

Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles - E S A P [©]

Pour un projet de réinsertion professionnelle individualisé

Processus développé par l'asbl « **GRAVIR** »
Groupe Pluridisciplinaire de Recherche et de Développement
de Modèles Holistiques de Réadaptation

P. Villers¹, P. Castelein², Ch. Bauwin³, E. Bouffioulx⁴, F. Cornillie⁵

1^{ère} PARTIE

LES FONDEMENTS DE LA METHODE

PREAMBULE

Pour situer l'importance de cette démarche évaluative, les buts de la « Charte sur l'évaluation professionnelle des personnes handicapées » édictée par le Conseil de l'Europe et décrits ci-après, situent clairement le cadre et la finalité de ce processus d'évaluation :

- 1. Aux fins de la présente charte, l'évaluation professionnelle des personnes handicapées désigne le processus d'évaluation des aptitudes professionnelles des personnes et des exigences du poste de travail, ainsi que la comparaison et le rapprochement de ces évaluations en vue de l'intégration ou de la réintégration professionnelle.*
- 2. L'évaluation professionnelle fait partie intégrante de la réadaptation et de l'intégration professionnelle ainsi que de l'aide et du suivi au travail. L'association au stade le plus précoce possible des aptitudes et des exigences professionnelles dans les projets de réadaptation permet d'harmoniser des mesures médicales, thérapeutiques, scolaires et professionnelles avec l'objectif final de l'intégration professionnelle.⁶*

1. INTRODUCTION

Dans le cadre de notre mission d'accompagnement des personnes handicapées, le retour à une occupation professionnelle contribuant à l'autonomie et à la valorisation des rôles personnels et sociaux de la personne, représente l'une des finalités de toutes les interventions thérapeutiques.

En tant qu'acteur du processus de réadaptation et d'intégration professionnelle, nous sommes confrontés à de nombreuses difficultés :

- le nombre et la diversité des facteurs intrinsèques, extrinsèques et contextuels à appréhender,

¹ Ergothérapeute au Centre de Réadaptation Fonctionnelle Neurologique pour Adulte de l'Hôpital Universitaire ERASME - ULB à Bruxelles, Chargée de cours à la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine - HELB - I.P. - ISCAM

² Ergothérapeute et Licencié en gestion hospitalière et médico-sociale, Coordinateur section ergothérapie, Maître-assistant à la Haute Ecole Libre de Bruxelles Ilya Prigogine - HELB - I.P. - ISCAM

³ Ergothérapeute, Licenciée en Kinésithérapie, coordinatrice de la section ergothérapie, Maître-assistant à la Haute Ecole Léonard de Vinci – Institut Parnasse 2 Alice.

⁴ Ergothérapeute, Licencié en Kinésithérapie, Coordinateur de la section ergothérapie, Maître assistant et à la Haute Ecole Europe Charleroi.

⁵ Ergothérapeute, Ergonome Européen, Directeur adjoint du département de gestion des risques, Centre de Service Interentreprises Prévention et Protection – CESI - Bruxelles

⁶ Extrait de la Résolution AP(95)3 adoptée en 1995 par le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe et relative à une Charte sur l'évaluation professionnelle des personnes handicapées. Cette Charte contient des recommandations sur les principes éthiques et sur les procédures d'évaluation des capacités des personnes et des exigences des postes de travail.

- l'identification de tous les facteurs et déterminants qui influencent le processus,
- le nombre et la diversité des acteurs aux différentes phases du processus,
- un langage équivoque des intervenants de différentes disciplines,
- la participation au processus de l'acteur principal qu'est la personne handicapée,
- établir un projet d'intégration professionnelle réaliste et cohérent,
- inscrire son action dans un fonctionnement pluridisciplinaire, ...

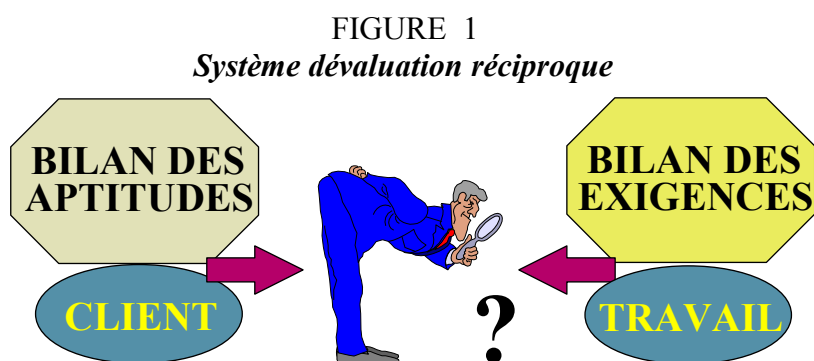
Cette liste, démontre bien la complexité du processus et de l'intervention.

Afin de proposer une méthodologie scientifique et un outil performant d'aide à la décision, le groupe de recherche GRAVIR a développé un système d'évaluation de la relation PERSONNE / EMPLOI.

Ce travail a initialement pris forme en 1999 dans le cadre du projet HORIZON « Euro-stratégie pour l'insertion du traumatisé crânien », en collaboration les associations ARCEAU-ANJOU (Angers – F), La BRAISE (Bruxelles – B) et le CAJ L'ADAPT (Paris – F).

L'expérimentation s'est depuis élargie à de nouvelles collaborations et vers des populations plus diversifiées.

Cette méthode est basée sur un SYSTEME D'EVALUATION RECIPROQUE de la PERSONNE et de l'EMPLOI par confrontation des APTITUDES intrinsèques de la personne et des EXIGENCES spécifiques de l'emploi (figure 1)



2. OBJECTIF

L'Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles - ESAP constitue une méthode d'aide à la décision dans les interventions de réinsertion professionnelle, soit vers un emploi antérieur au traumatisme ou à la maladie, soit vers un nouveau projet professionnel incluant toutes les alternatives :

- le travail en milieu compétitif (emploi normal),
- le travail protégé (atelier protégé, CAT, ...),
- les ateliers occupationnels, les centres de jour,
- le travail à domicile,
- le bénévolat social.

ESAP est conçu pour répondre aux besoins de toutes les catégories d'utilisateurs adultes confrontés à la nécessité de reconstruire un projet professionnel et ceci, quelle que soit l'origine de la situation de handicap.

3. LES PRINCIPES DE LA DEMARCHE

- L'évaluation s'inscrit dans un processus par lequel les intervenants délimitent, obtiennent et

fournissent des informations utiles permettant de juger des décisions possibles en matière de (ré)insertion professionnelle

- Elle se réfère à des concepts univoques tels qu'ils sont développés dans le modèle du Processus de Production du Handicap (PPH)
- Le bénéficiaire de la méthode sera identifié par le terme CLIENT (incluant la PERSONNE et son entourage direct) dans la mesure où ce dernier devra autant que possible être impliqué dans un processus dont dépend son avenir socio-économique
- Elle tente d'appréhender l'ensemble des facteurs qui interfèrent sur la réduction de participation sociale du client, à savoir :
 - ses facteurs personnels : ses aptitudes, ses valeurs, ses opinions, etc, ...
 - les facteurs environnementaux,
 - les exigences du poste de travail,
 - les dimensions MESO et MACRO environnementales (l'accessibilité au travail, le soutien de l'entourage, etc, ...)
- Elle implique une collaboration pluridisciplinaire afin de circonscrire au mieux l'ensemble des aptitudes de la personne.
- Elle implique un dialogue entre les membres de l'équipe de réadaptation/réinsertion et des représentants du milieu de travail visé par le projet de (ré)insertion professionnelle.
- La notion d'emploi est étendue aux alternatives de bénévolat social débouchant sur une action productive de la personne.

