

## PRÉSENTATION DE LA MÉTHODE E.L.H.A.N.

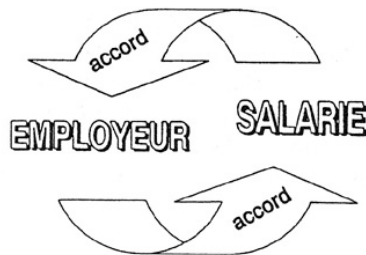
**D. COUPECHOUX**  
*Groupement interprofessionnel régional  
pour la promotion de l'emploi des personnes handicapées en Lorraine*  
47, place de la Carrière  
BP 6 - 54002 Nancy Cedex  
Tél. : 83.37.35.13 - Fax : 83.35.34.55

Groupement Interprofessionnel Régional Pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées en Lorraine.  
47 Place de la Carrière - B.P. 6 - 54002 NANCY Cedex - Tél : (33) 83 37 35 13 - Fax : 83 35 34 55



### METHODE E.L.H.A.N. présentation

L'objectif final de la méthode E.L.H.A.N. est d'aboutir à la conclusion, et au maintien du contrat de travail.



La méthode E.L.H.A.N. est un système d'évaluation réciproque de la relation Personne/Emploi, par l'observation.

Elle se présente comme

- un outil d'aide à la décision
- un outil de communication et de sensibilisation
- un outil d'aide à la conclusion de contrats de travail

en matière d'insertion ou de réinsertion de Personnes Handicapées.

La méthode E.L.H.A.N. repose sur 4 principes fondamentaux :

- L'insertion, ou la réinsertion, est l'affaire de multiples acteurs de l'Entreprise
- La substitution d'une logique positive de capacités aux notions d'inaptitudes et de contre-indications
- La référence à un langage simple et explicite, en relation avec le monde professionnel, dans la définition des fonctions liées aux activités professionnelles
- L'observation avec une perspective ergonomique et une vision adaptative

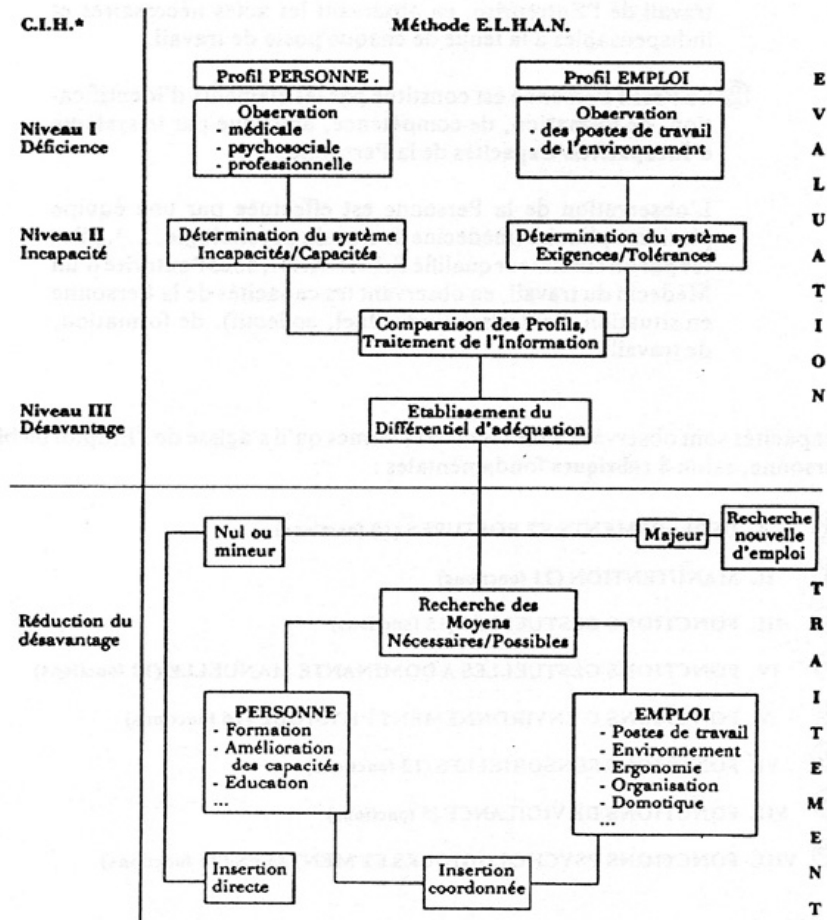
METHODE E.L.H.A.N. présentation



La méthode E.L.H.A.N. repose sur l'observation des compétences (formation, expérience, savoir-faire, ...) et des capacités (aptitudes physiques et mentales).



