Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 73 (1981)
Heft: 2

Artikel: Les handicapés dans la vie des entreprises
Autor: Oechslin, Jean-Jacques
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-386048

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 02.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Les handicapés dans la vie des entreprises

Par Jean-Jacques Oechslin, directeur au Conseil national du patronat français et président du groupe employeur du BIT.

Face au problème des handicapés, la première réaction des employeurs est de tout faire pour prévenir le mal. Le milieu de travail, qui est le lieu de leur responsabilité propre, doit être de plus en plus sûr. Cela suppose de la part des entreprises une politique de sécurité intégrée.

Quatre niveaux d'intégration

- Intégration d'abord dans le poste de travail. Depuis la deuxième guerre mondiale s'est développée la science de l'ergonomie qui recherche une meilleure adaptation du travail à l'homme. Des études interdisciplinaires ont permis des améliorations quelquefois peu spectaculaires, mais dont l'effet est toujours réel.
- Intégration aussi dans les consignes de travail. Les gestes protecteurs – souvent sauveurs – font partie du geste professionnel, du métier. Mettre un casque ou des gants doit être placé sur le même plan que l'opération productive.
- Intégration dans la formation. Le professeur ou le formateur doit intégrer la sécurité dans son enseignement et ne pas abandonner cette préoccupation à un spécialiste.
- Intégration enfin et surtout dans la direction de l'entreprise qui ne peut se «décharger» sur un technicien ou un comité. Le rôle de ceux-ci est bien sûr important, mais sera vain si le chef d'entreprise n'intègre pas la sécurité dans sa vision globale de la gestion.

Malgré ces efforts, il y a encore trop d'accidents du travail générateurs de handicaps permanents. D'autre part, les loisirs, la maison et surtout les transports sont des occasions encore plus importantes d'accidents. La médecine aussi est encore impuissante pour guérir certains handicaps congénitaux. Nos sociétés ne peuvent rester indifférentes au sort des handicapés, quelles que soient les causes du handicap.

Une approche insuffisante

Beaucoup de législations sociales protègent le handicapé, lui attribuent un revenu de substitution, imposent aux entreprises des obligations d'emploi. Cette approche est malgré tout insuffisante. Le handicapé veut être légitimement un homme comme les autres. La meilleure façon de l'aider est donc de favoriser son insertion dans le monde du travail.
Il ne faut pas que le terme de «handicapé» soit un facteur d'échec. Un homme n'est jamais handicapé pour toutes les activités, dans tous les environnements. Il faut donc trouver comment et où il peut apporter sa

contribution à une activité productive réelle qui lui permette d'avoir son autonomie financière et de vivre comme tout le monde.
Ce n'est pas une vision utopique, mais cela implique un effort d'imagination. Bien souvent, un détail relativement peu coûteux peut rendre accessible un poste de travail à certains handicapés. Aider ces handicapés à s'insérer dans la vie active coûte moins cher que de les assister à la charge de la collectivité. Encore faut-il que les entreprises ne soient pas seules à en supporter le risque ni pénalisées par certaines dipositions législatives ou réglementaires.
En France, des «groupements interprofessionnels régionaux pour la promotion de l'emploi des handicapés» (GIRPEH) ont été mis en place de façon volontaire dans le but de sensibiliser et d'informer les entreprises. Ils groupent des entreprises, individuellement ou par leurs organisations, des syndicats et des pouvoirs publics. Leur action est régionale car le problème de l'emploi ne peut être résolu que sur le terrain; c'est là qu'il est possible de surmonter par des opérations concrètes les blocages psychologiques qui persistent.
Ce souci n'est pas particulier aux entreprises françaises. Dans de nombreux pays, des programmes d'aide aux handicapés traduisent une préoccupation similaire. L'Organisation internationale du travail, pour sa part, se doit de diffuser ces expériences et d'en susciter d'autres. Les handicapés ne doivent pas être considérés comme une charge, mais comme une partie intégrante des ressources humaines d'une nation.