4. LE BUT

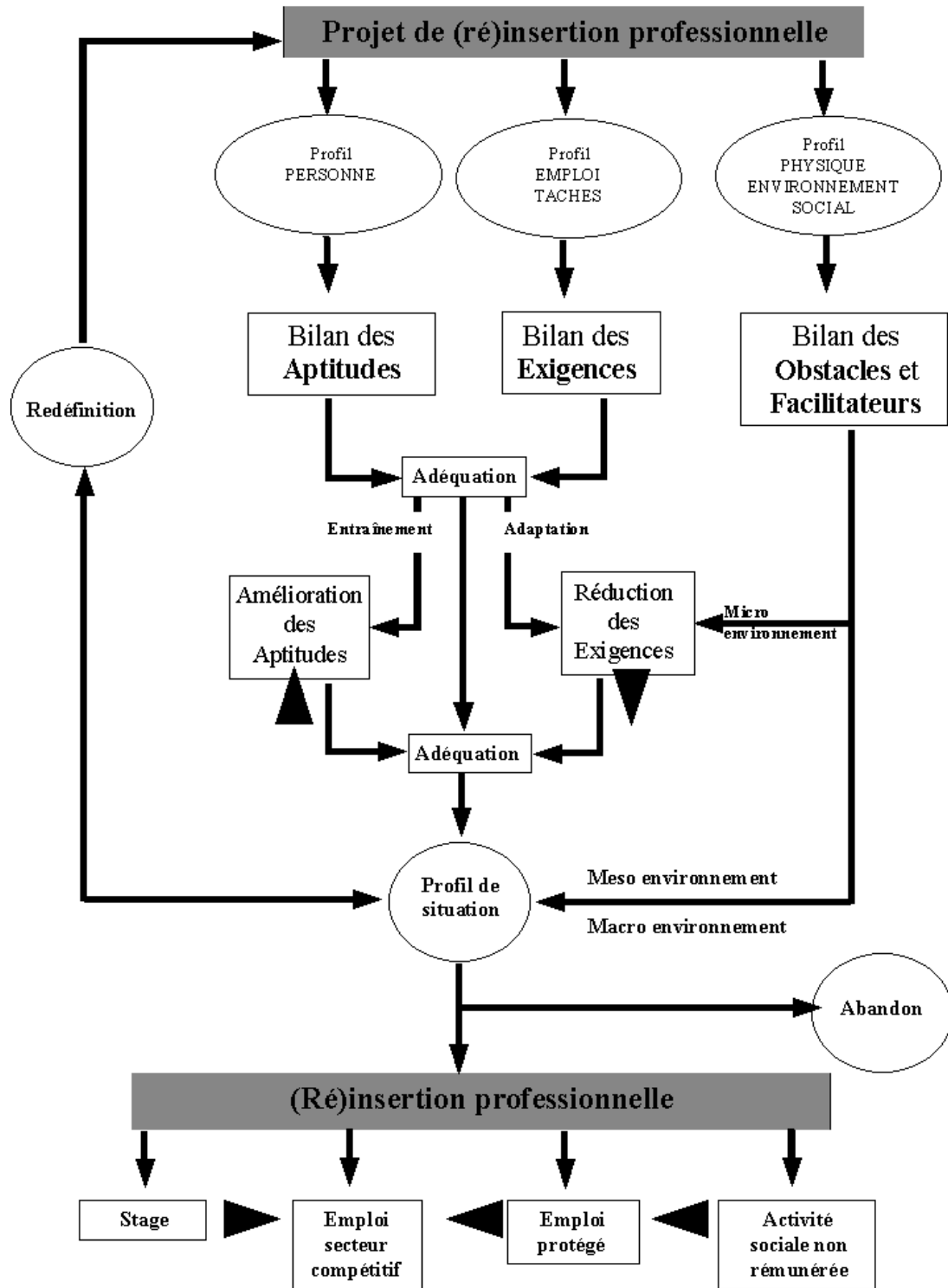
ESAP se donne pour but de conduire à l'EMPLOI par la recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les APTITUDES de la PERSONNE et les EXIGENCES des tâches inhérentes à l'EMPLOI.

L'adéquation entre ces 2 paramètres sera recherchée soit en améliorant les APTITUDES de la personne (rééducation, entraînement, ...) soit en réduisant les EXIGENCES du travail (aménagement des tâches, adaptation de l'environnement, ...)

L'aboutissement doit en être une insertion ou une réinsertion réussie dans le respect des critères physiques, psychologiques, culturels et économiques de la personne.

5. SCHEMA CONCEPTUEL GENERAL DU PROCESSUS (Figure 2)

FIGURE 2
Schéma conceptuel général du processus ESAP



GRAVIR, asbl – ESAP

2ème PARTIE LE PROCESSUS ESAP

1. PRINCIPES DE BASE DU PROCESSUS

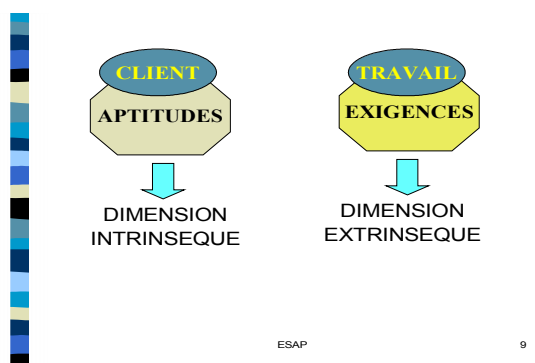
1.1. Des concepts clairs

Le processus qui consiste à mettre en corrélation un profil d'emploi et le profil de la personne implique une définition précise des concepts d'aptitude et d'exigence (figure 3)

Une EXIGENCE est une caractéristique extrinsèque (contrainte) inhérente à l'exécution d'une tâche et indépendante des aptitudes de l'exécutant.

L'APTITUDE est définie comme étant la possibilité pour une personne d'accomplir une activité physique ou mentale. L'aptitude est la dimension intrinsèque d'un individu en regard de l'exécution d'une activité physique ou mentale sans tenir compte de l'environnement

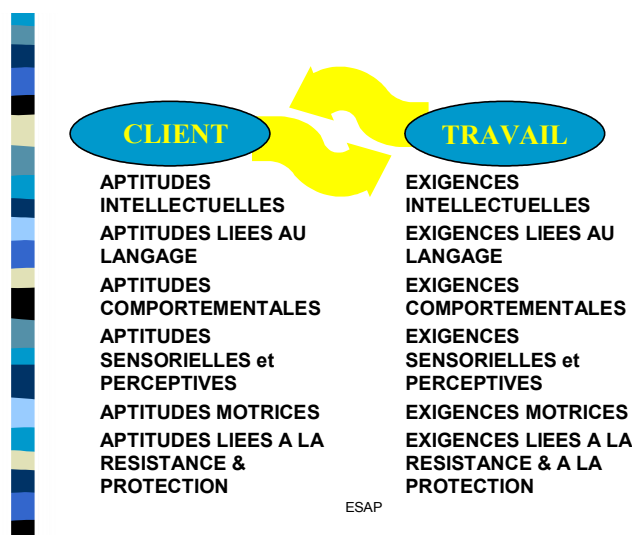
FIGURE 3
Des concepts clairs



1.2. Les bilans

Construits selon une structure symétrique (figure 4) les catégories d'aptitudes et d'exigences couvrent l'ensemble des dimensions du fonctionnement humain.

FIGURE 4
Structure symétrique des bilans



1.2.1. Le bilan des exigences de l'emploi

- Ce bilan est conçu pour s'adapter à des emplois de nature très différentes.
- Son contenu (75 items) est suffisamment polyvalent pour refléter la diversité des exigences présentes dans chaque type de profession et chaque activité professionnelle.
- La formulation des items est quant à elle conçue pour être assimilée et utilisée par des personnes n'ayant aucune connaissance du vocabulaire médical.
- Chaque item bénéficie d'une définition précise, comme l'exemple ci-après :

EXIGENCE A TRAITER DES INFORMATIONS TEMPORELLES :

