

CONSEIL DE L' EUROPE

COMITÉ DES MINISTRES

(ACCORD PARTIEL DANS LE DOMAINE SOCIAL ET DE LA SANTÉ PUBLIQUE)

RÉSOLUTION AP (95) 3

RELATIVE À UNE CHARTE SUR L'ÉVALUATION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES¹

*(adoptée par le Comité des Ministres le 12 octobre 1995,
lors de la 545^e réunion des Délégués des Ministres)*

Les représentants au Comité des Ministres de la Belgique, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, du Luxembourg, des Pays-Bas et du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, Etats parties à l'Accord partiel dans le domaine social et de la santé publique, ainsi que les représentants de l'Autriche, de la Finlande, de la Norvège, du Portugal, de l'Espagne, de la Suède et de la Suisse, Etats participant aux activités de réadaptation et d'intégration des personnes handicapées, poursuivies dans le cadre dudit accord partiel depuis, respectivement, le 11 septembre 1962, le 4 septembre 1990, le 6 juin 1974, le 2 octobre 1981, le 15 mai 1979, le 8 septembre 1986 et le 1^{er} janvier 1975,

Considérant que le but du Conseil de l'Europe est de réaliser une union plus étroite entre ses membres et que ce but peut être poursuivi par l'adoption d'une action commune dans le domaine social et de la santé publique ;

Compte tenu des dispositions du Traité de Bruxelles, signé le 17 mars 1948, en vertu desquelles la Belgique, la France, le Luxembourg, les Pays-Bas et le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord se sont déclarés résolus à resserrer les liens sociaux qui les unissaient déjà ;

Compte tenu du protocole modifiant et complétant le Traité de Bruxelles, signé le 23 octobre 1954 par les Etats signataires du Traité de Bruxelles d'une part et la République Fédérale d'Allemagne et l'Italie d'autre part ;

Constatant que les sept Etats parties à l'Accord partiel, qui ont repris, au sein du Conseil de l'Europe, l'exercice des activités sociales relevant de l'organisation du Traité de Bruxelles, puis de l'Union de l'Europe occidentale, issue du Traité de Bruxelles modifié par le protocole mentionné au quatrième alinéa ci-dessus, ainsi que l'Autriche, la Finlande, la Norvège, le Portugal, l'Espagne, la Suède et la Suisse, qui participent aux activités de l'Accord partiel dans le domaine de la réadaptation et de l'intégration des personnes handicapées, se sont toujours efforcés d'être à l'avant-garde des progrès concernant les mesures sociales et le secteur connexe de la réadaptation et de l'intégration des personnes handicapées, et que, depuis de nombreuses années, ils ont entrepris une action tendant à l'harmonisation de leurs législations ;

1. Lors de l'adoption de cette résolution, et en application de l'article 10.2.c du Règlement intérieur des réunions des Délégués des Ministres :

- le Délégué du Royaume-Uni a réservé le droit de son Gouvernement de se conformer ou non à la résolution ;
- le Délégué de la France a réservé le droit de son Gouvernement de se conformer ou non aux paragraphes 2.2.9 et 3 de la résolution.

Considérant que, dans le monde entier, on compte plus de 500 millions de personnes handicapées par suite de déficiences physiques, mentales ou sensorielles ;

Reconnaissant que la réadaptation professionnelle des personnes handicapées, par l'intégration économique et sociale qu'elle réalise, constitue un devoir de la collectivité ;

Rappelant les principes énoncés dans la Charte sociale européenne, article 15, selon lesquels les personnes physiquement ou mentalement diminuées ont un droit à la formation professionnelle et à la réadaptation professionnelle et sociale ;

Rappelant la Convention 159 et la Recommandation 168 de l'Organisation internationale du travail en matière de réadaptation professionnelle et d'emploi des personnes handicapées ;

Compte tenu de la Classification internationale des handicaps: déficiences, incapacités et désavantages de l'Organisation mondiale de la santé, publiée conformément à la résolution WHA29.35 de la vingt-neuvième Assemblée mondiale de la santé ;

Compte tenu de la Recommandation n° R (92) 6 sur une politique cohérente pour les personnes handicapées et notamment des principes suivants énoncés dans la recommandation :

- les objectifs de la réadaptation visent à assurer à la personne handicapée, quelles que soient la nature et l'origine du handicap, la participation la plus large possible à la vie sociale et économique, et la plus grande indépendance ;

- pour être indépendantes autant que possible et ne plus occuper un rôle secondaire dans la société, les personnes handicapées doivent devenir acteurs de leur propre réadaptation ;

- les personnes handicapées devraient pouvoir jouir d'une indépendance économique aussi grande que possible, notamment en exerçant une profession aussi hautement qualifiée que possible et en tirant un revenu proportionné ;

