendance. Elle doit se faire de façon permanente dans la vie d'un individu et on ne peut parler d'évaluation sans parler de bilans, afin de permettre à la personne de « bondir » de difficulté en difficulté, de situation en situation.

De nouvelles méthodes se font jour. Il est un fait que les nouvelles technologies permettent de modifier l'accès à certaines professions. Ces nouvelles technologies ne sont ni des potions magiques, ni des solutions sans risques. Elles ont déjà souligné certaines différences, voire les handicaps qui peuvent être amplifiés ou corrigés. Il faut établir une stratégie pour arriver à un partenariat entre les entreprises, les associations de handicapés et les institutions. On ne peut plus dissocier l'entreprise de la formation. Il faut l'associer dès la phase d'orientation jusqu'à l'emploi.

L'évaluation est donc la véritable plaque tournante pour le développement de l'auto-prise de conscience de la personne handicapée. Elle est parfois plus importante que les conclusions de l'expert. Des unités mobiles d'évaluation, comme celles créées en Irlande, offrent des possibilités très importantes. Dans de nombreux pays, l'évaluation prévoit toujours la participation et l'échange de vues avec la personne handicapée - le client concerné. Si l'innovation est toujours la réponse à un manque, par contre l'innovation est toujours renforcée par les capacités.

Enfin, le programme de formation professionnelle ne doit pas être uniquement un moyen d'acquérir une qualification. Il doit également constituer un moyen d'entrer en relation avec les autres. Les méthodes d'évaluation sophistiquées sont rejetées sur base de la psychométrie.

Les mises en situation présentent l'élément le plus important pour une bonne évaluation. Les nouvelles technologies, avec leurs répercussions sur l'emploi, pénètrent la totalité de notre environnement et seront de plus en plus l'élément commun à un stade ou l'autre de toute activité économique. C'est ainsi que dans les enseignements dispensés nous sommes conduits à tenir compte des aspects suivants :

1. les technologies nouvelles sont à considérer comme des éléments déterminants d'une nouvelle forme de culture nécessitant des approches pédagogiques diversifiées et complémentaires à celles utilisées traditionnellement (nécessité d'un décloisonnement des disciplines d'enseignement technologique, modification des modalités de contrôle des acquisitions, transformation des établissements, des centres de ressources et de documentation) ;

2. les nouvelles technologies obligent à intégrer la notion **promotionnelle** que la formation devrait apporter dans le secteur de la réadaptation professionnelle. En effet, la notion traditionnelle d'acquisition d'un métier semble beaucoup trop limitative par rapport à la nécessité d'acquisition d'une capacité professionnelle évolutive. Ceci oblige à conduire des actions utilisant au maximum les capacités d'acquisition de la mise en situation précédant la décision d'orientation en vue d'une formation.

Enfin, des études ergonomiques et l'utilisation d'un ergonome deviennent de plus en plus indispensables dans le contexte de l'économie et de l'évolution technologique (dans la Charte communautaire sociale des travailleurs, à l'article 26, l'ergonomie a été mentionnée pour faciliter l'intégration des travailleurs handicapés).

Partant de l'idée que la lutte pour l'emploi sera de plus en plus âpre, rendre compétitives les personnes handicapées par tous les moyens possibles semble impératif (niveau de formation, capacité d'évolution, souci d'aménagement des conditions d'insertion psycho-sociologiques, adaptation et aménagement des postes de travail,...). Si l'on veut éviter à terme le risque de voir les personnes handicapées exclues du monde du travail, il faut polariser et concentrer tous nos efforts sur une formation adéquate.

Le réentraînement à l'effort, véritable perfectionnement de la réadaptation fonctionnelle, a pour objectif la remise au travail. Il est la restauration synergique des grandes fonctions en tenant compte de la profession, de la pathologie, de l'âge, du sexe et de l'entraînement. La place du geste professionnel et de sécurité dans l'intégration des personnes handicapées dans la société est primordiale, d'autant plus qu'elle est indispensable dans le comportement physique du travailleur face au poste de travail.

Cette acquisition de gestes passe par un programme d'activités physiques adaptées.

9. « Il ne suffit pas de placer, il faut suivre aussi » (X)

La qualité du service de placement, avec la nécessité d'un service d'accompagnement et de suivi, est une des modalités capitales pour l'intégration économique.

Dans des centres de formation professionnelle se crée ce type d'équipe. De plus en plus des initiatives publiques et privées groupent des équipes de placement, où psychologue, ergothérapeute, ergonome,... se rencontrent pour faciliter le placement. Tous ces services dits d'assistance professionnelle doivent envisager leur rôle surtout au niveau individuel, plutôt que de manière centralisée au sein du processus global de réadaptation.

10. Mobilité, accessibilité, transports, communications (langage gestuel pour déficients auditifs par exemple) : éléments essentiels pour l'intégration économique (X)

11. Mesurer le handicap M

L'utilisation de bilans sociaux, fonctionnels et ergonomiques est indispensable, afin d'obtenir l'intégration socio-économique la plus complète, tant dans le domaine des interventions financières que dans l'adaptation du poste de travail et des différentes modalités de la réadaptation fonctionnelle.

12. Changer les mentalités ...

... par une information rigoureuse et objective sur les capacités de travail de la personne handicapée. De nombreuses études témoignent des qualités démontrées par les personnes handicapées aux postes de travail et celles-ci ont été comparées notamment à des travailleurs valides (annexe 2 -étude).

13. Atténuer le fossé générateur de perte de temps et de conflits ...

... en recherchant la synergie entre la réadaptation et la formation à l'emploi. Le lien entre le monde du travail et celui de la réadaptation pourra se faire par des personnes qualifiées à travers un service de placement, d'accompagnement et de suivi, d'où l'importance d'un coordonnateur de la réadaptation.

