

ASPECTS DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

*Enquête « Le point de vue des employeurs  
sur l'AI et ses instruments »*

*Rapport de recherche n° 3/22*



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Département fédéral de l'intérieur DFI  
Bundesamt für Sozialversicherungen BSV  
Office fédéral des assurances sociales OFAS

L'Office fédéral des assurances sociales publie dans sa série « Aspects de la sécurité sociale » des travaux conceptuels et des rapports de recherche ou d'évaluation sur des sujets d'actualité dans le domaine de la sécurité sociale pour les rendre accessibles au grand public et stimuler la discussion. Les conclusions et les recommandations présentées par les auteurs ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Office fédéral des assurances sociales.

**Auteurs:** Michael Buess, Raphael Vogel  
Demo SCOPE AG  
Klusenstrasse 17  
6043 Adligenswil  
Tel. +41 41 375 44 89  
E-Mail: michael.buess@demoscope.ch  
Internet: <https://www.demoscope.ch>

**Renseignements:** Office fédéral des assurances sociales  
Effingerstrasse 20  
CH-3003 Berne

Chiara Mombelli (Domaine assurance-invalidité)  
Tel.: +41 58 462 90 93  
E-mail: chiara.mombelli@bsv.admin.ch

Frédéric Widmer (Recherche et évaluation)  
Tel.: +41 58 464 79 75  
E-mail: frederic.widmer@bsv.admin.ch

**ISSN:** 1663-4659 (rapport électronique)  
1663-4667 (version imprimée)

**Copyright:** Office fédéral des assurances sociales, CH-3003 Berne  
Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins commerciales – avec mention de la source; copie à l'Office fédéral des assurances sociales.

**Diffusion:** OFCL, vente des publications fédérales, CH-3003 Berne  
[www.publicationsfederales.admin.ch](http://www.publicationsfederales.admin.ch)

**Numéro de commande:** 318.010.3/22F

# **Enquête « Le point de vue des employeurs sur l'AI et ses instruments »**

**Sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)**

**Novembre 2021**

**Mandant :**

Office fédéral des assurances sociales

Pour toute question, veuillez vous adresser à :

Chiara Mombelli

secteur Insertion professionnelle

domaine Assurance Invalidité

chiara.mombelli@bsv.admin.ch

Frédéric Widmer

secteur Recherche et évaluation

domaine Mathématiques, analyses et statistiques

frederic.widmer@bsv.admin.ch

Effingerstrasse 20

3003 Berne

**Mandataire :**

Demo SCOPE AG

Klusenstrasse 17

6043 Adligenswil

**Auteurs :**

Michael Buess

Directeur des partenariats

Demo SCOPE AG

Raphael Vogel

Chef de projet Recherche sociale

Demo SCOPE AG

## **Avant-propos de l'Office fédéral des assurances sociales**

Les employeurs sont des partenaires fondamentaux de l'assurance-invalidité afin de renforcer la réadaptation professionnelle des personnes atteintes dans leur santé sur le marché primaire du travail. Afin d'assurer une bonne collaboration avec les employeurs, une communication ciblée, des contacts de qualité et des mesures et processus en adéquation avec les besoins des entreprises sont nécessaires.

Fort de ces constats, l'OFAS a mandaté des enquêtes représentatives auprès des employeurs en 2008, 2010, 2012 et 2014 dans le cadre de campagnes de communication sur les mesures de réadaptation de l'AI. Le but de ces enquêtes était d'explorer les représentations, le degré de connaissance et l'attitude des employeurs à l'égard de l'AI et de la réadaptation professionnelle des personnes atteintes dans leur santé. L'édition 2021 de l'enquête élargit les dimensions explorées en analysant, en plus des dimensions susmentionnées, la satisfaction des entreprises à l'égard de leurs expériences concrètes de collaboration avec les offices AI et en approfondissant le point de vue des entreprises concernant les leviers de l'intégration professionnelle.

Les résultats de la présente enquête, menée en ligne entre fin juin et août 2021, se fondent sur les réponses de plus de 2'300 employeurs, représentatifs de toutes les tailles d'entreprises, régions et branches de la réalité économique suisse. Globalement, les résultats de l'enquête sont restés relativement stables par rapport aux résultats comparables depuis 2012. L'enquête révèle que les points forts de l'AI se situent au niveau de l'image majoritairement positive de l'assurance auprès des entreprises, ainsi que dans le degré élevé de satisfaction des entreprises ayant collaboré directement avec un office AI. En même temps, l'enquête met en évidence un potentiel d'amélioration concernant entre autres le degré d'information sur les prestations de l'AI, la disponibilité des employeurs à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé et la capacité à reconnaître les signes annonciateurs d'incapacités de travail d'origine psychique. Au-delà de ces résultats globaux, un apport important de l'enquête est celui d'offrir un regard différencié en fonction de la taille, de la région et de la branche des entreprises interrogées.

Au vu de ces résultats, l'enseignement principal de l'enquête pour le travail de terrain des offices AI consiste à agir sur le potentiel d'amélioration en ciblant la stratégie de communication et de collaboration avec les employeurs en tenant compte des besoins et opportunités propres à chaque taille d'entreprise et à chaque branche. Une telle approche a en partie déjà été initiée par les offices AI et pourra être intensifiée suite à l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2022, du Développement continu de l'AI (DC AI), lequel renforce le principe de l'orientation vers le marché primaire du travail.

