CHRONIQUE

MÉTHODES DE PLACEMENT RATIONNEL [1]

La Revue internationale *a publié déjà plusieurs études relatives au reclassement des diminués physiques* [2]. *Dans divers pays, les services de la Croix-Rouge s'occupent de cette œuvre, en particulier en ce qui concerne les mutilés de guerre. Nous pensons donc intéressant de reproduire des extraits de l'article qu'a écrit, sous le titre « Méthodes de placement rationnel », M. Kurt Jansson, directeur du Service de Réadaptation de la Fédération mondiale des Anciens Combattants.* (N. d. l. R)

Redonner au diminué physique une chance égale à celle du travailleur normal en lui fournissant un emploi rémunérateur et approprié à sa condition, représente l'objet principal de tout programme de réadaptation. C'est, naturellement, un but qu'il n'est pas toujours possible d'atteindre. Le seul résultat qu'il nous soit permis d'espérer chez certains très grands invalides est de leur donner la possibilité de faire face par leurs propres moyens aux exigences de la vie quotidienne. Résultat appréciable, sans aucun doute, et particulièrement chez les personnes âgées atteintes de maladies chroniques. Nous pouvons aussi trouver dans certains cas des emplois « protégés » ou du travail à domicile pour ceux dont les capacités ne leur permettent pas d'exercer une profession normale. Toutefois, grâce aux méthodes modernes de réadaptation médicale et professionnelle, la grande majorité des mutilés peuvent devenir aptes à occuper des emplois normaux. Le problème est de trouver un métier approprié à chaque invalide et où celui-ci puisse utiliser au maximum ses capacités.

On s'est appliqué depuis nombre d'années à développer de nouvelles méthodes d'étude des aspects physiologiques du place-

[1] Extrait du *Bulletin de la Réadaptation*, Paris, octobre 1952, nº 2.
[2] Cf. *Revue internationale*, avril 1949, p. 275.

ment. Elles ont toutes le même but : permettre de trouver des métiers appropriés aux mutilés, où ceux-ci puissent fournir un travail efficace dans des conditions de parfaite sécurité. C'est l'ensemble de ces méthodes que l'on désigne sous le nom de « placement rationnel », c'est-à-dire tenant compte de la condition particulière de chaque mutilé.

Le placement rationnel des invalides repose sur ce principe qu'un « handicap physique » n'implique pas nécessairement un « handicap professionnel ». Autrement dit, si les aptitudes et les capacités réelles des mutilés sont utilisées rationnellement pour un travail particulier, ceux-ci peuvent s'acquitter de ce travail d'une façon tout aussi efficace et dans les mêmes conditions de sécurité que les travailleurs valides. Le choix du travailleur « handicapé » peut donc se faire ainsi normalement ; la seule chose dont on ait à tenir compte étant, bien entendu, sa compétence. Il y a donc lieu de ne pas confondre les capacités physiques générales avec une aptitude professionnelle particulière. Il est bien connu que dans beaucoup de cas des personnes normales sont physiquement inaptes à exercer nombre d'activités. De même il est rare qu'une profession fasse appel à toutes les capacités de celui qui l'exerce. Pourquoi ces lois générales ne permettraient-elles pas au diminué physique de se classer aussi bien que nous tous parmi les travailleurs parfaitement compétents ?

Pour placer le travailleur dans l'emploi qui lui convient, il nous faut connaître les exigences physiologiques et professionnelles de cet emploi et les conditions dans lesquelles il s'exerce. Il nous faut également connaître de façon précise la compétence, les goûts, les aptitudes physiques particulières et générales du travailleur que l'on cherche à reclasser. A partir du moment où nous sommes très exactement au courant de ces différents facteurs, nous pouvons parfaitement faire correspondre les aptitudes de l'intéressé aux exigences particulières d'un emploi. Il y a toutes les chances que nous obtenions ainsi le meilleur résultat possible, tant du point de vue de l'employeur que de celui de l'employé.

Un examen des exigences physiologiques de l'emploi fournira l'information nécessaire sur l'activité physiologique et les apti-

tudes demandées au travailleur dans chaque fonction particulière, de même que sur les conditions du travail, par exemple sur les facteurs sécurité, danger mécanique, santé, chaleur, froid, poussière, éclairage, bruit, etc... *L'évaluation des capacités physiques* de l'intéressé, faite par un médecin, fournira les indications nécessaires sur les aptitudes du travailleur et sur ses facultés d'adaptation au milieu. Il est ensuite facile, en confrontant les résultats de ces deux examens, de diriger l'intéressé vers le travail qui lui convient physiologiquement.

Nous ne traiterons pas dans cet article du problème de l'analyse des exigences de l'emploi et des aptitudes du travailleur au point de vue, strictement, des qualifications et de la compétence professionnelle.

Ces analyses obéissent à plusieurs méthodes différentes selon les procédés adoptés en vue du placement. La méthode la plus simple consiste à établir des listes des emplois que les diminués physiques peuvent remplir efficacement. Ainsi, par exemple, on analysera le travail d'un ouvrier-foreur en vue de déterminer les incapacités physiques qui ne constitueraient pas un handicap pour le travailleur remplissant ces fonctions. On peut critiquer cette méthode en observant qu'elle souligne les incapacités plutôt que les aptitudes du travailleur et qu'elle peut ainsi limiter les chances d'emploi pour certaines catégories de mutilés dont elle ne met pas en lumière la compétence réelle. Mais ces listes permettent, par contre, de montrer aux employeurs que le diminué physique est apte à occuper de nombreux emplois en dépit de son infirmité.