Comment combler le fossé ? L'équipe pluridisciplinaire doit intégrer un agent de placement ou un conseiller en réadaptation (annexe 3).

14. « A qualification égale - salaire égal »

Dès lors, la personne handicapée ne peut être pénalisée pour son activité professionnelle. Le reclassement professionnel présente un intérêt sur trois plans :

- humain : car l'aspiration de tout être est de vivre comme les autres ;
- social : car la récupération d'une personne handicapée, même gravement atteinte, doit permettre de participer à nouveau à la profession ;
- financier : car tout salarié contribue par ses impôts et ses cotisations au financement des collectivités publiques, des systèmes de prévoyance sociale. Ce dernier aspect a d'autant plus d'importance que du fait même de sa maladie ou de son traumatisme, la personne handicapée bénéficie de l'aide financière de la collectivité, tant pour la couverture des soins que pour recevoir un revenu de remplacement. Le fait de le remettre au travail le rend lui-même contributif des dépenses qu'il occasionne.

On peut donc affirmer que la réadaptation soulage le fardeau de l'assurance sociale et que, de plus, chaque personne handicapée qui est intégrée ou réintégrée dans le processus du travail contribue par son activité à la croissance économique. Sur ces rémunérations et son salaire, il paye des impôts et des cotisations d'assurance sociale (annexe 4).

15. Le double désavantage de la femme handicapée

Etre femme et être handicapée dans le domaine professionnel présente une double pénalité. Les femmes sont en effet confrontées à trois réalités face au monde du travail :

- le fossé entre l'éducation des hommes et des femmes existe toujours. Ce fossé se retrouve au niveau des personnes handicapées malgré les efforts des écoles et des centres de formation prônant l'éducation des personnes handicapées, où les filles sont éduquées dans la conscience de leur égalité (initiative d'autant plus intéressante que les écoles spéciales en milieu protégé sont inadaptantes à la vie active et nécessitent une formation ultérieure adaptée au monde du travail) ;
- si le salaire des femmes devient essentiel dans la vie du ménage, leur profession est souvent influencée par la situation du mari et les responsabilités familiales. De plus, la grosse part des revenus du ménage provient du mari. Il est à noter que 29 % des femmes, dont une majorité de femmes mariées, travaillent à temps partiel ;
- les différentes politiques gouvernementales incitent les femmes à rester chez elles : manque de crèches, impôts, etc.

Si un nombre croissant de femmes sont entrées sur le marché du travail, il convient de souligner qu'elles continuent à assumer les tâches ménagères et familiales et que cette double vie, même sans handicap, est très fatigante. Il semble exister un véritable frein à l'insertion professionnelle des femmes handicapées, d'autant plus que leur accès à une formation professionnelle appropriée n'est pas toujours possible.

16. Les aides techniques professionnelles y compris l'adaptation du véhicule et du poste de travail (X)

17. Le rôle des médias

Ceux-ci doivent assurer l'image du handicap et démontrer que les personnes handicapées possèdent les mêmes qualités que les personnes valides. Lorsque des personnes appartenant à ces deux groupes postulent un même emploi, ce n'est pour le moins qu'à qualification égale et de préférence avec une qualification supérieure que les personnes handicapées vont avoir une chance d'être préférées aux personnes valides. Il faut donc considérer que toutes les mesures en faveur des personnes handicapées développées dans les médias sont un investissement à long terme avec un impact positif sur le plan social, mais également dans le domaine de l'emploi et donc sur le plan économique en général.

La sensibilisation de l'opinion publique est capitale à l'égard de l'esprit de solidarité avec nos concitoyens handicapés. Plus nous pouvons les intégrer de façon durable dans le processus de travail et plus nous pourrons leur envoyer une image valorisante d'elles-mêmes et ainsi leur donner le sentiment d'avoir une place reconnue dans la société, leur facilitant dès lors l'intégration socio-économique recherchée.

18. L'équipe pluridisciplinaire et le travailleur handicapé

C'est à celui-ci de faire son projet de réinsertion professionnelle avec le soutien de tous les membres de l'équipe et ce dans les différentes étapes de la réadaptation, depuis la phase de l'enseignement, de la réadaptation fonctionnelle, de l'évaluation et de la formation professionnelle. (X)

19. Le travail protégé est-il un lieu de transition ?

Il devrait l'être, mais dans toutes les expériences réalisées dans les différents pays membres, l'on constate à peine 1 à 3 % de personnes qui passent du travail protégé à l'économie normale. On devrait de plus en plus créer des postes de travail qui auraient comme fonction essentielle de constituer une sorte de sas pour les travailleurs handicapés vers un retour à un travail normal. L'on obtiendrait ainsi une certaine identification des postes de travail. (X)

Si ces personnes handicapées vivent et travaillent en milieu séparé, la ségrégation accroît le handicap. Il est donc important qu'elles soient intégrées dans un milieu normal de manière aussi complète que possible. Il est en outre nécessaire d'obtenir qu'elles soient acceptées par tous et ainsi devenir des membres actifs de la société, ce qui permet dès lors de réduire les charges collectives.

20. Les alternatives d'emploi (X) ...

... telles que le télétravail, enclaves, coopératives, etc., sont absolument indispensables pour obtenir cette véritable transition. La « culture des entreprises » est nécessaire afin que la personne handicapée puisse s'autonomiser, se responsabiliser avec le soutien des représentants des travailleurs, des chefs d'entreprise, des membres de l'équipe pluridisciplinaire de réadaptation.

Quel est le véhicule innovateur ? Quel est le véhicule de développement ? L'on constate que l'innovation est toujours la réponse à un manque. Faut-il ou non innover en cette matière ? Les seules possibilités sont

d'informer toutes les parties sur les capacités de la personne handicapée. Il faut démontrer ce qu'elle est capable de faire et qu'elle peut travailler. De toute manière, la personne handicapée n'est pas handicapée professionnellement. Elle a très souvent des qualités très proches du travailleur valide et même le dépasse. La capacité de travail doit être superposable aux exigences du travail. On ne doit pas échouer quand on est « malade », on doit surmonter toutes les barrières, psychologiques et autres (annexe 5).