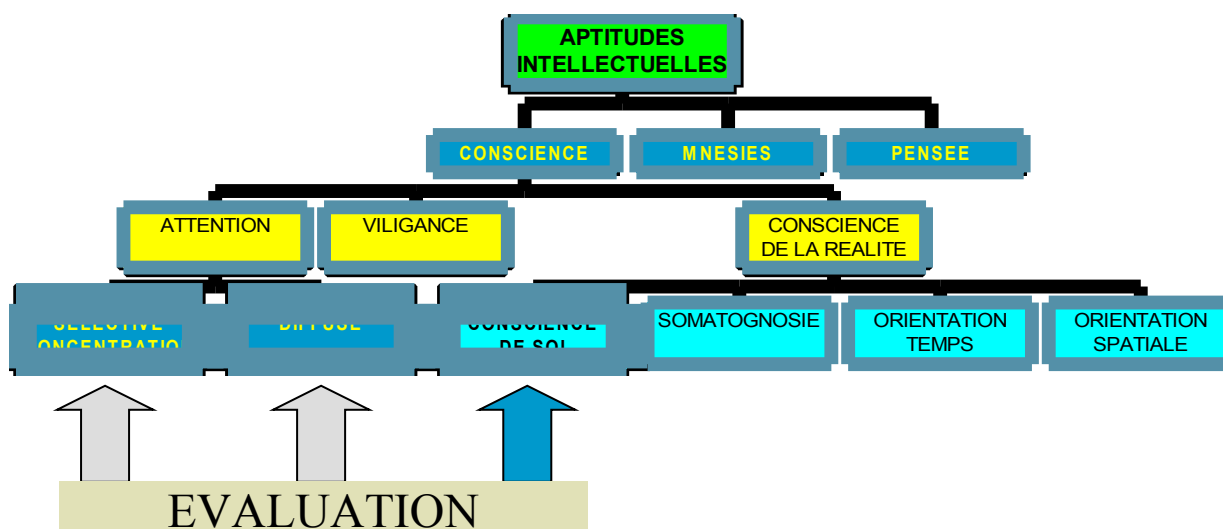
L'activité exige du travailleur de pouvoir se situer dans le temps :

- soit de respecter une chronologie de travail
- soit d'évaluer la durée d'une tâche
- soit d'organiser dans le temps son activité professionnelle (agenda, respecter un planning, ...)
- soit de respecter des délais

1.2.2. Le bilan des aptitudes de la personne

- Son contenu est issu de la nomenclature des aptitudes humaines appartenant à la Classification Internationale du Processus de Production du Handicap.
- Ce bilan est conçu sous une forme arborescente (figure 5) de manière à rationaliser le travail de l'évaluateur. Il lui sera possible d'approfondir uniquement l'évaluation des aptitudes soumises à une réduction du niveau de performance.

FIGURE 5
Configuration arborescente



- Chaque item bénéficie d'une définition précise qui répond au vocabulaire de la santé.
- Ce bilan représente la synthèse unique des évaluations en rassemblant les informations issues des différentes disciplines.

- Ce bilan sera effectué selon une méthodologie adaptée aux ressources de l'équipe de réadaptation et aux ressources de l'institution.

Le bilan des aptitudes est accessible en deux versions :

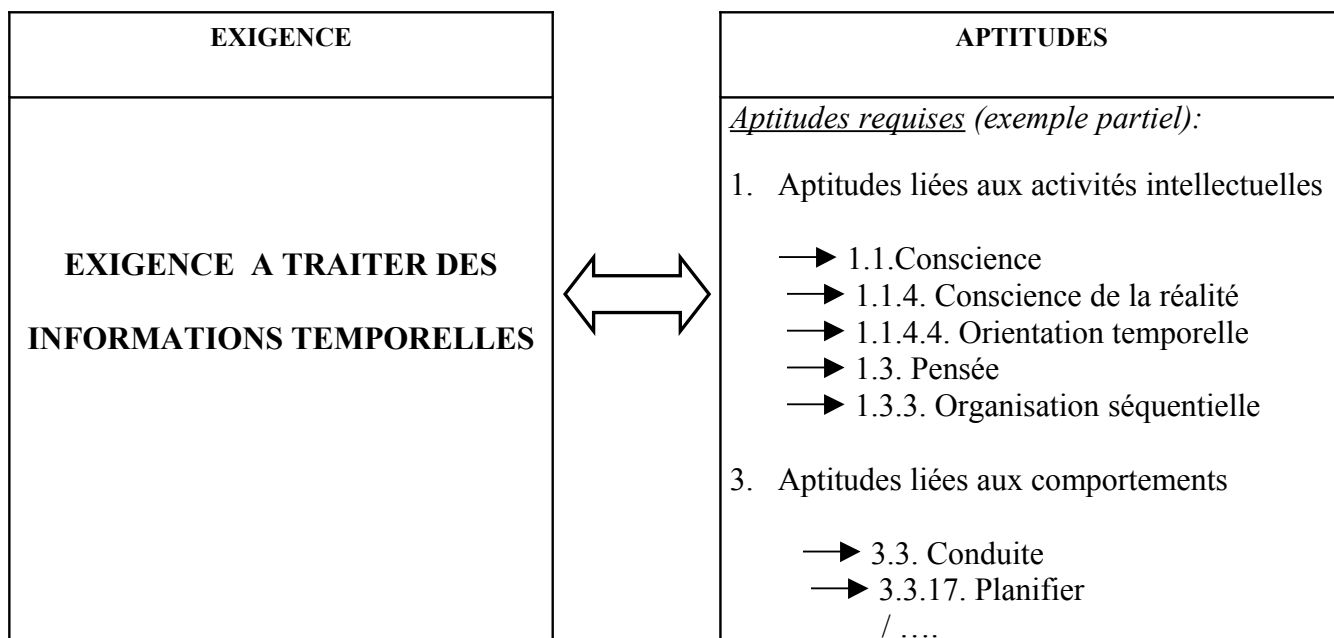
1.2.2.1. Une version exhaustive (formule informatisée)

Il permet sous sa forme arborescente de conserver le plus grand nombre d'items (inventaire exhaustif des 450 aptitudes) afin de préserver toutes les possibilités d'élargissement de l'évaluation selon l'évolution de la personne ainsi que l'évolution des possibilités d'investigation de l'équipe pluridisciplinaire.

L'intérêt de cette version consiste en une grande précision de l'analyse des corrélations PERSONNE / EMPLOI et donc en une plus grande précision des résultats.

Dans cette formule, chaque exigence est en liaison avec plusieurs aptitudes identifiées comme indispensables à son exécution (Figure 6).

FIGURE 6
Modèle de corrélation dans la version exhaustive

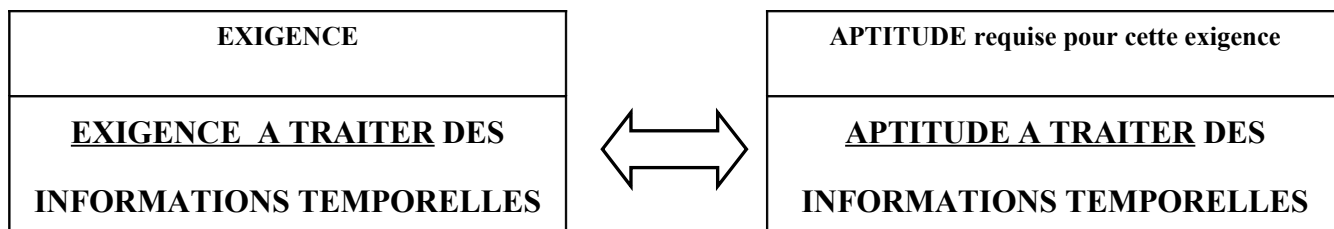


1.2.2.2. Une version simplifiée (formule papier/crayon)

Cette version du bilan des aptitudes comporte le même nombre d'items (inventaire de 75 aptitudes) que le bilan des exigences.

L'analyse des corrélations s'effectue par superposition des 2 bilans. Chaque exigence sera ainsi en liaison avec une seule aptitude (Figure 7).

FIGURE 7
Modèle de corrélation dans la version simplifiée



1.2.3. Le bilan de perception de la personne

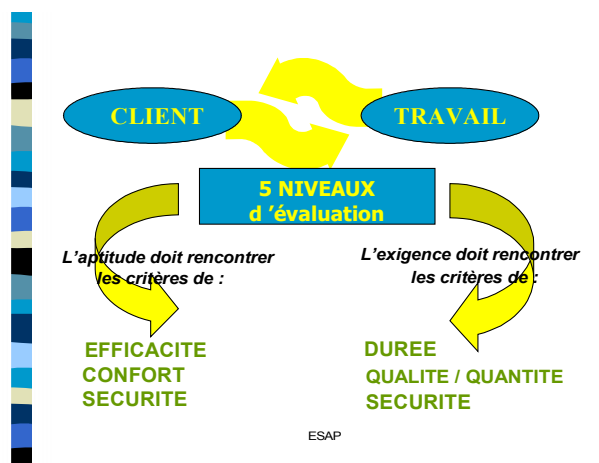
Selon le mode d'une auto-évaluation, ce bilan traduit la croyance ou la perception que peut exprimer la personne du niveau de ses performances physiques, psychiques et cognitives. Dans le cadre d'une intégration professionnelle réussie, il ne suffit pas de dire que *la personne est capable de ...* il faut également que cette personne soit convaincue *d'être capable de ... !*

La comparaison de ce bilan de perception avec le bilan d'aptitudes réalisé par les professionnels devrait mettre en évidence les distorsions éventuelles (pour autant que l'on puisse prétendre que le bilan des professionnels soit le reflet objectif des performances de la personne évaluée !).