La méthode la plus communément employée à l'heure actuelle fait appel à plusieurs types d'échelles, différents dans l'évaluation des exigences de l'emploi et des capacités du travailleur. Dans leur forme la plus simple, ces échelles indiquent en termes généraux les exigences physiologiques de l'emploi, spécifiant si celui-ci est « léger », « très léger », « dur », « très dur », etc., ainsi que les capacités du travailleur qui sera classé comme apte à un travail « léger », « très léger », « dur », selon le cas. Un autre type d'échelle d'évaluation tient compte d'un certain nombre d'autres facteurs tels que les exigences de l'emploi quant aux facultés d'endurance générale, à l'effort demandé

aux membres, à la vue, à l'ouïe, et aux capacités mentales. Le travailleur est examiné en égard à ces exigences et classé comme « excellent », « bon », « moyen », « faible », etc...

Un certain nombre d'échelles plus élaborées tiennent compte de plusieurs facteurs relatifs aux conditions physiques et au milieu, et permettent ainsi des évaluations plus exactes. La Commission de la Main-d'Œuvre de Guerre aux Etats-Unis a mis au point une méthode de ce genre qui est maintenant utilisée par le Service National de Placement américain en vue de l'emploi rationnel des diminués physiques. L'examen des « exigences physiologiques » fournit, sous la forme de listes analytiques simplifiées, des renseignements sur l'activité physique déployée ordinairement dans telles fonctions particulières et sur les conditions générales dans lesquelles s'effectue le travail dont il s'agit. Il fournit, en outre, des détails sur ladite activité physique, précisant le degré d'activité. Les détails que n'indique pas la liste analytique relativement aux conditions du travail et aux risques de l'emploi sont ajoutés séparément sur le formulaire employé par « l'analyste professionnel » (appelé aux Etats-Unis « Job analyst »). En contre-partie, une évaluation des capacités physiques indiquera l'aptitude du travailleur à s'acquitter de l'activité physique telle que décrite par l'analyse des exigences physiologiques de l'emploi. En effectuant cette évaluation, le médecin doit non seulement indiquer le degré d'aptitude du travailleur en regard des exigences de l'emploi ; il doit également fournir des détails sur les aspects du travail à l'égard desquels le sujet intéressé ne possède qu'une aptitude partielle. Cette façon de procéder permet de compiler des renseignements précis sur tous les aspects du problème sans sacrifier l'avantage d'une liste analytique simple.

La méthode, ci-dessus décrite, est employée régulièrement aux Etats-Unis par les agents du Service National de Placement des Anciens Combattants et par les orienteurs de chacun des 1.800 bureaux de placement locaux du pays. Une interview personnelle avec l'employeur et un formulaire descriptif de l'emploi, fondé sur l'analyse de ce dernier, fourniront les indications néessaires sur les exigences physiologiques et les conditions du travail. L'agent de placement obtient de diverses

sources médicales — de préférence d'un médecin ayant suivi de près le sujet intéressé — une évaluation des aptitudes du diminué physique. S'il ne peut procéder de cette manière, l'agent se renseignera auprès du postulant lui-même.

Conjuguée avec des interviews bien dirigées et d'autres techniques spéciales (comme les tests de compétence et d'aptitude, les définitions et descriptions d'emplois) destinées à préciser les facteurs psychologiques et les exigences du travail, cette méthode a donné d'excellents résultats aux Etats-Unis, tant pour le placement des travailleurs normaux, que pour celui des diminués physiques. Elle se révèle utile non seulement pour le placement initial mais aussi à l'occasion de toute permutation d'une tâche à une autre dans une usine.

Elle a toutefois un inconvénient qui lui confère un certain degré d'incertitude : l'évaluation des exigences du travail et celle des aptitudes dépendent largement du jugement de l'analyste. L'emploi des termes d'évaluation assez généraux montre que les échelles impliquent d'importantes variations dues aux jugements dissemblables de différents analystes...

Cet article ne se proposait pas de traiter tout le problème du placement, mais de faire ressortir l'importance des aspects physiologiques de ce problème. Il va sans dire qu'une méthode de placement ne peut réussir si elle ne tient pas compte des facteurs de compétence comme la formation, l'expérience, les aptitudes, l'intelligence et aussi du facteur « intérêt ». Comme toujours dans le domaine de la réadaptation, il faut souligner ici l'importance, pour le réadapté, du mobile, de la raison d'agir. Rappelons enfin que le placement est partie intégrante de tout processus de réadaptation. Les soins médicaux, la rééducation physique, l'orientation et la formation professionnelles, le placement, toutes ces étapes de la réadaptation doivent retenir également l'attention consciencieuse des spécialistes, selon que l'exige chaque cas particulier, afin de permettre aux diminués physiques de reprendre la place qui leur est due au sein de la Société.