DEMARCHE METHODOLOGIQUE E.L.H.A.N.



\* Classification Internationale des Handicaps de l'O.M.S.



### METHODE E.L.H.A.N. présentation

#### Le processus de recueil des informations aboutit à la définition d'un Profil Personne et d'un Profil Emploi.









- ① Le Profil Emploi comprend les éléments d'identification ainsi que le système Exigences/Tolérances des Postes de travail composant l'Emploi.

L'observation des Postes de travail composant l'Emploi est effectuée par un spécialiste qualifié E.L.H.A.N., avec le concours actif des acteurs de l'Entreprise (Direction, Encadrement, Agents d'exécution), en relation avec le Médecin du travail de l'Entreprise, en observant les actes nécessaires et indispensables à la tenue de chaque poste de travail.

- ② Le Profil Personne est constitué par les éléments d'identification, de formation, de compétence, ainsi que par le système d'Incapacités/Capacités de la Personne.

L'observation de la Personne est effectuée par une équipe pluridisciplinaire (médecine du travail, psychologie, ...), pilotée par un animateur qualifié E.L.H.A.N., sous l'autorité d'un Médecin du travail, en observant les capacités de la Personne en situation d'entretien (individuel, collectif), de formation, de travail.

Les capacités sont observées dans les mêmes termes qu'il s'agisse de l'Emploi ou bien de la Personne, selon 8 rubriques fondamentales :

-  I. DEPLACEMENTS ET POSTURES (19 fonctions)
-  II. MANUTENTION (21 fonctions)
-  III. FONCTIONS GESTUELLES (15 fonctions)
-  IV. FONCTIONS GESTUELLES A DOMINANTE MANUELLE (12 fonctions)
-  V. FONCTIONS D'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE (16 fonctions)
-  VI. FONCTIONS SENSORIELLES (13 fonctions)
-  VII. FONCTIONS DE VIGILANCE (8 fonctions)
-  VIII. FONCTIONS PSYCHOLOGIQUES ET MENTALES (34 fonctions)



## METHODE E.L.H.A.N. présentation

138 Fonctions sont rattachées aux diverses rubriques. L'ensemble des fonctions permet de faire un inventaire précis et objectif des situations les plus habituellement rencontrées dans la tenue d'un Emploi, en termes de capacités.

Un Glossaire sert de référence, comprenant pour chaque fonction, une **définition** et une **illustration**, ceci en des termes claires et accessibles par tous.

☞ Parmi ces fonctions :

### I.4. Emprunter un escalier



Changer de niveau en utilisant des systèmes verticaux de marches successives, de hauteurs et de profondeurs variables.

Quelle que soit la forme de l'escalier, celui-ci pourra être interrompu ou non par un nombre variable de paliers.

### VI.4. Champ visuel

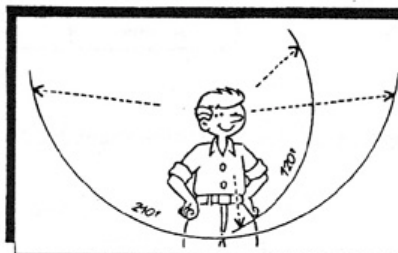
Capacité à saisir les informations contenue dans la portion d'espace qu'embrassent les yeux, quand le regard est immobile. Les limites des possibilités d'information visuelle sont différentes selon que la vision est binoculaire ou monoculaire.

En vision binoculaire, l'étendue du champ est de l'ordre de 210° entre les limites temporales.

En vision monoculaire, l'étendue du champ est de l'ordre de 120° entre la limite nasale et la limite temporale homonyme.

Dans le sens vertical, l'étendue du champ est de l'ordre de 120°.

La vision monoculaire entraîne un déficit d'information visuelle supérieur à 40%. Les conséquences d'une vision monoculaire sont à apprécier en terme de capacité d'informations et surtout en terme de sécurité.