1.3. Les échelles d'appréciation

Les échelles utilisées pour les 3 bilans sont construites de manière superposable (figure 8).

FIGURE 8
Principe des échelles d'appréciation



L'échelle de sévérité associée au bilan des exigences de l'emploi (figure 9) tient compte de critères importants pour l'exécution d'une activité professionnelle, à savoir :

- l'efficacité de l'exécution, en termes de durée, de précision qualitative et de quantité,
- la sécurité de l'exécution, en termes de sécurité personnelle du travailleur et de son entourage, de sauvegarde de l'équipement utilisé.

Le niveau 4 de l'échelle (qui en comporte 5, de 0 à 4) correspond à une exigence indispensable sollicitée en PERMANENCE, qui n'admet AUCUNE RESTRICTION et qui est essentielle pour rencontrer l'ensemble des critères de SECURITE.

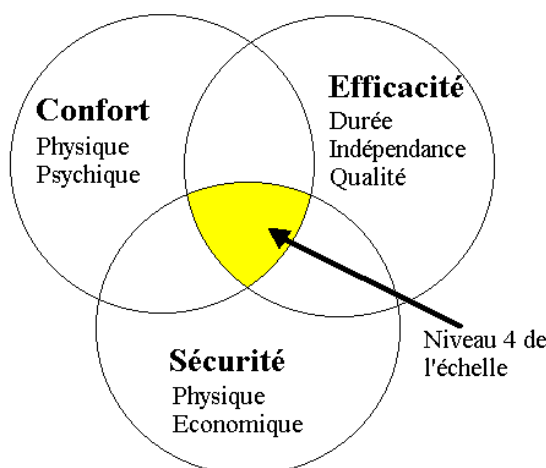
Les niveaux d'appréciation des exigences sont décrits de manière précise selon une échelle qui se décline de l'exigence considérée comme indispensable, à importante, utile, accessoire ou, inutile pour le niveau 0.

L'échelle associée au bilan des aptitudes de la personne comporte, en plus de 2 critères précédents, celui de confort pour mettre l'accent sur l'adéquation entre l'activité fournie par la personne et l'effort physique et/ou psychique qui accompagne cette même activité.

Le niveau 4 correspond ici à une aptitude NORMALE ET SANS AUCUNE LIMITE pour laquelle les 3 critères sont présents de manière PERMANENTE.

Les niveaux d'appréciation des aptitudes, sont décrits selon une échelle allant de l'aptitude normale et sans aucune limite, à une aptitude normale avec légères limites, ou modérément affectée, beaucoup affectée ou, pour le niveau 0, l'incapacité totale.

FIGURE 9
Principe de l'échelle de sévérité



1.4. Bilan de l'environnement de travail

Une description structurée permettra de circonscrire les facteurs environnementaux (physiques et sociaux) spécifiques à l'entreprise et aux postes de travail :

- Description générale de l'entreprise
- Description de l'activité
- Description des tâches
- Implantation géographique
- Accessibilité
- Organisation du travail et régime horaire
- Qualifications requises
- Contexte de travail (collègues, supervision, contact clientèle,...)
- Equipements
- Modes de communication
- Culture d'entreprise
- ...

2. DEFINITION DES PROFILS

2.1. Le profil de l'emploi

Deux hypothèses peuvent être envisagées dans la recherche du profil d'emploi :

➤ **Soit le projet professionnel est défini**

Une approche du milieu professionnel considéré par le projet professionnel, l'observation du ou des postes de travail, ou encore la description structurée d'un représentant compétent de l'entreprise, permettront de déterminer

- son identification,
- les tâches de l'activité ,
- son environnement,
- les EXIGENCES des tâches composant l'EMPLOI.

➤ **Soit le projet professionnel n'est pas encore défini**

- L'équipe réunira les informations relatives au client (profil de la personne) afin de délimiter le cadre dans lequel ils devront se positionner pour échauffer les lignes directrices d'une démarche prospective de projet professionnel.
- Les aptitudes de la personne seront comparées dans une 2^{ème} phase avec un profil « maximaliste » des exigences professionnelles d'une hypothèse d'activité « X ».
Cette comparaison fera apparaître :
 - les aptitudes potentielles de la personne,
 - les limites potentielles de la personne

2.2. Le profil de la personne

L'équipe de réadaptation professionnelle définit, avec le client, un projet professionnel qui tient compte :

- de ses expériences professionnelles,
- de ses compétences scolaires,
- de l'expression des croyances du client de ses capacités,
- des motivations, intérêts du client,
- des contraintes et des ressources de l'environnement,
- des résultats de mises en situations pratiques,
- de son mode de vie en termes d'habitudes de vie,
- d'un bilan des APTITUDES intrinsèques de la PERSONNE : connaissances de l'équipe des aptitudes et incapacités du client.

2.3. Confrontation des profils

La comparaison entre le Profil EMPLOI et le Profil PERSONNE, facilitée par la visualisation des CONCORDANCES & DISCORDANCES, traitera de l'impact des aptitudes sur la faisabilité des exigences.

Cette comparaison permettra (figure 10) :

- de faire le bilan positif de toutes les aptitudes et les exigences réciproquement adéquates selon le degré d'acceptabilité des tâches professionnelles, en référence aux aptitudes résiduelles de la personne,
- de faire l'inventaire négatif des inadéquations qui nécessiteront des actions telles que :

- l'amélioration des aptitudes de la personne par la rééducation, l'entraînement, l'organisation des stages, des mises en situation, ... lui permettant de développer des stratégies compensatoires plus performantes,
- l'adaptation des tâches afin de réduire les exigences par l'adaptation physique et sociale de l'environnement de travail, par la réorganisation du contenu des tâches, par le recours à des aides techniques ou humaines, ... selon les ressources de l'environnement professionnel.

FIGURE 10
Résultats issus de la comparaison des profils

Comparaison des profils	Par rapport à l'EMPLOI	Par rapport au CLIENT
Inventaire NEGATIF Aptitudes < Exigence INADEQUATIONS	EXIGENCES <u>INCOMPATIBLES</u> avec les aptitudes du client	INCAPACITES <u>INCOMPATIBLES</u> avec les exigences de l'emploi
Inventaire POSITIF Aptitudes ≥ Exigence ADEQUATIONS	EXIGENCES <u>COMPATIBLES</u> avec les aptitudes du client	APTITUDES <u>COMPATIBLES</u> avec les exigences de l'emploi

Dans la version informatisée cette comparaison est confiée à un logiciel qui traitera les corrélations entre les APTITUDES évaluées et leur impact sur la FAISABILITE des EXIGENCES, en sachant que chaque EXIGENCE sera en liaison avec plusieurs aptitudes identifiées comme indispensables à leur exécution.

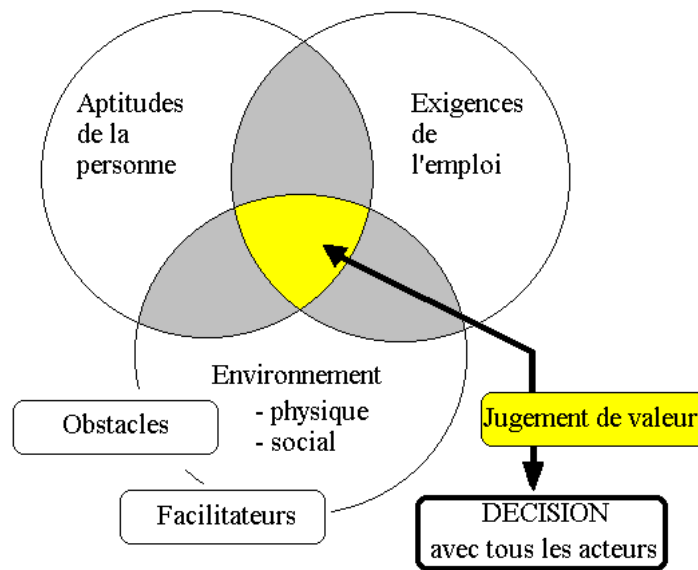
2.4. Le profil de situation (figure 11)

Un feed-back des résultats du traitement informatique sera en principe effectué vers le client avec qui il aura été procédé à un bilan de l'environnement afin d'identifier les facilitateurs et les obstacles qui devront être intégrés dans le projet professionnel.