- dans le but de permettre une intégration professionnelle aussi complète que possible des personnes handicapées et par là-même de favoriser leur insertion sociale et leur épanouissement personnel, toutes les mesures individuelles ou collectives devraient être prises pour qu'elles puissent exercer, chaque fois que cela est possible, leur activité professionnelle dans le milieu ordinaire de travail, en tant que travailleurs salariés ou travailleurs indépendants ;

- une évaluation régulière des aptitudes devrait être effectuée pour obtenir le meilleur programme de réadaptation possible ainsi qu'un pronostic pour l'intégration scolaire, professionnelle et sociale des personnes handicapées ; de même, les personnes handicapées et leur famille devraient pouvoir étudier et évaluer leurs aptitudes ;

- les personnes handicapées devraient avoir accès à l'évaluation de leurs aptitudes professionnelles ;

Reconnaissant que l'évaluation professionnelle des personnes handicapées est cruciale pour le processus d'intégration professionnelle et contribue par là-même à permettre une vie indépendante et une intégration complète dans la société ;

Estimant que tous les Etats parties à l'Accord partiel et les autres Etats qui participent aux activités de l'Accord partiel trouveront avantage à harmoniser les principes concernant l'évaluation professionnelle des personnes handicapées,

Recommandent aux gouvernements des Etats parties à l'Accord partiel ainsi qu'aux gouvernements de l'Autriche, de la Finlande, de la Norvège, du Portugal, de l'Espagne, de la Suède et de la Suisse de tenir compte des principes figurant à l'annexe à la présente résolution lors de l'élaboration de leurs programmes de réadaptation et d'évaluation professionnelles des personnes handicapées.

Annexe à la Résolution AP (95) 3
*Charte sur l'évaluation professionnelle
des personnes handicapées*

1. Buts et champ d'application

- 1.1. 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.
- 1.2. L'évaluation professionnelle fait partie intégrante de la réadaptation et de l'intégration professionnelles constituant le fondement de l'orientation et de la formation professionnelles 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 les mesures médicales, thérapeutiques, scolaires et professionnelles avec l'objectif final de l'intégration sociale et professionnelle.

2. Principes

2.1. Principes éthiques

- 2.1.1. Toute personne handicapée – quels que soient son âge et son sexe – ayant un besoin d'intégration ou de réintégration professionnelle devrait avoir accès à l'évaluation professionnelle.
- 2.1.2. Chaque personne évaluée devrait avoir le droit de participer activement au processus de son évaluation professionnelle et au choix de l'activité professionnelle qui correspond à ses aptitudes et à ses aspirations.
- 2.1.3. Les objectifs de l'évaluation professionnelle, les outils choisis pour les procédures d'évaluation ainsi que leur utilisation et les résultats obtenus – y compris leurs implications pour des mesures ultérieures d'intégration professionnelle – devraient être clairement expliqués à toutes les personnes concernées, en particulier aux personnes évaluées elles-mêmes.
- 2.1.4. Toutes les données et informations personnelles collectées au cours du processus d'évaluation professionnelle devraient être soumises aux réglementations nationales en vigueur sur la protection des données et sur le secret médical et professionnel. Celles-ci ne peuvent être utilisées ultérieurement qu'exclusivement dans l'intérêt et avec l'accord des personnes évaluées, et dans le cadre de la réadaptation professionnelle.

2.2. Procédures d'évaluation et raisons de leur utilisation

- 2.2.1. L'évaluation professionnelle des personnes handicapées devrait faire usage des procédures d'évaluation adéquates et très répandues dans les domaines des sciences naturelles et sociales. Elles servent de base à la formulation de questions à des fins de comparaison et garantissent que la comparaison soit réalisée entre des éléments similaires. Toutes les procédures d'évaluation devraient être efficaces, fiables et valides.
- 2.2.2. Les procédures d'évaluation et leur utilisation répétée sont une condition préalable au contrôle du déroulement et de la réussite de l'insertion professionnelle.
- 2.2.3. Certaines classifications, que ce soit en médecine ou dans d'autres domaines scientifiques, se concentrent sur l'enregistrement des écarts par rapport aux normes et sur les déficiences. De telles classifications ne semblent pas rendre justice aux capacités des personnes handicapées. En soulignant uniquement les points faibles de ces personnes, elles peuvent freiner leur insertion sociale, les placer dans une position désavantageuse et conduire à leur exclusion.
- 2.2.4. L'évaluation professionnelle des personnes handicapées devrait diriger l'attention des personnes concernées sur les capacités qui peuvent être utilisées pour la formation et la réinsertion professionnelles. Ainsi est corrigée l'idée reçue sur les personnes handicapées en considérant la personne évaluée comme un tout, en termes à la fois de capacité et d'incapacité.
- 2.2.5. L'évaluation professionnelle des personnes handicapées devrait être orientée vers l'analyse des caractéristiques biologiques, psychologiques et sociales de chaque individu, ainsi que vers leur interaction avec les exigences des postes de travail. Lors de l'évaluation professionnelle, les capacités des intéressés pertinentes pour l'exercice d'un poste de travail précis devraient être comparées aux exigences de ce poste.
- 2.2.6. L'accomplissement des tâches liées à un poste de travail précis ne fait appel qu'à un nombre limité de capacités humaines. Si les capacités de telle ou telle personne répondent aux exigences d'un poste de travail donné, cette personne peut être utilement employée. Il ne devrait y avoir aucune raison de désavantager professionnellement une personne dont l'incapacité n'aurait aucun effet sur l'exécution des tâches impliquées par le poste de travail.