Enfin, on ne sait pas faire de social sans que l'économie n'aille et on ne sait pas non plus faire d'intégration économique sans l'intégration sociale, d'où l'importance de tout ce qui tourne autour de l'intégration, le transport, la mobilité, le logement, la formation, l'accessibilité,...

La crise économique n'est pas le déclin, le handicap n'est pas l'inaptitude. Il faut donc ainsi modifier les images fausses.

Nous sommes européens. L'Europe est notre réalité physique, historique, économique, culturelle. Cependant, nous demeurons plus sensibles à nos différences qu'à nos solidarités. L'Europe du grand marché intérieur de 160 millions de producteurs et de 320 millions de consommateurs se construit avec les prises de participation financière, la création de grandes infrastructures, l'harmonisation des législations, la libre circulation..., et l'accroissement du chômage.

Il ne faut pas que l'Europe se réalise au détriment de ses citoyens et particulièrement des plus vulnérables.

« Pourquoi l'Europe ? » demande une publication officielle des Communautés : « Pour ne pas devenir pauvres, pour ne pas devenir faibles. » Il importe donc que les travailleurs handicapés ne soient pas les disqualifiés, mais les gagnants de l'Europe et de la nouvelle croissance.

La principale ressource réside dans les hommes et la plupart des personnes handicapées veulent travailler et sont capables de réussir leur vie professionnelle.

Pour ce faire, il faut que nous adoptions une attitude positive, une attitude réaliste, une attitude constructive.

Comment ?

- par des améliorations des conditions de travail ; (X)
- par l'aménagement des temps de travail ;
- par la création de nouveaux emplois ;
- par la gestion des ressources humaines et la qualification à travers la formation, ainsi que l'adaptation aux innovations technologiques, en tenant compte de l'évolution des métiers sur la base de recherches scientifiques.

Ainsi on atteint une véritable adéquation : handicap et emploi !

B. L'OUTIL MÉTHODOLOGIQUE POUR L'ADÉQUATION

L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE : PROFIL DU POSTE DE TRAVAIL

La réadaptation est un processus complexe qui comprend de nombreuses étapes. La question se pose de savoir si l'efficacité de ce processus et de sa structure peut être améliorée, notamment dans la phase de la réadaptation fonctionnelle (annexe 1 -Idéogramme du processus).

Dans l'analyse du fonctionnement de ce système, il apparaît souvent que, du point de vue de la personne handicapée, les liens entre les interventions médicales et para-médicales, d'une part, et les actions dans le monde du travail aboutissant au placement, d'autre part, sont pratiquement peu nombreux et institutionnellement faibles. Il semble donc qu'il y a là un fossé générateur de pertes d'énergie et d'efficience (annexe 2 Relation des structures de réadaptation et l'entreprise).

Cette situation ne résulte certainement pas d'un manque de volontés et de compétences. Il existe sans aucun doute de bonnes raisons susceptibles d'expliquer cet état de fait. L'une d'entre elles pourrait résider dans la carence des méthodes et des outils pouvant améliorer l'interface entre les deux milieux cités.

L'outil méthodologique proposé permet de faciliter la synergie entre les efforts des différentes parties composant le processus de réadaptation. *Il n'est pas un diagnostic médical, et il ne remplace pas non plus les instruments utilisés par les spécialistes de l'organisation du travail. Sa place est entre ces deux catégories d'interventions, et notre espoir est qu'il soit utile aux deux.*

L'idée de base pour l'élaboration du **profil** a été de se tourner vers l'ergonomie pour examiner les aides qu'elle pourrait apporter pour atteindre l'objectif. L'ergonomie, on le sait, est l'étude du travail, et développe, depuis maintenant de nombreuses années, des indicateurs provenant de différentes disciplines et portant sur les exigences et les conditions de travail pour l'homme.

La démarche suivie pour définir ce profil a consisté d'prendre dans les connaissances de l'ergonomie les indicateurs pertinents pour le but poursuivi, puis, par essais et erreurs successifs, de les trier, de les affiner et de les compléter.

Cinq phases ont ainsi été parcourues, pour aboutir à un profil comprenant 43 items répartis en 9 catégories (annexe 6) :

1. train préhenseur
2. train locomoteur
3. charge physique
4. acuité sensorielle
5. environnement physique
6. conception du poste de travail
7. facteurs intellectuels
8. charge mentale
9. facteurs psychologiques et psycho-sociologiques

Le profila également été conçu pour qu'il soit facilement accessible et compréhensible pour tous les utilisateurs. Dans la place qui lui est réservée par rapport au processus de réadaptation, l'outil présenté et validé ne prétend pas offrir des possibilités universelles d'application. Mais nous pensons aussi, et les tests

de validation le prouvent, qu'il présente un caractère suffisamment général pour couvrir un grand nombre de situations de réadaptation, et ainsi contribuer à améliorer dans une mesure non négligeable les liens entre les disciplines médicales et paramédicales, et les praticiens du monde du travail en aidant à l'évaluation et à l'adaptation des structures de travail et de vie quotidienne, et en fournissant des indications, qui ne sont pas un diagnostic, utiles pour l'amélioration de la condition de la personne handicapée.

L'instrument méthodologique pourra servir à couvrir d'autres facettes de la réadaptation comme :

- l'évaluation des capacités de travail en vue d'une orientation professionnelle spécialisée ;
- fournir des recommandations pour l'adaptation d'un poste de travail ;
- la conception, au cours de la formation scolaire ou de la réadaptation fonctionnelle des personnes handicapées, d'un programme d'activités physiques adaptées tenant compte des exigences de travail de leur profession future ou actuelle (menu « à la carte » d'un programme strictement personnalisé). La majorité du contenu de chaque rubrique trouvera une activité physique adaptée spécifique à l'incapacité du moment et aux besoins des exigences professionnelles.