Un représentant de la profession ou de l'entreprise concernée par l'emploi sera, autant que possible, associé à la recherche des facilitateurs susceptibles de contribuer à la réussite du projet de (ré)insertion professionnelle. L'équipe devra juger de l'opportunité de cette collaboration avec l'assurance qu'elle puisse être bénéfique pour le client.

A ce stade, l'équipe adoptera une méthodologie phénoménologique pour assurer une « lecture » pertinente de l'ensemble des informations en sa possession et émettre un « JUGEMENT DE VALEUR » qui, s'appuyant sur des éléments objectifs mais aussi réducteurs, puisse tenir compte de toutes les dimensions du « SYSTEME CLIENT » pour établir la faisabilité du projet de réinsertion professionnelle.

FIGURE 11
Principe du Profil de Situation



3. ILLUSTRATIONS DU PROCESSUS

3.1. Version simplifiée : 75 items

Les 3 bilans (Aptitudes, Exigences et Perception) se présentent chacun sous la forme d'un tableau de 75 items.

La comparaison des profils sera effectuée par juxtaposition des tableaux.

L'analyse des corrélations s'effectue par la comparaison simple de chaque exigence avec l'aptitude qui lui est réciproque (Figures 12 et 13).

FIGURES 12 ET 13
 Illustrations de la version **NON informatisée**
 utilisant uniquement des documents « papier »
 pour l'analyse des bilans

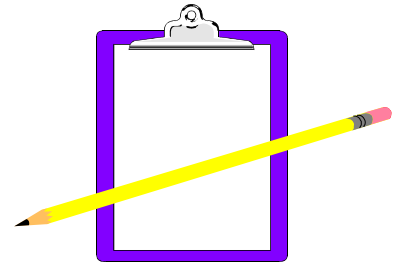


FIGURE 12 : *Principe de comparaison des 2 profils*

N°	APTITUDES DE LA PERSONNE	4	3	2	1	0
1	APTITUDE A FIXER SON ATTENTION SUR L'ACTIVITE	■				
2	APTITUDE A TRAITER DES INFORMATIONS SPATIALES (distinguer la droite et la gauche, etc ...)	■				
3	APTITUDE A TRAITER DES INFORMATIONS TEMPORELLES (planifier son temps de travail, respecter des délais, ...)	■				
4	APTITUDE A APPRENDRE DES PROCEDURES CONCRETES	■				
5	APTITUDE A APPRENDRE DES PROCEDURES ABSTRAITES		■			
6	APTITUDE A SE RAPPELER DES INFORMATIONS		■			
7	APTITUDE A RESOUDRE DES PROBLEMES ABSTRAITS			■		
8	APTITUDE A RESOUDRE DES PROBLEMES CONCRETS			■		
9	APTITUDE A GERER DES OPERATIONS CHIFFREES			■		
10	APTITUDE A ANTICIPER UN EVENEMENT				■	
11	APTITUDE A CREER, A IMAGINER					■

N°	EXIGENCES DE L'EMPLOI	4	3	2	1	0
1	EXIGENCE A FIXER SON ATTENTION SUR L'ACTIVITE		■			
2	EXIGENCE A TRAITER DES INFORMATIONS SPATIALES (distinguer la droite et la gauche, etc ...)		■			
3	EXIGENCE A TRAITER DES INFORMATIONS TEMPORELLES (planifier son temps de travail, respecter des délais, ...)		■			
4	EXIGENCE A APPRENDRE DES PROCEDURES CONCRETES		■			
5	EXIGENCE A APPRENDRE DES PROCEDURES ABSTRAITES			■		
6	EXIGENCE A SE RAPPELER DES INFORMATIONS			■		
7	EXIGENCE A RESOUDRE DES PROBLEMES ABSTRAITS				■	
8	EXIGENCE A RESOUDRE DES PROBLEMES CONCRETS				■	
9	EXIGENCE A GERER DES OPERATIONS CHIFFREES				■	
10	EXIGENCE A ANTICIPER UN EVENEMENT					■
11	EXIGENCE A CREER, A IMAGINER					■

COMPARAISON DES 2 PROFILS
par superposition

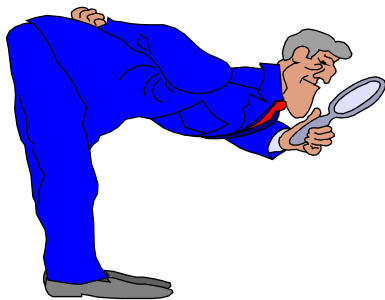


FIGURE 13 : *Analyse des concordances/discordances des 2 profils*

N°	COMPARAISON APTITUDES PERSONNE <> EXIGENCES EMPLOI	4	3	2	1	0	Résultat
1	FIXER SON ATTENTION SUR L'ACTIVITE	A	E				Ap > Ex
2	TRAITER DES INFORMATIONS SPATIALES (distinguer la droite et la gauche, etc ...)	E					Ap = Ex
3	TRAITER DES INFORMATIONS TEMPORELLES (planifier son temps de travail, respecter des délais, ...)	A	E				Ap > Ex
4	APPRENDRE DES PROCEDURES CONCRETES	E					Ap = Ex
5	APPRENDRE DES PROCEDURES ABSTRAITES		A			E	Ap > Ex
6	SE RAPPELER DES INFORMATIONS	A	E				Ap > Ex
7	RESOUDRE DES PROBLEMES ABSTRAITS				A	E	Ap > Ex
8	RESOUDRE DES PROBLEMES CONCRETS	E					Ap = Ex
9	GERER DES OPERATIONS CHIFFREES		A	E			Ap > Ex
10	ANTICIPER UN EVENEMENT	A	E				Ap > Ex
11	CREER, IMAGINER		A	E			Ap > Ex

CONCLUSION
 La personne possède les aptitudes suffisantes pour rencontrer les exigences de la tâche.

3.2. Version exhaustive et informatisée

- Cette version se distingue de la précédente par la forme et le contenu du bilan des aptitudes. Ce bilan est ici composé des 450 aptitudes et construit sous forme arborescente.

- Au niveau du traitement informatique, le logiciel ESAP offre de nombreux avantages:

- exhaustivité du bilan des aptitudes
- correction et mise à jour aisée des données
- création de masques de saisie des bilans d'aptitudes (par la réduction du nombre d'items, l'utilisateur crée son propre bilan d'évaluation en fonction de la population à évaluer , des informations disponibles, du temps dont il dispose, etc...)
- encodage des bilans (Figures 14 à 16) permettant l'analyse aisée de plusieurs corrélations (comparaison entre 1 profil de personne avec plusieurs profils d'emplois)
- rapidité de traitement des données
- production (selon besoins) de plusieurs formes de rapports « papiers » (figures 17 à 21)
- résultats très détaillés (chaque exigence est en liaison avec plusieurs aptitudes)
- constitution d'une bibliothèque de profils d'emploi (et possibilité de transfert des profils « génériques » via internet)

Même si le logiciel offre de nombreuses performances, *l'équipe de réadaptation est seule compétente pour assurer la lecture et l'interprétation pertinente de l'ensemble des informations et pour émettre un « jugement de valeur »* qui tient compte de toutes les dimensions de la personne et de l'environnement.

- Pour illustrer l'ensemble du processus informatisé, nous utiliserons l'exemple de Monsieur LP dont voici une brève anamnèse :

Mr. LP a 30 ans, il est marié et père de 2 enfants en bas âge.

Il subit un traumatisme crânio-cérébral après avoir été renversé par une voiture.

