

Zeitschrift: Parkinson : das Magazin von Parkinson Schweiz = le magazine de Parkinson Suisse = la rivista di Parkinson Svizzera

Herausgeber: Parkinson Schweiz

Band: - (2019)

Heft: 136: Umfeld : Arbeitsumfeld = Entourage : l'environnement professionnel = Entourage : l'ambiente professionale

Artikel: Le Parkinson dans l'environnement de travail

Autor: Röthlisberger, Esther

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-1034914>

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

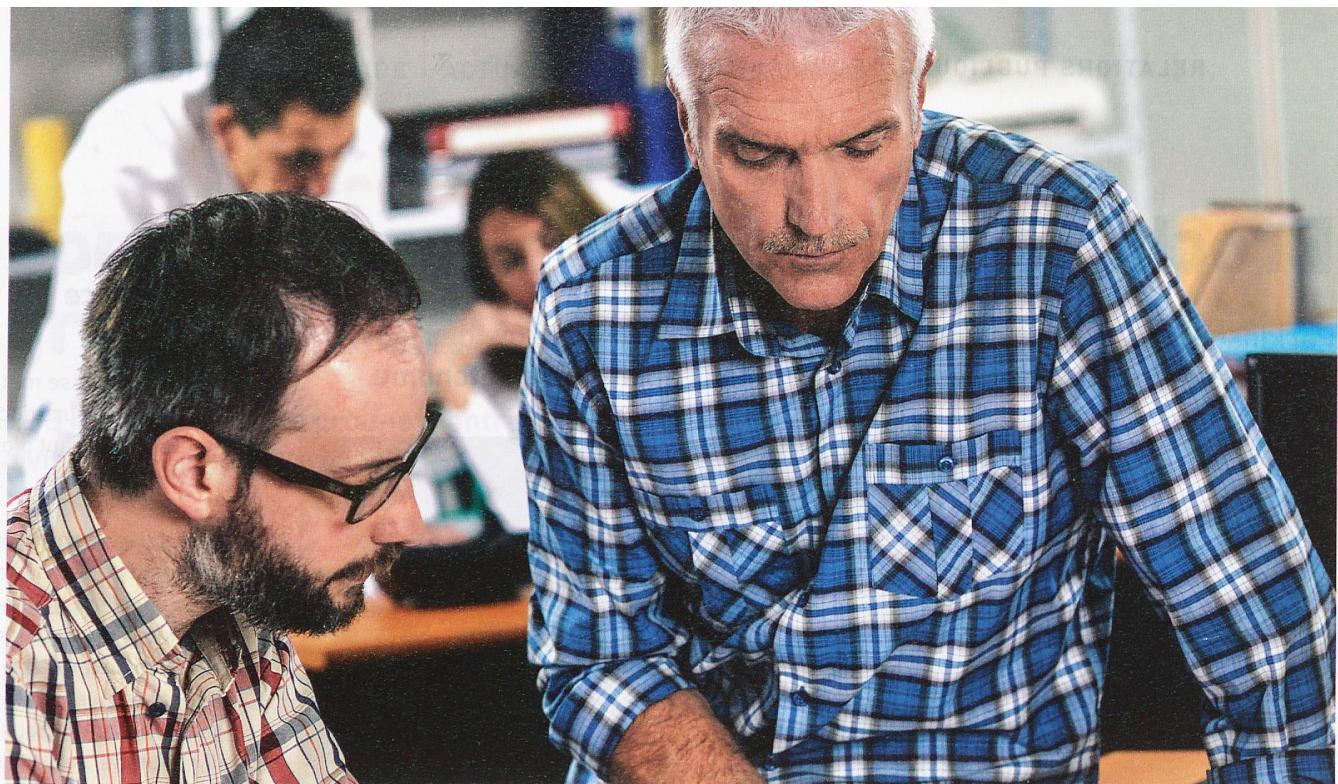
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées 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: 12.01.2026

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



Au poste de travail, le Parkinson peut mener à un surmenage. Il est judicieux de demander conseil avant d'aviser ses supérieur(e)s hiérarchiques et ses collègues de travail. Photo : Adobe Stock

Le Parkinson dans l'environnement de travail

Lorsque le diagnostic de Parkinson est établi durant la vie active, certaines questions délicates se posent. Une ancienne responsable des ressources humaines nous décrit les conditions nécessaires pour faire aboutir la recherche de solutions.



La Dre phil.
Esther Röthlisberger a été responsable des ressources humaines pour plusieurs grandes entreprises. Psychologue, elle est membre du comité de Parkinson Suisse.
Photo : m&d par Esther Röthlisberger

À l'issue d'un processus d'évaluation long et lent, le diagnostic est enfin établi et suivi d'une relative période d'accalmie. En effet, l'incertitude angoissante est levée. Or pour les personnes exerçant une activité professionnelle, certaines questions demandent des réponses le plus rapidement possible. Quelle est la situation à mon poste de travail ? Qui informer, quand et comment ?

Dans ce contexte, seul(e) une employeuse ou un employeur bien informé(e) peut apporter le soutien nécessaire. Il s'agit alors de maintenir les parkinsonien(ne)s dans le processus de travail le plus longtemps possible et d'adapter les conditions cadres. Si cela n'est plus réalisable, le départ à la retraite doit être accompagné dans le respect de la dignité. Il n'existe aucune procédure standard. Examinons plusieurs aspects clés.

Communication

L'annonce du diagnostic à l'employeuse ou à l'employeur constitue le premier obstacle. Le service des ressources humaines doit également être

contacté. La plupart du temps, les supérieur(e)s hiérarchiques ne sont guère étonné(e)s. En effet, la démarche mal assurée, les mains tremblantes et la lenteur croissante de leur collègue ne leur a pas échappé. L'équipe doit-elle être mise au courant ?