Evaluer les exigences, ce n'est pas restreindre le champ des possibilités, mais c'est améliorer la condition de la personne handicapée à l'aide d'un programme d'activités de réentraînement à l'effort. Ainsi pour la réadaptation fonctionnelle, l'écart existant entre les capacités de l'individu et les exigences du travail sera réduit. Les compensations seront recherchées tant dans l'activité de la personne que dans l'utilisation rationnelle d'aides techniques professionnelles (annexe 5).

Une véritable pédagogie amènera la personne handicapée à :

- s'autonomiser ;
- se responsabiliser ;
- s'assurer et assurer son projet de réinsertion professionnelle (motivation, aspiration).

Le travail d'une équipe pluridisciplinaire s'avère nécessaire.

Le noyau central est la personne.

Participation et action sont les mots clés de la réussite.

Instrument méthodologique

Une fiche profil du poste de travail : 43 LE. (indicateurs ergonomiques) répartis dans 9 rubriques. Des LE. supplémentaires sont utilisés si la pathologie et le déficit le réclament.

Cet instrument méthodologique permet la confrontation avec les capacités de la personne en réadaptation qui, ainsi :

améliorera sa potentialité à l'aide d'un programme
d'Activités physiques adaptées

Applicabilité

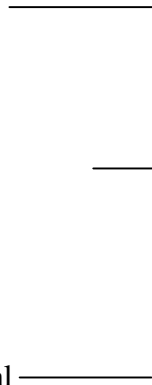
Enjeux

Institutions

- Centres de réadaptation
fonctionnelle
et professionnelle

- Centres d'évaluation
ou Centres d'orientation
professionnelle spécialisée

- Enseignement technique spécial

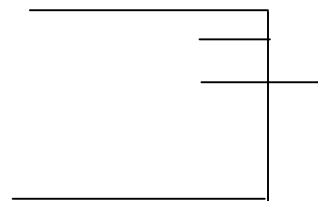


Contribution à l'amélioration
de la condition de la personne
handicapée (physique, mentale,
psychologique)
globalité

contribution à l'évaluation
et adaptation des situations
d'insertion dans les structures
de travail ou de la vie
quotidienne

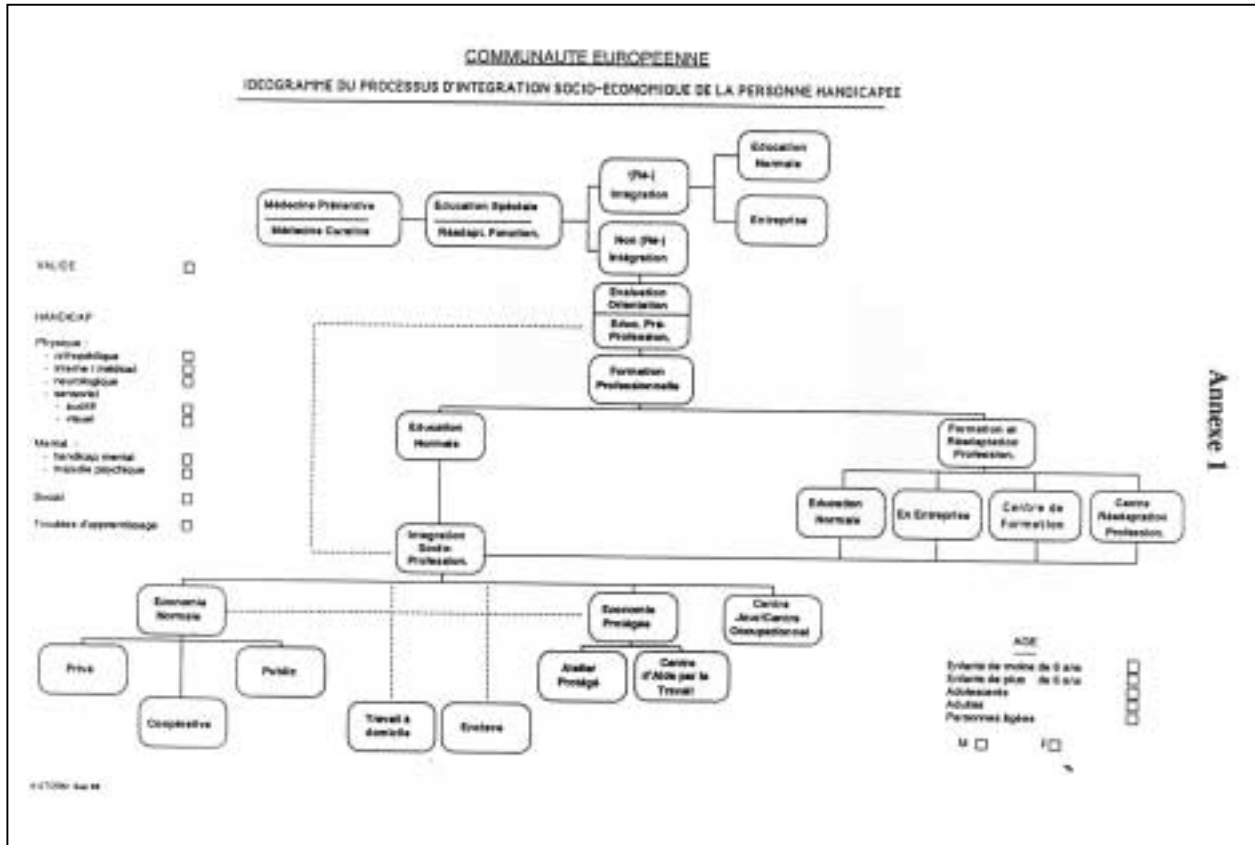
Service de placement en économie normale et protégée :