A l'entrée aux urgences, on constate

- un score de Glasgow à 7/15.
- le CT-Scan cérébral montre des hémorragies intraparenchymateuses frontales bilatérales
- des fractures faciales multiples
- une aphasie mixte (notamment de l'aspontanéité, pas de répétition, réflexes spontanés de politesse présents)

Un mois après l'accident subsistent :

- une quadriparésie avec faiblesse prédominant au Membre Supérieur Droit
- marche avec une aide
- troubles cognitifs sévères en particulier de la mémoire à long terme (MMSE coté à 14/30)
- parésie faciale droite

Après 6 semaines d'hospitalisation, la réadaptation fonctionnelle se poursuit 5 mois en centre ambulatoire.

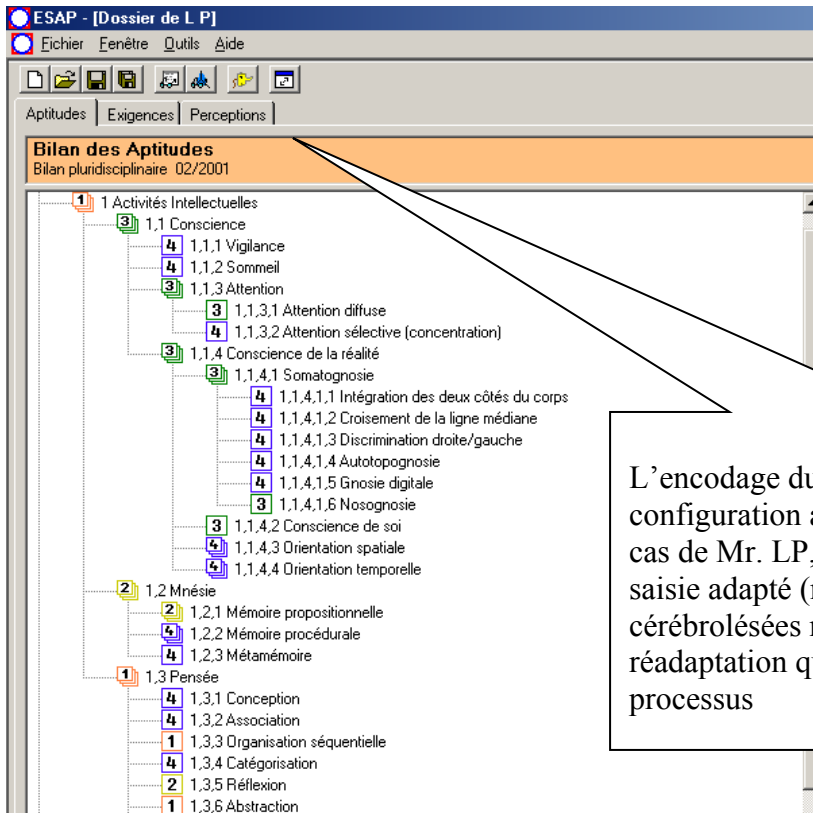
A la fin de cette période, Mr. LP a récupéré toutes ses aptitudes physiques mais conserve quelques incapacités essentiellement d'ordre affectif et comportemental.

Avant son accident, il travaillait comme commis de cuisine chez un artisan traiteur. Il était le seul employé. Le désir de Mr. LP était de retrouver son ancien poste de travail. C'est également le souhait de son patron avec qui Mr. LP entretient d'excellentes relations. Le patron appréciait aussi beaucoup la qualité du travail de son employé.



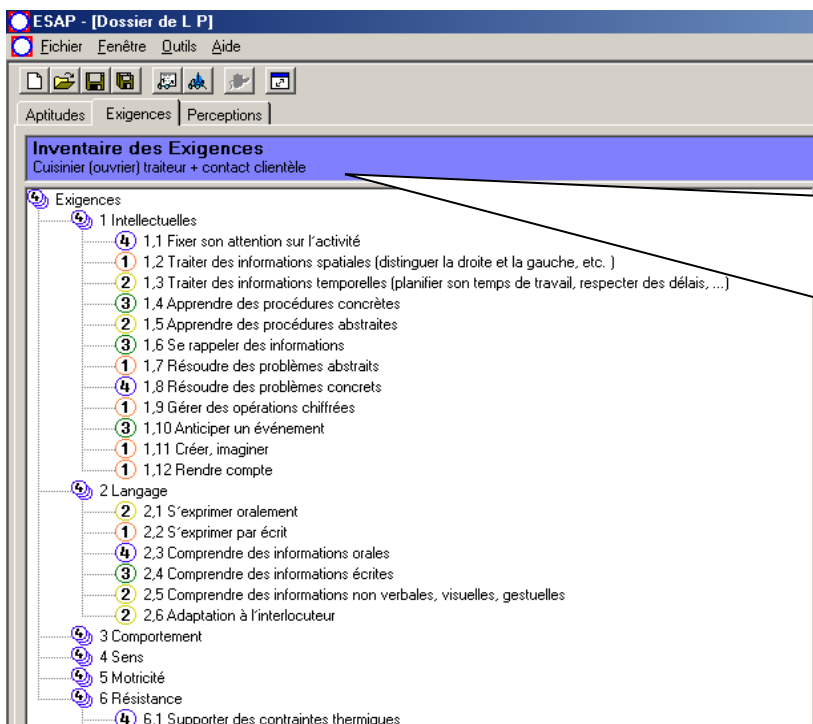
FIGURES 14 à 21
Illustrations de la version INFORMATISEE

FIGURE 14 : Ecran d'encodage du Bilan des aptitudes de la personne



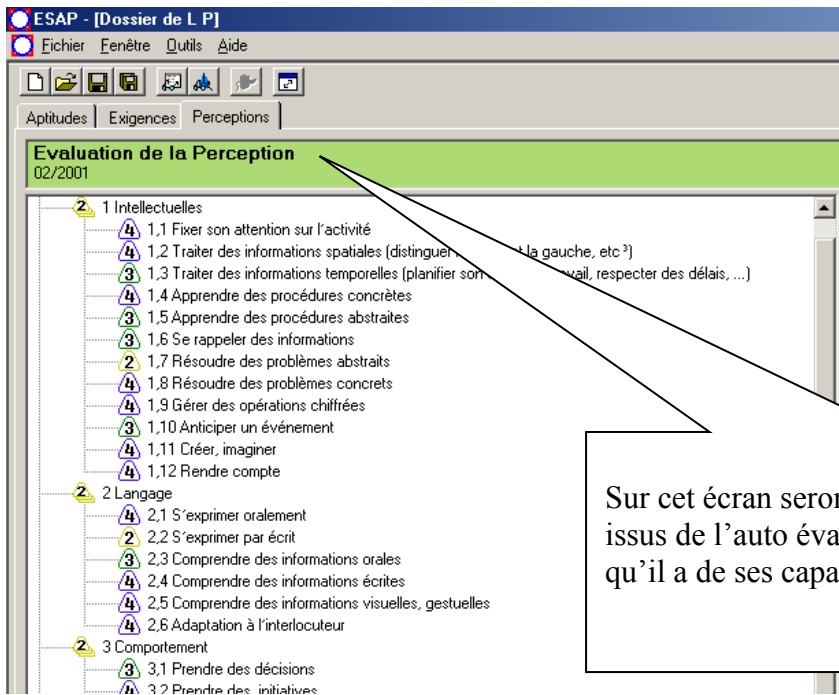
L'encodage du bilan de Mr. LP est effectué sur cette configuration arborescente des aptitudes. Dans le cas de Mr. LP, l'encodage se fait sur un masque de saisie adapté (nombre d'items réduits) aux personnes cérébrolésées réalisé par l'équipe du centre de réadaptation qui accompagne ce client dans son processus

FIGURE 15 : Ecran d'encodage du Bilan des exigences de l'emploi



La profession analysée est celle qu'occupait Mr. LP avant son accident. Le bilan des exigences est réalisé dans ce cas ci avec la participation de son employeur au cours d'une visite effectuée sur le lieu de travail. Les scores des 75 items sont encodés sur cet écran.