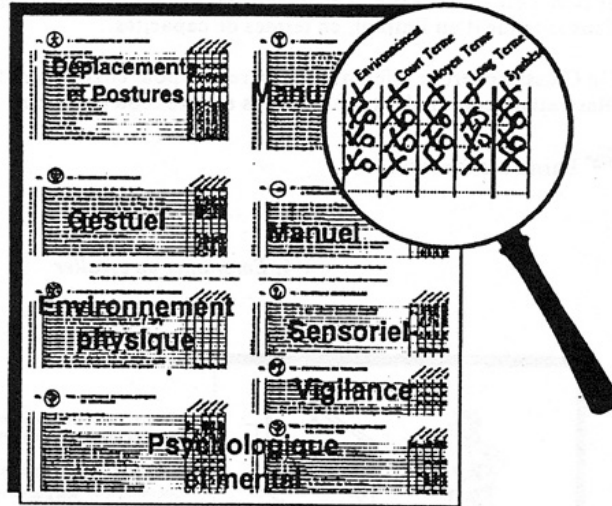
Groupement Interprofessionnel Régional Pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées en Lorraine.  
 47 Place de la Carrière - B. P. 6 - 54002 NANCY Cedex - Tél : (33) 83 37 35 13 - Fax : 83 35 34 55



METHODE E.L.H.A.N. présentation

Les relevés d'observations, sont effectués en décomposant :

- l'Environnement
- le Court Terme
- le Moyen Terme
- le Long Terme



Au niveau de chaque fonction observée, la codification retenue est :

Codification	Emploi	Personne
X	Toute fonction demandée de façon permanente ou répétée	Toute fonction qui peut être accomplie de façon permanente ou répétée
Xo	Toute fonction demandée de façon occasionnelle	Toute fonction qui ne peut être accomplie de façon permanente ou répétée
(Inexistants)	Toute fonction non demandée	Toute fonction qui ne peut être accomplie

La synthèse finale, regroupement des décompositions, est validée :

- ☞ Pour le Profil Personne par la Personne,
- ☞ Pour le Profil Emploi par chacun des acteurs : Direction, Encadrement, Agents d'exécution, Médecin du travail.

Groupement Interprofessionnel Régional Pour la Promotion de l'Emploi des Personnes Handicapées en Lorraine.  
 47 Place de la Carrière - B. P. 6 - 54002 NANCY Cedex - Tél : (33) 83 37 35 13 - Fax : 83 35 34 55



METHODE E.L.H.A.N. présentation

La comparaison des profils permet :

- de faire l'inventaire des fonctions réciproquement adéquates
- de recenser les éléments d'inadéquation = DIFFERENTIEL D'ADEQUATION

Fct	01	1	2	3	4	5	6	7	8	00	Fct											
1 ( )	X										1											
2 ( )		X									2											
3 ( )			X								3											
4 ( )				X							4											
5 ( )					X						5											
6 ( )						X					6											
7 ( )							X				7											
8 ( )								X			8											
9 ( )									X		9											
10 ( )										X	10											
11 ( )											X	11										
12 ( )												X	12									
13 ( )													X	13								
14 ( )														X	14							
15 ( )															X	15						
16 ( )																X	16					
17 ( )																	X	17				
18 ( )																		X	18			
19 ( )																			X	19		
20 ( )																				X	20	
21 ( )																					X	21

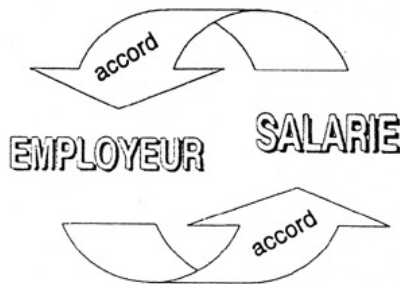
Synthétique Emploi

Fct	01	1	2	3	4	5	6	7	8	00	Fct
1 ( )											1
2 ( )											2
3 ( )											3
4 ( )											4
5 ( )											5
6 ( )											6
7 ( )											7
8 ( )											8
9 ( )											9
10 ( )											10
11 ( )											11
12 ( )											12
13 ( )											13
14 ( )											14
15 ( )											15
16 ( )											16
17 ( )											17
18 ( )											18
19 ( )											19
20 ( )											20
21 ( )											21

Synthétique Personne

DIFFERENTIEL D'ADEQUATION

Après étude par les spécialistes E.L.H.A.N., le traitement du différentiel d'adéquation passe par l'accord de l'Employeur et celui de la Personne, avant d'engager toute réduction de ce différentiel.



® E.L.H.A.N. est une marque déposée.

La reproduction de ce document est autorisée - Le délégué général D. COUPECHOUX