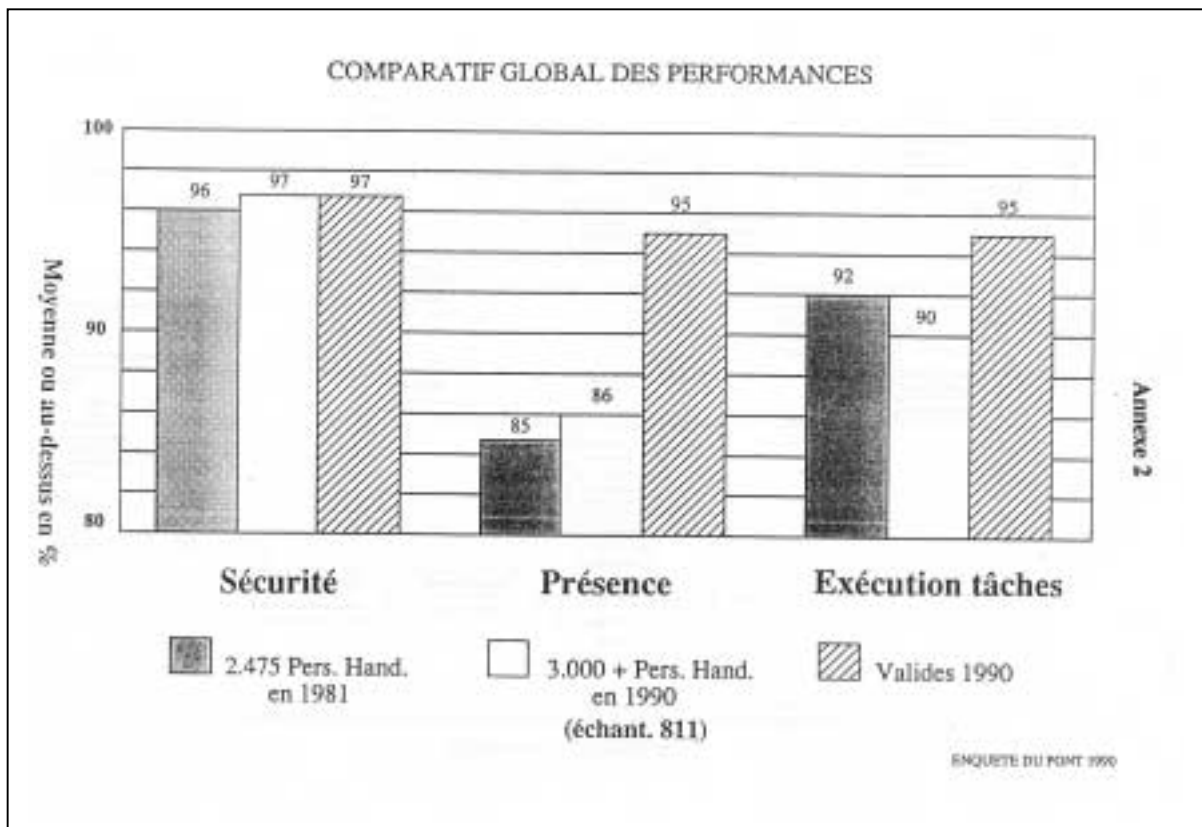
- Agents de placement
- Médecins du travail
- Membres des comités
de sécurité, d'hygiène
et d'embellissement des lieux
- Partenaires sociaux

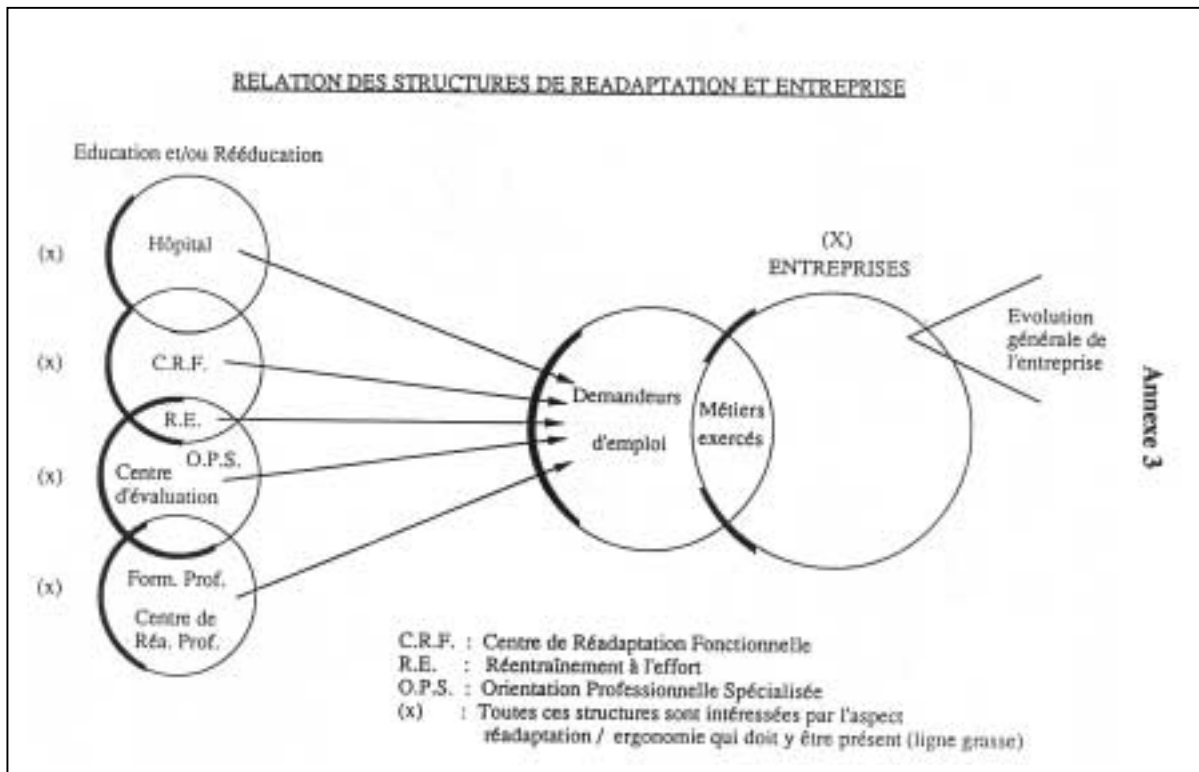


Amélioration des conditions
de travail concernant
à la fois le confort
individuel et les exigences
de la production.