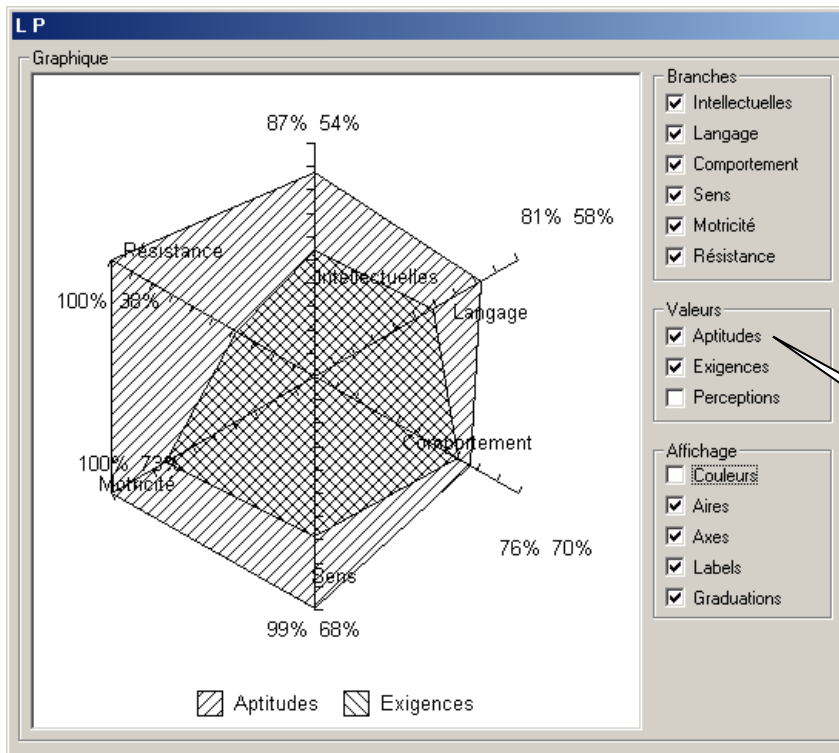
FIGURE 16 : Ecran d'encodage du Bilan de la perception de la personne



Sur cet écran seront encodés les scores des 75 items issus de l'auto évaluation de Mr. LP sur la perception qu'il a de ses capacités.

A la suite de l'encodage de ces bilans pourra commencer le traitement informatique des données pour aboutir à diverses formes de rapports comme décrits ci-après.

FIGURE 17 : *Rapport graphique de la corrélation Aptitudes / Exigences*

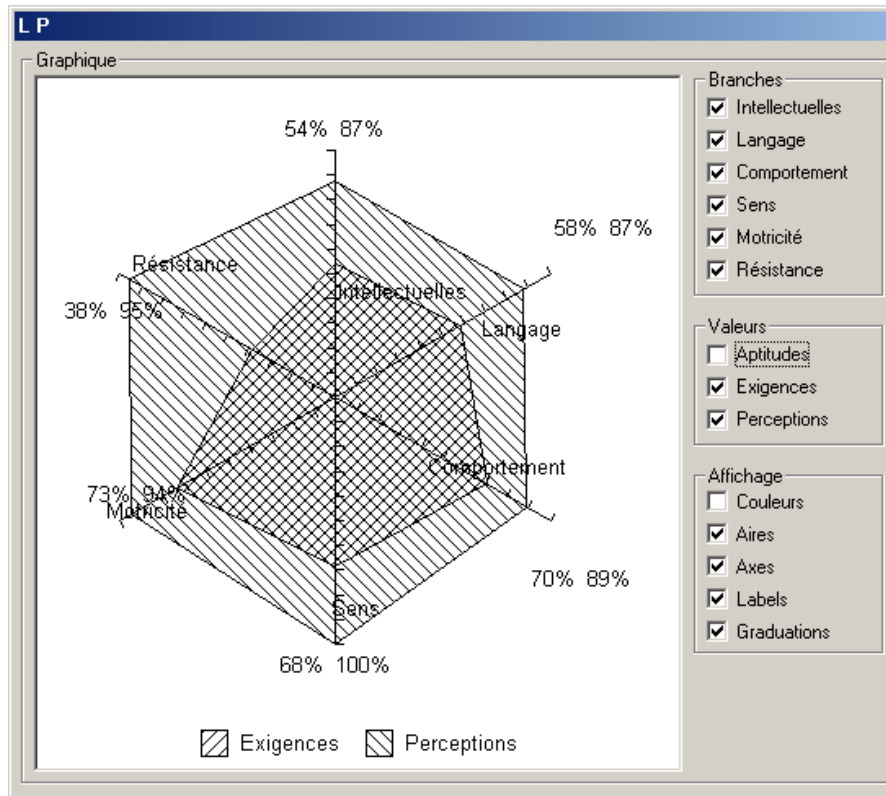


La superposition graphique des profils nous donnera une première analyse rapide et globale du niveau de concordance APTITUDES / EXIGENCES.

Sélection des profils

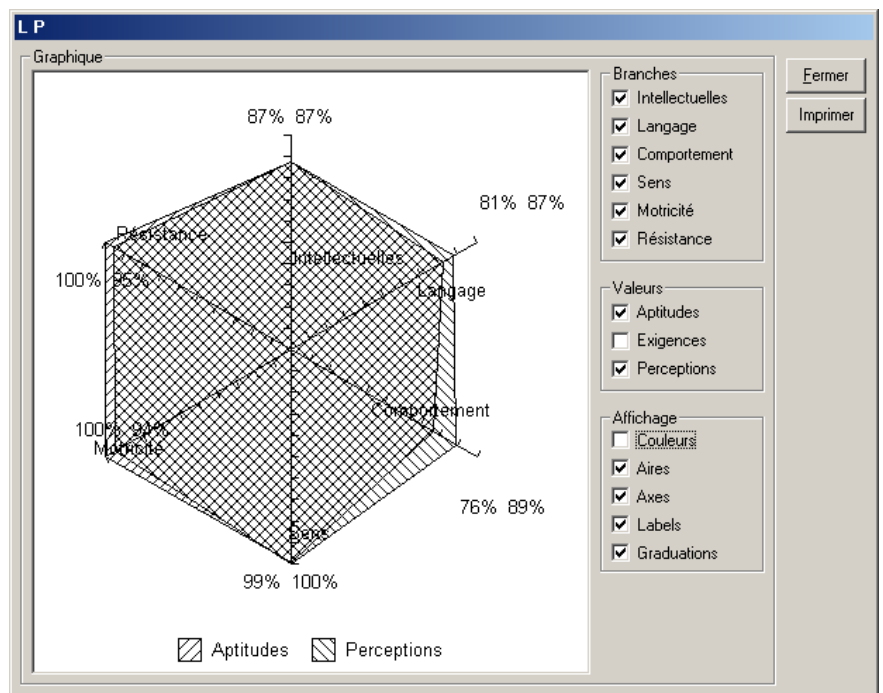
Cette première analyse montre une bonne concordance entre le profil des aptitudes de Mr. LP et des exigences de sa profession initiale. Le profil des aptitudes couvre largement le profil des exigences. Nous constatons cependant une concordance plus réduite dans le champs du comportement.

FIGURE 18 : *Rapport graphique de la corrélation Exigences / Perception*



La superposition des profils d'exigences et de perception montre une perception de Mr. LP qui est assez proche du profil des aptitudes réalisé par l'équipe pluridisciplinaire avec cependant une perception plus avantageuse de ses aptitudes comportementales.

FIGURE 19 : *Rapport graphique de la corrélation Aptitudes / Perception*



La différence d'appréciation des professionnels et de Mr. LP apparaît dans cette confrontation des 2 profils d'aptitudes et de perception. Cette différence est significative dans le champs du comportement (89 % au lieu de 76 %).

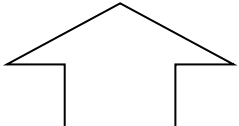
FIGURE 20

Liste des incapacités incompatibles

Extrait de l'inventaire des aptitudes dont le niveau de performance est inférieur au niveau d'exigence.