2.2.7. De plus, l'évaluation professionnelle devrait constituer un élément de base pour établir si les capacités d'un employé peuvent être améliorées par la formation professionnelle ou compensées par les adaptations techniques ou organisationnelles du lieu et du poste de travail. L'évaluation professionnelle devient ainsi un outil d'aide précieux pour les entreprises qui emploient, ou souhaitent employer, des travailleurs handicapés ou dont les capacités sont restreintes, conduisant également aux mesures nécessaires dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail.

2.2.8. Il n'est pas possible d'établir des exigences professionnelles précises à partir des descriptions génériques des différentes professions. Il existe, au sein de chaque profession, des postes de travail aux exigences très diverses. Une description des exigences devrait être fondée sur l'analyse des exigences d'un poste de travail bien précis.

2.2.9. Les procédures d'évaluation font généralement appel à des catalogues complets de caractéristiques et de facteurs standardisés et bien définis, se rapportant à chaque domaine spécifique. Les caractéristiques et les facteurs du catalogue utilisé dans l'évaluation professionnelle devraient décrire, d'une part, toutes les capacités professionnelles humaines et, d'autre part, l'ensemble des exigences du poste de travail. Les caractéristiques des capacités et des exigences devraient être définies en relation l'une avec l'autre, de telle façon que chaque caractéristique puisse être utilisée pour la description à la fois de capacités et d'exigences. Cela permet une comparaison directe entre les capacités et les exigences, et facilite les conclusions quantitatives. Le catalogue devrait traiter de toutes les capacités humaines nécessaires à la description des exigences de toutes les professions et de tous les postes de travail dans l'industrie, le commerce, l'administration publique et les services.

2.2.10. Les catalogues complets de caractéristiques et de facteurs standardisés et bien définis doivent être considérés comme des outils concourant à la réussite des procédures d'évaluation visées par le paragraphe 2.2.9 ci-dessus. Celles-ci ne peuvent en aucun cas se limiter à une utilisation mécanique et systématique de ces catalogues, et doivent intégrer dans leurs analyses l'ensemble des facteurs humains, psychologiques, sociaux et environnementaux qui constituent le tissu de la personnalité et de l'identité de la personne dont les aptitudes professionnelles sont évaluées.

2.3. *Caractère multidisciplinaire de l'évaluation professionnelle*

2.3.1. L'évaluation et l'intégration professionnelles des personnes handicapées devraient être réalisées par des équipes multidisciplinaires comprenant des spécialistes des domaines les plus divers, tels que la médecine de la réadaptation, l'ergonomie, la psychologie, l'orientation professionnelle, l'éducation, les sciences sociales, la médecine du travail, la santé et la sécurité sur le lieu de travail, le secteur technique, ainsi que l'expertise de différentes professions. L'entreprise qui est le cadre de l'intégration professionnelle devrait également pouvoir participer au processus d'évaluation professionnelle.

2.3.2. Les spécialistes au sein d'une équipe multidisciplinaire de l'évaluation professionnelle utilisent leurs propres méthodes de travail dans leur domaine spécialisé. Afin de surmonter les difficultés de communication et d'information dues aux différences de terminologie, l'équipe d'évaluation devrait utiliser des systèmes d'information en vue de comparer les descriptions des capacités avec celles des exigences. Les systèmes d'information devraient être élaborés à partir d'un catalogue complet de caractéristiques professionnelles, capable de décrire, qualitativement et quantitativement, l'ensemble des capacités et exigences nécessaires à la description des exigences de postes. Les résultats d'une évaluation professionnelle devraient être insérés dans le système d'information conformément aux définitions figurant au catalogue des caractéristiques. Ainsi sont élaborées des descriptions complètes de capacités et d'exigences, compréhensibles par toutes les personnes concernées.