Indication possible pour une évaluation de la perte des capacités de travail en vue d'une indemnisation

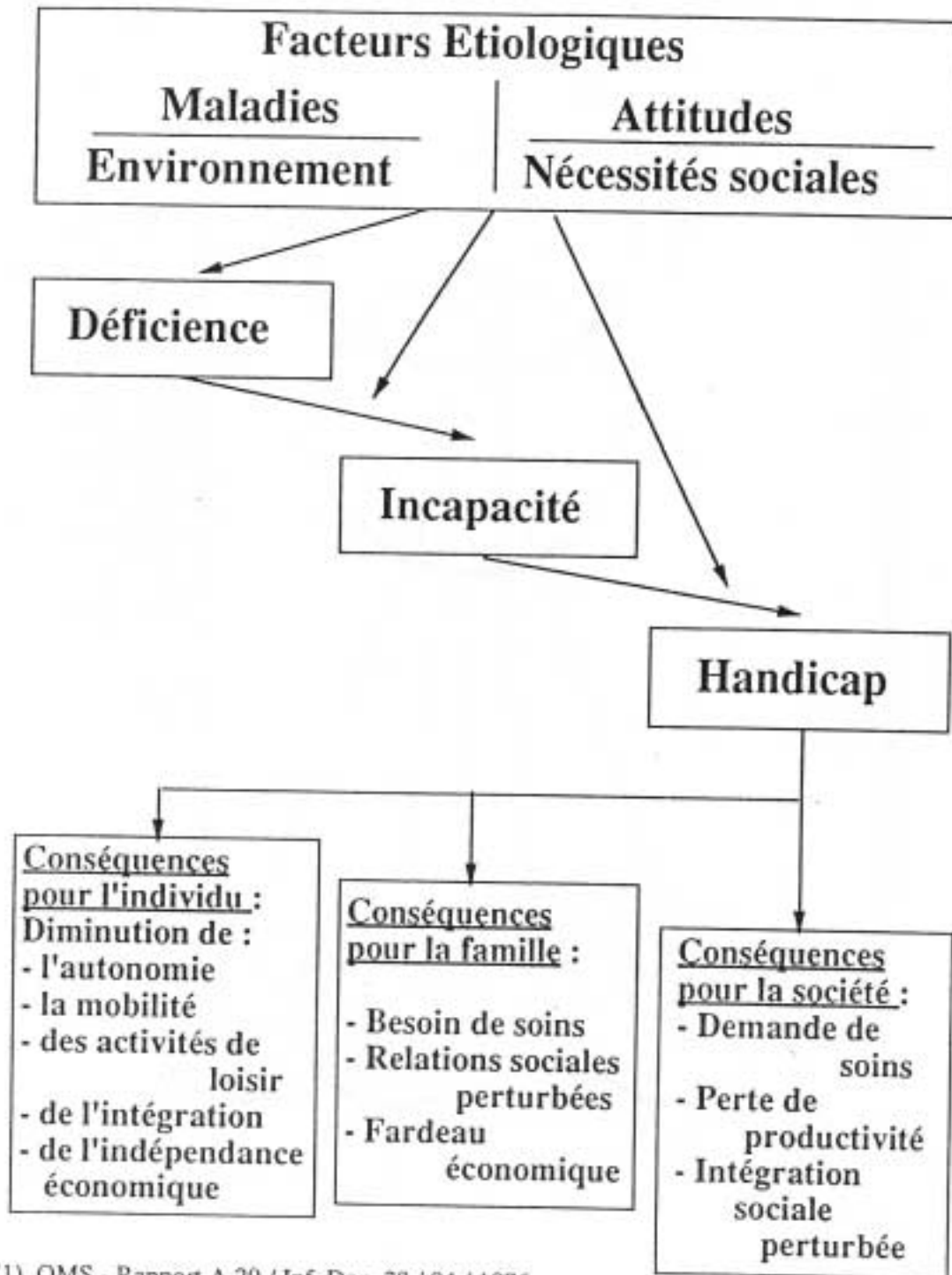






Annexe 4

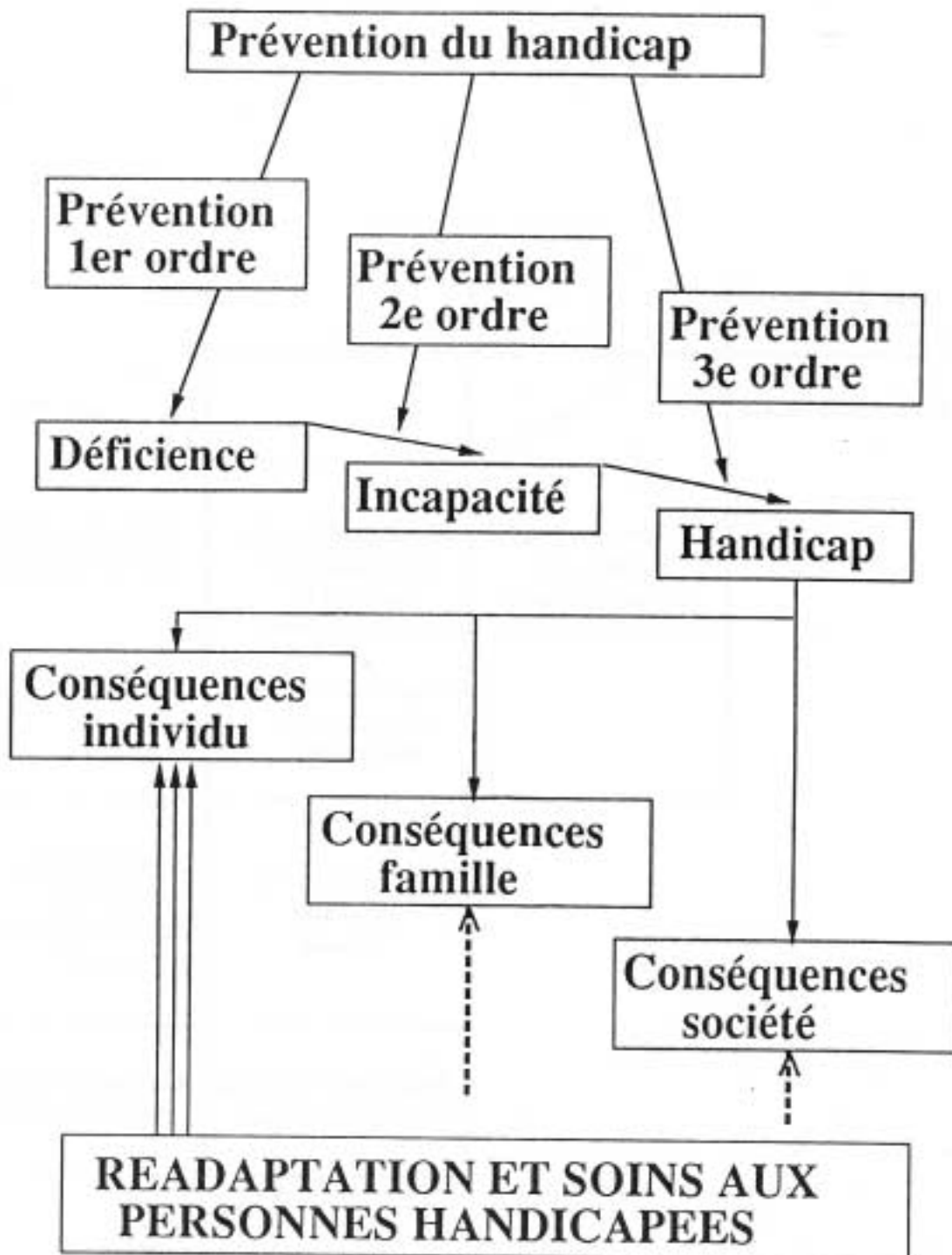
PROCESSUS CONDUISANT AU HANDICAP (1)