LP : Bilan des Aptitudes

Code	Description	Nombre d' Echecs	SCORE
1.3.8	Synthèse	4	1
1.3.6	Abstraction	4	1
1.3.5	Réflexion	4	2
3.3.17	Planification	3	2
3.3.13	Contrôle des émotions	3	2
3.3.5	Adaptation aux situations	3	1
1.3.10	Jugement	3	3
1.3.3	Organisation séquentielle	3	1
4.3.1.9	Vision binoculaire	2	3
3.3.12	Contrôle des pulsions	2	3
3.1.6	Souplesse	2	3
3.1.3	Initiative	2	2
2.3.2.2	Compréhension du langage écrit (lecture)	2	3
1.1.4.1	Somatognosie	2	3
1.2.1.3	Mémoire prospective	1	3
3.3.11	Coopération	1	3
3.3.9	Respect des règles	1	1
3.3.8	Affirmation de soi	1	3
3.2.3	Désir	1	1
3.2.2	Intérêt	1	2
3.1.8	Persévérance	1	3
3.1.5	Décision	1	3



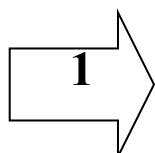
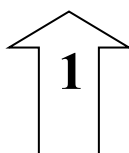
Classement selon le nombre décroissant d'échecs (= nombre d'exigences pour lesquelles le niveau de l'aptitude est INCOMPATIBLE avec le niveau de l'exigence à laquelle cette aptitude est corrélée

Un document similaire fournit l'inventaire des exigences dont le niveau de performance est supérieur au niveau des aptitudes qui lui sont corrélées.

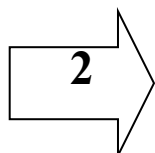
FIGURE 21
Extrait du rapport de synthèse

LP : Rapport de Synthèse

Exigences « INCOMPATIBLES »	SCORE	Echecs sur aptitudes « Prioritaires »	SCORE	Echecs sur aptitudes « Détails »	SCORE
1.1. Fixer son attention sur l'activité	4	Echecs : 1/3 1.1.3.1 Attention diffuse	3	Echecs : 3/12 1.1.3.1. Attention diffuse 1.1.4.1.6 Nosognosie 1.1.4.2. Conscience de soi	3 3 3
1.4. Apprendre des procédures concrètes	3	Echecs : 0/17		Echecs : 4/40 1.3.3. Organisation séquentielle 1.3.5. Réflexion 3.3.9. Respect des règles 3.3.17. Planifier	1 2 1 2
1.6. Se rappeler des informations	3	Echecs : 1/13	2	Echecs : 2/18 1.2.1.2 Mémoire sémantique 1.3. Pensée	2 1
1.8. Résoudre des problèmes concrets	4	Echecs : 6/13 1.3.5. Réflexion 1.3.7. Analyse 1.3.8. Synthèse 1.3.9. Raisonnement 1.3.10. Jugement 1.2.1.3. Mémoire prospective	2 1 1 3 3 3	Echecs : 15/30 1.1.3. Attention 1.1.4. Conscience de la réalité 1.2.1. Mémoire propositionnelle 1.3.3. Organisation séquentielle 1.3.5. Réflexion 2.3. Compréhension 3.1.2. Décision 3.1.5. Intérêt 3.1.6. Souplesse 3.1.8. Désir etc	3 3 2 1 2 3 3 3 3



Liste des exigences incompatibles avec les aptitudes requises



Les échecs prioritaires correspondent aux aptitudes dont le niveau est insuffisant pour rencontrer l'exigence au niveau requis. Elles sont appelées « échecs sur prioritaires » parce qu'elles sont indispensables à la réalisation de l'exigence.
Pour Mr. LP, l'exigence à « résoudre des problèmes concrets », ne rencontre pas toutes les aptitudes prioritaires requises, 6 sur 13 ont un niveau incompatible avec le niveau d'exigence (scores A < scores E).



3

Les échecs sur détail correspondent aux aptitudes dont le niveau est également insuffisant pour rencontrer l'exigence au niveau requis (scores A < scores E). Elles sont appelées « échecs sur détails » car l'impact négatif est moins direct ou ne se produit que dans certaines conditions de travail.

Dans le cas de Mr. LP, l'exigence à « apprendre des procédures concrètes » ne rencontre pas d'échec prioritaire. Notre attention sera cependant attirée par 4 aptitudes sur 40 qui, sans être indispensables, pourraient peser sur cette exigence dans certaines circonstances.

4. CONCLUSIONS

Au stade actuel et dans le cadre des collaborations en cours, les conclusions sont encore partielles mais révélatrices d'une part, de la nécessité d'établir une approche systématique et structurée et d'autre part, des besoins des acteurs de la réinsertion professionnelle, en terme d'outil d'analyse et d'aide à la décision.

Les premières expérimentations effectuées au cours de l'année 2001 en particulier à l'AWIPH (Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, Belgique) ainsi qu'au CEPAI (Centre d'Evaluation Pour l'Assurance Invalidité, Suisse), permettent de relever les points positifs suivants :

- ce processus structure l'évaluation par une méthodologie rigoureuse et systématique,
- le vocabulaire commun facilite l'échange entre intervenants
- implique une collaboration pluridisciplinaire pour récolter, mettre en commun, valider l'information, exploiter les résultats de l'analyse, ... chacun est indispensable et à égalité
- permet une meilleure précision des interventions qui découlent de l'analyse
- les difficultés sont identifiées objectivement et contribuent à la dédramatisation du problème.
- ce processus nous permet de nous positionner dans un nouveau rôle d'intermédiaire, de médiateur entre le travailleur et son environnement de travail

Nous croyons qu'ESAP est conçu pour répondre aux besoins de toutes les catégories de clients adultes confrontés à la nécessité ou au désir de (re)construire un projet professionnel et ceci, quelle que soit l'origine de leurs situations de handicap.

Références bibliographiques

AWIPH, *Quelques pistes méthodologiques pour évaluer l'adéquation TRAVAIL – TRAVAILLEUR*, Actes de la journée d'étude organisée par l'Agence Wallonne Pour l'Intégration des Personnes Handicapées dans le cadre du Programme d'Initiative Communautaire Emploi Horizon II – Projet RAIDH du Fonds Social Européen, Charleroi, 28 octobre 1997

Béland F. *La mesure des attitudes*, in P. Gauthier (Ed.), Recherche sociale. Sillery : presses de l'Université du Québec, 1984.

Castelein P., Noots-Villers P. et al., *Pour un projet de santé individualisé, l'évaluation systémique des objectifs prioritaires de réadaptation (ESOPE)*, in « Une approche de la différence, comment repenser le 'handicap' », sous la direction de R. de Riedmatten, Cahiers Médico Sociaux, Editions Médecine et Hygiène, Genève, 2001, p. 123-154.

Cuennet A., *En matière d'évaluation, l'OAI demande ..., le Centre propose ...*, Mémoire, ARPIH 9^{ème} cycle, Lausanne, juin 2001.

Dion-Hubert C., Therriault P.-Y. « *L'ergonomie et les facteurs influençant l'insertion au travail des personnes handicapées* » in HFAC/ACE (Ed), Proceedings of the 12th Triennial Congress of the International Ergonomics Association – Rehabilitation Ergonomics, HFAC/ACE, Toronto, 1994.

Fougeyrollas P., Noreau L., Saint-Michel G., *La mesure de la qualité de l'environnement*, in Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, 9, Québec, 1997.

Fougeyrollas P. et al., *Évolution canadienne et internationale des définitions conceptuelles et des classifications concernant les personnes ayant des incapacités. Analyse critique, enjeux et perspective* in Réseau international CIDIH et facteurs environnementaux, 9, Québec, 1998.

Lavoie M., « Etude de fidélité inter-examineurs de la Grille de comparaison des capacités du travailleur en relation avec les exigences du poste de travail » (Mémoire de maîtrise non publié), Université de Montréal, 2000.

Perriolat R., « *L'adéquation des postes* » in C. Lévy-Leboyer et J.C. Sperandio (Eds), *Traité de psychologie du travail*, Presses Universitaires de France, Paris, 1987.

Therriault P.-Y., « *Méthode d'analyse ergonomique des capacités d'un travailleur et les exigences d'une situation de travail* ». Toronto : Comptes rendus du 12^e Congrès triennal de l'Association internationale d'ergonomie – Ergonomie et réadaptation, p. 360, 1994.

Therriault P.-Y., « *Méthode d'analyse ergonomique des capacités d'un travailleur et des exigences d'une situation de travail* » (MAECES), Document non publié, Montréal, 1998.