2.4. *Rapports avec la Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages de l'OMS*

2.4.1. Afin de faciliter davantage la communication interdisciplinaire, le catalogue des caractéristiques professionnelles utilisé dans l'évaluation des personnes handicapées pourrait être fondé sur le cadre conceptuel de la Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages de l'OMS (CIH). La CIH classe les conséquences des maladies ou accidents en trois niveaux : celui des déficiences (niveau de l'organe y compris le fonctionnement mental), celui des incapacités (niveau de la personne, diminution des capacités) et celui des désavantages (désavantages sociaux, difficultés d'intégration).

2.4.2. L'évaluation professionnelle des personnes handicapées traite de la corrélation entre les capacités des intéressés et les exigences des postes de travail. Pour ce faire, le niveau des capacités (capacités diminuées, incapacités) devrait constituer la base de présentation et de discussion lors de la comparaison de la description des capacités avec celle des exigences. Le niveau de l'intégration sociale (correspondant au désavantage) peut constituer la base des mesures d'intégration professionnelle ultérieures. Le niveau organique (déficiences) devrait être inclus dans l'analyse des facteurs entraînant des troubles d'aptitudes. A ce niveau, il est possible de prescrire des interventions médicales, thérapeutiques, préventives et techniques pour chaque individu.

3. Tableau des principales catégories de caractéristiques et facteurs professionnels avec référence à la CIH

3.1. Le tableau suivant énumère, à deux niveaux dans les deux premières colonnes, les principales catégories de caractéristiques et de facteurs professionnels qui devraient être pris en compte dans l'évaluation professionnelle des personnes et des postes de travail. Toutes les catégories peuvent être exprimées en termes à la fois de capacité et d'exigence. Quoique le tableau ne puisse pas être utilisé tel quel pour l'évaluation professionnelle pratique, il peut servir de cadre à l'élaboration d'un catalogue de caractéristiques professionnelles complet en ajoutant des niveaux supplémentaires de sous-articles au deuxième niveau des catégories de caractéristiques. Des procédures d'évaluation détaillées, des outils et des systèmes d'information peuvent alors être élaborés sur la base du catalogue de caractéristiques professionnelles complet et selon des besoins spécifiques. Le tableau devrait être considéré en conjonction avec les principes, et tout particulièrement les principes éthiques, énumérés ci-dessus.

3.2. Afin de faciliter la communication interdisciplinaire, les catégories de caractéristiques professionnelles sont associées, dans les deux dernières colonnes du tableau, aux déficiences et incapacités de la CIH correspondantes, exprimées par les codes numériques de la CIH¹. Tandis que ce rapport est établi principalement par le biais de la classification des incapacités de la CIH, certaines caractéristiques professionnelles peuvent être reliées uniquement à la classification des déficiences. Les catégories de la CIH choisies représentent, le plus précisément possible, le contenu des catégories des caractéristiques professionnelles présentées, quoiqu'une correspondance exacte ne puisse pas toujours être réalisée.

Catégories de capacités/exigences 1 ^{er} niveau	Catégories de capacités/exigences 2 ^e niveau	Codes CIH incapacités	Codes CIH déficiences
Position du corps	Position assise Position debout Position à genoux Position accroupie Position penchée Position allongée Changement de position	58, 71 58, 71 55 56 56 59 46, 58	
Déplacement du corps	Marcher/monter Monter/grimper Ramper/glisser	40, 41 42, 43 45	
Mouvement des extrémités	Mouvement des membres supérieurs Soulever et transporter des objets Habilité manuelle Mouvement des pieds	52-54 48 60-66 67	
Fonctions du squelette	Fonctions mécaniques et motrices des membres Fonctions des régions de la tête et du tronc		71-74 70
Communication	Réception d'informations Emission d'informations	20, 23, 25, 26, 27 21, 22, 28, 29	69
Caractéristiques physiques complexes	Force et endurance physiques Equilibre	71 58	

1. Les codes numériques auxquels il est fait référence dans le tableau, ainsi que les catégories de déficiences et d'incapacités correspondantes se trouvent dans la *Classification internationale des handicaps: déficiences, incapacités et désavantages* (Paris: INSERM/CTNERHI/OMS, Diffusion PUF, 1988).

Catégories de capacités/exigences 1 ^{er} niveau	Catégories de capacités/exigences 2 ^e niveau	Codes CIH incapacités	Codes CIH déficiences
Facteurs environnementaux	Climat Son/bruit Vibrations Lumière/éclairage Humidité/saleté Pression atmosphérique Radiations Gaz/poussière/fumée et autres substances dangereuses	72, 73 74 77,8 75 73,1 73,2 77,4 77	
Sécurité sur le lieu de travail	Risque d'accidents Équipement de protection des travailleurs	13, 18,6 70	
Organisation du travail	Travail par roulements horaires Rythme de travail Trajet jusqu'au lieu de travail et accessibilité sur place	18,2 76 47, 49	
Caractéristiques mentales	Cognition Personnalité et manière d'accomplir le travail Contraintes du travail	10-12, 14-16 18, 19 76	