(1) OMS - Rapport A 29 / Inf. Doc. 28 / 04 / 1976

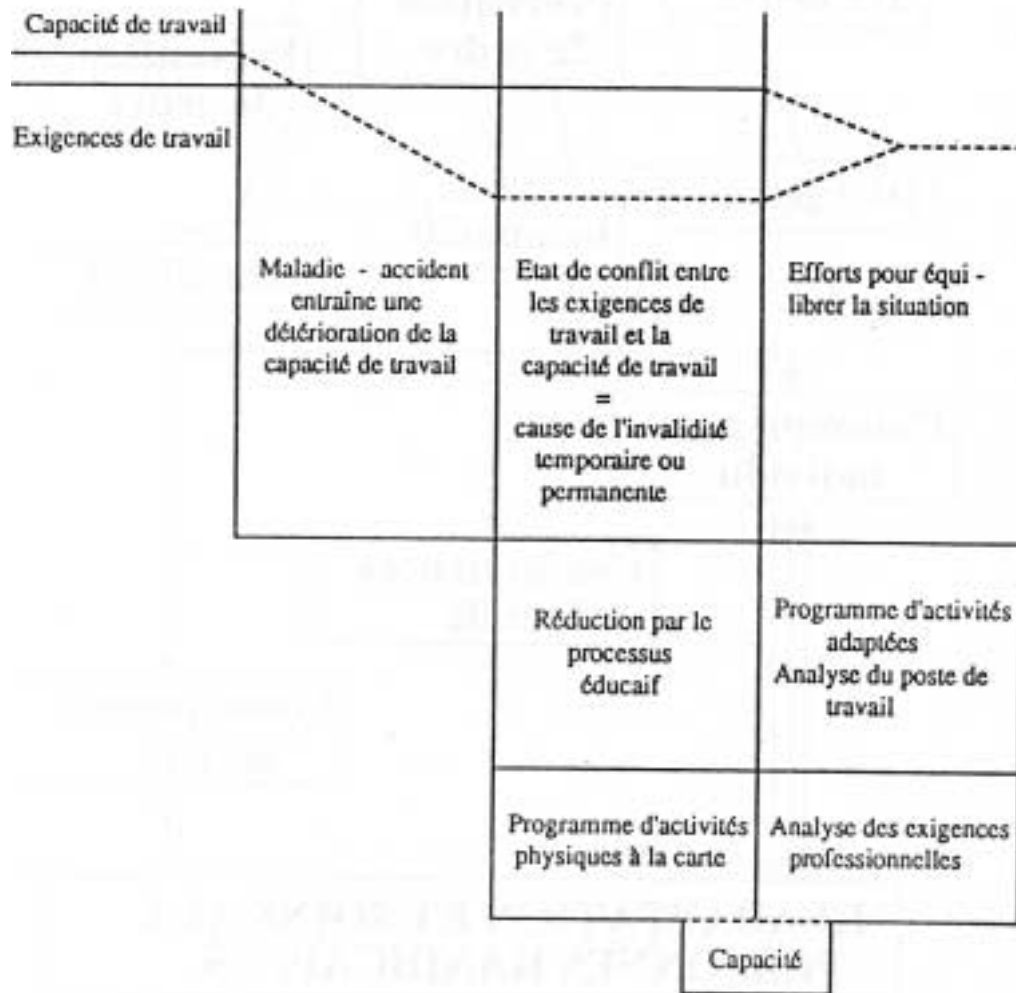
Annexe 4

**INTERVENTIONS VISANT A REDUIRE
LE PROBLEME DU HANDICAP**



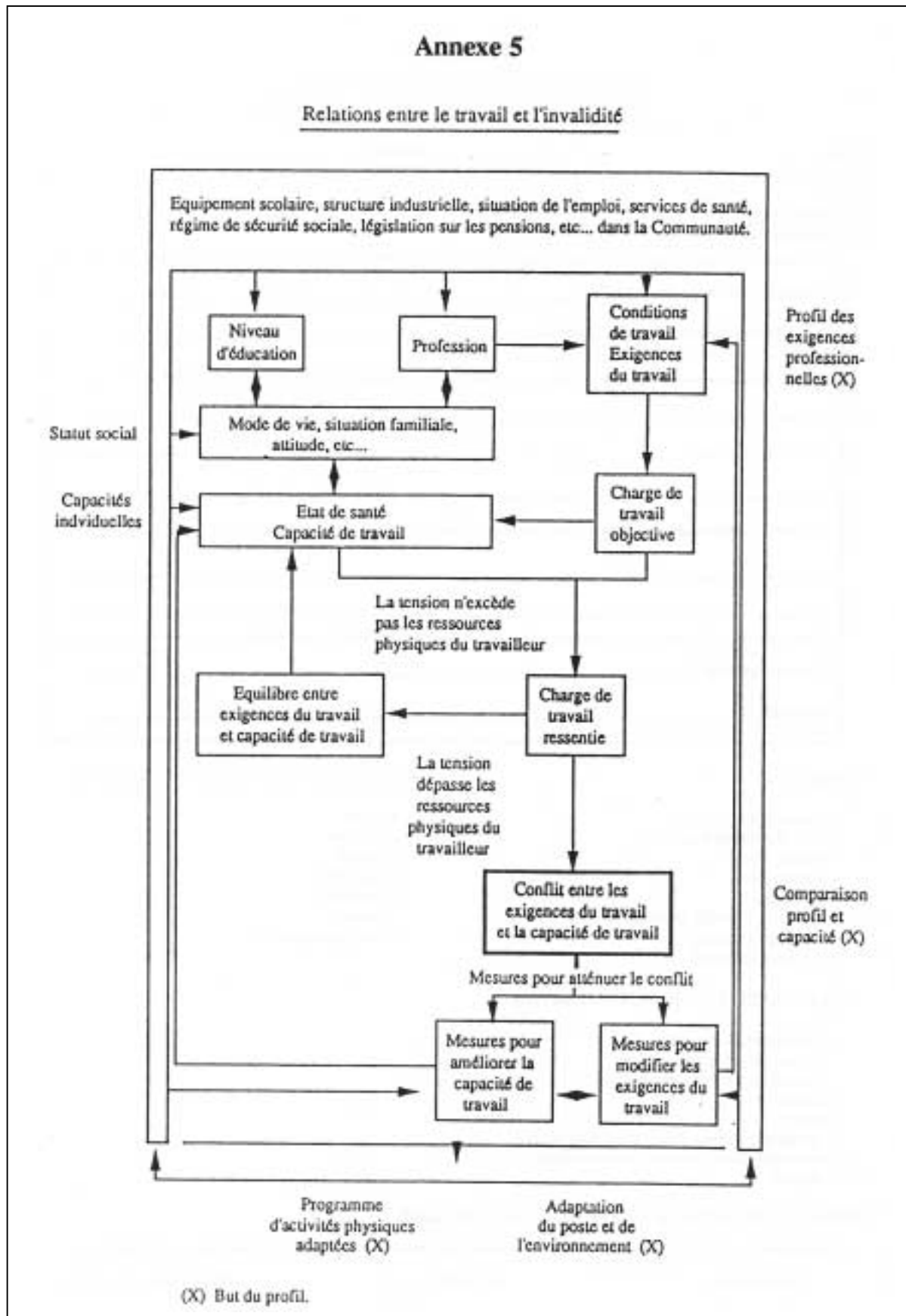
Annexe 5

Le déséquilibre entre la capacité de travail et les exigences de travail
 et la réponse possible grâce au profil des I.E.



Annexe 5

Relations entre le travail et l'invalidité



Annexe 6

FICHE D'ANALYSE D'UN POSTE DE TRAVAIL

Nom :
Date de naissance :
Usine :
Chef de service :
Représentant des travailleurs :

Prénom :
Atelier :

Dénomination du poste de travail : _____

Description succincte du poste de travail : _____

Matériaux utilisés : _____

Description des outils, machines, équipements utilisés : _____

Date de l'analyse : _____

Analyste : _____

HORAIRE :

- travail à temps plein
- travail à temps partiel
- horaire libre
- fixe de jour
- fixe de nuit
- 2 pauses alternées (AM - PM)
- 3 pauses alternées
- 4 pauses alternées

MOYENS INDIVIDUELS DE PROTECTION :

- gants
- masque
- casque
- lunettes
- souliers
- tablier
- moyen anti-bruit
-

DEPLACEMENTS : CHEMIN DU TRAVAIL :

- camionnette entreprise
- voiture privée (conducteur)
- voiture privée (non conducteur)
- moto
- vélo
- transports publics (train, tram, bus, métro)
- correspondances éventuelles avec attentes (1, 2, 3)
- marche

INDICE DE RESISTANCE A L'EFFORT ET A LA FATIGUE

Observation

Entretien

Observation + entretien