« L'inventivité de certain(e)s responsables quand il s'agit de trouver des solutions est surprenante – pour autant que la volonté existe. »

C'est à la personne concernée d'en décider. Nombre de parkinsonien(ne)s nouvellement diagnostiqués sont réservé(e)s à l'idée d'annoncer leur maladie. N'oublions pas cependant qu'au sein d'une équipe, la communication ouverte est généralement plus efficace que la dissimulation d'évidences.

Clarifications

La maladie de Parkinson affecte la productivité et l'état de santé des personnes concernées. Généralement, le médecin a identifié une éventuelle limitation de la capacité de travail lors du diagnostic. En tous les cas, l'employeuse ou l'employeur (supérieur(e) hiérarchique et service des ressources humaines) doit s'entretenir avec la personne concernée pour déterminer s'il lui est pos-



Votre pierre à l'édifice

Vous êtes parkinsonien(ne)

Parlez de « votre Parkinson » lorsque vous êtes interrogé(e) à ce sujet. Mentionnez les symptômes et les restrictions, mais ne vous arrêtez pas là. Prenez en main le changement de rôle que la maladie exige de vous. Vous êtes toujours « comme avant », mais plus riche d'expériences.

Vous êtes supérieur(e) hiérarchique

Adoptez un comportement respectueux et orienté vers la recherche de solutions avec les collaboratrices et les collaborateurs concernés. Tâchez d'apaiser les insécurités des parkinsonien(ne)s en cherchant des solutions. Familiarisez-vous progressivement avec la maladie et son évolution. La personne concernée peut vous y aider. Posez-lui des questions ! Après tout, elle est spécialiste de sa maladie.

Vous êtes responsable du service des ressources humaines

Faites preuve d'empathie, soyez la personne de confiance à qui l'on fait volontiers appel. Conseillez les supérieur(e)s hiérarchiques, les collaboratrices et les collaborateurs concernés en matière de droit des assurances et sur les questions procédurales. Favorisez les liens entre les personnes intéressées au sein de l'entreprise et la collaboratrice ou le collaborateur en question. Représentez l'entreprise et défendez les intérêts de la parkinsonienne ou du parkinsonien à l'égard de tiers (AI, caisse de pension).

Dre phil. Esther Röthlisberger

d'une table. Une coopération efficace et ouverte de la part de toutes et tous est une condition nécessaire pour faire aboutir la recherche de solutions.

Si une incapacité de travail a été constatée médicalement, une inscription rapide à l'AI est recommandée afin d'éviter tout délai d'attente inutile en cas de demande de rente.

Dre phil. Esther Röthlisberger

Consultations de Parkinson Suisse

L'équipe de conseillers de Parkinson Suisse se fera un plaisir de vous renseigner gratuitement sur le thème du Parkinson au poste de travail.

021 729 99 20

info.romandie@parkinson.ch
www.parkinson.ch



Culture d'entreprise

Les entreprises qui évoluent dans un environnement mondialisé dont les buts premiers sont la maximalisation du gain et les incitations monétaires au rendement sont plus promptes à exercer leur droit de licenciement quand la capacité de performance des collaboratrices et collaborateurs devient limitée. Les personnes atteintes de la maladie de Parkinson qui travaillent dans ces conditions doivent s'informer le plus tôt possible de leurs droits afin, le moment venu, de se présenter à leur employeuse ou à leur employeur comme des partenaires de négociation compétent(e)s. Sont concernés le droit du contrat de travail, ancré dans le Code des obligations, le droit du travail et les dispositions du droit des assurances. Exploitez votre réseau personnel et consultez rapidement l'équipe de conseillers de Parkinson Suisse.

Dre phil. Esther Röthlisberger

sible, dans la mesure où elle le souhaite, de conserver son poste actuel.

Le Parkinson altère les compétences professionnelles de manières diverses et à des rythmes différents. La résistance au stress est touchée (il est plus difficile pour les parkinsonien(ne)s d'être efficaces sous la pression), de même que la concentration et la confiance lors des interventions en public. Sur le plan moteur, les gestes, la mimique, les mouvements et l'élocution peuvent être ralenti. L'articulation peut devenir inintelligible, car la voix ne porte plus suffisamment (en particulier dans les situations stressantes). La démarche peut être lente et laborieuse. Des difficultés à marcher et des tremblements peuvent se manifester.

Il s'agit de déterminer les conséquences à moyen terme des symptômes actuels sur l'activité professionnelle, afin d'envisager un éventuel allègement au poste de travail. L'inventivité de certain(e)s responsables quand il s'agit de trouver des solutions est surprenante – pour autant que la volonté existe.

Si l'entreprise dispose d'un *case management*, il est impliqué lui aussi. Il coordonne et facilite les contacts avec les pro-

tagonistes externes, par exemple le médecin traitant ou l'office de l'assurance-invalidité (AI), quand ces derniers peuvent contribuer à la recherche de solutions interne à l'entreprise. Naturellement, toutes ces opérations ont lieu en accord avec l'employé(e).

Mesures

Étant donné que l'évolution de la maladie est imprévisible, la supérieure ou le supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines doivent accompagner de très près le cheminement de la personne concernée. Dans la plupart des moyennes et des grandes entreprises, le service du personnel est organisé de manière professionnelle. Dans les petites entreprises, c'est la patronne ou le patron qui assume cette fonction. L'équipe de conseillers de Parkinson Suisse apporte son soutien à tou(te)s les che(fe)s d'exploitation qui se trouvent dans ce cas.

Le service du personnel se charge de toutes les tâches relatives aux assurances et aux salaires ; il assure la coordination du processus. Il organise les mesures nécessaires au plan interne et regroupe les différentes parties prenantes autour