Au niveau national, le DC AI prévoit en outre la possibilité de renforcer les conditions-cadres de la collaboration entre l'AI et les organisations faïtières du monde du travail par le biais de conventions de collaboration. De plus, la modification de la loi dote les offices AI de moyens et instruments supplémentaires visant à améliorer concrètement la collaboration avec les employeurs, dont il s'agira de mesurer l'impact au moyen d'une nouvelle enquête auprès des employeurs, qui sera menée en 2025.

Stefan Ritler, vice-directeur de l'OFAS

Responsable du domaine Assurance-invalidité

## **Vorwort des Bundesamtes für Sozialversicherungen**

Die Arbeitgeber sind für die Invalidenversicherung wichtige Partner, um die berufliche Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in den ersten Arbeitsmarkt zu stärken. Für eine gute Zusammenarbeit braucht es eine gezielte Kommunikation, gute Kontakte sowie Massnahmen und Prozesse, die sich am Bedarf der Unternehmen orientieren.

Vor diesem Hintergrund hat das BSV im Rahmen der Informationskampagnen zu den Eingliederungsmassnahmen der IV in den Jahren 2008, 2010, 2012 und 2014 repräsentative Arbeitgeberbefragungen durchführen lassen. Im Zentrum der Befragungen standen die Wahrnehmung und der Informationsstand der Arbeitgeber in Bezug auf die IV und die berufliche Eingliederung von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung. 2021 hat das BSV weitere Aspekte in die Umfrage integriert und die Unternehmen zur Zufriedenheit bezüglich ihrer konkreten Zusammenarbeit mit den IV-Stellen sowie zu ihren Beweggründen für die berufliche Eingliederung befragt.

Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage, die zwischen Ende Juni und August 2021 online durchgeführt wurde, basieren auf den Antworten von über 2300 Arbeitgebern, die alle Unternehmensgrössen, Regionen und Branchen der Schweizer Wirtschaft abbilden. In Bezug auf den vergleichbaren Teil der Ergebnisse sind die Werte seit 2012 weitgehend stabil geblieben. Die Umfrage zeigt, dass die Stärken der IV vor allem in ihrem relativ guten Image und in der hohen Zufriedenheit der Unternehmen hinsichtlich ihrer Zusammenarbeit mit den IV-Stellen liegen. Gleichzeitig lässt die Umfrage ein Verbesserungspotenzial erkennen. Das betrifft unter anderem den Informationsgrad im Bereich der IV-Leistungen, die Bereitschaft der Arbeitgeber, gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende weiter zu beschäftigen, und die Fähigkeit, Warnzeichen für eine psychisch bedingte Arbeitsunfähigkeit zu erkennen. Neben diesen Gesamtergebnissen besteht ein grosser Mehrwert der Umfrage darin, dass sie einen differenzierten Blick nach Grösse, Region und Branche der befragten Unternehmen ermöglicht.

Angesichts der Umfrageergebnisse besteht die wichtigste Erkenntnis für die konkrete Eingliederungsarbeit der IV-Stellen vor Ort darin, das Verbesserungspotenzial zu nutzen, indem die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern gezielt auf die Bedürfnisse und Möglichkeiten der jeweiligen Unternehmensgrösse und Branche ausgerichtet werden. Die IV-Stellen verfolgen diesen Ansatz bereits teilweise. Mit dem Inkrafttreten der Weiterentwicklung der IV (WEIV) am 1. Januar 2022, mit der die Ausrichtung auf den ersten Arbeitsmarkt noch verstärkt wird, kann dieser Aspekt nun noch intensiviert werden.

Auf nationaler Ebene sieht die WEIV zudem die Möglichkeit vor, die Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit zwischen der IV und den Dachorganisationen der Arbeitswelt durch Zusammenarbeitsvereinbarungen zu stärken. Die IV-Stellen verfügen dank der revidierten gesetzlichen Grundlage zudem über zusätzliche Mittel und Instrumente zur konkreten Verbesserung der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern, deren Auswirkungen im Jahr 2025 mit einer neuen Arbeitgeberbefragung gemessen werden.

Stefan Ritler, Vizedirektor BSV

Leiter Geschäftsfeld Invalidenversicherung

## **Premessa dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali**

I datori di lavoro sono partner fondamentali dell'assicurazione invalidità (AI) nell'ottica di rafforzare l'integrazione professionale delle persone con problemi di salute nel mercato del lavoro primario. Per garantire una buona collaborazione con i datori di lavoro sono indispensabili una comunicazione mirata, contatti di qualità nonché misure e processi adeguati ai bisogni delle imprese.

Sulla base di queste constatazioni, l'Ufficio federale delle assicurazioni sociali ha commissionato inchieste rappresentative presso i datori di lavoro nel 2008, 2010, 2012 e 2014, nell'ambito di campagne di comunicazione sui provvedimenti d'integrazione dell'AI. L'obiettivo di queste inchieste era di analizzare la percezione, il grado di conoscenza e l'atteggiamento dei datori di lavoro nei confronti dell'AI e dell'integrazione professionale delle persone con problemi di salute. Nell'edizione 2021 dell'inchiesta, l'analisi è più ampia: oltre agli aspetti summenzionati, viene esaminata anche la soddisfazione delle imprese riguardo alle esperienze concrete di collaborazione con gli uffici AI e viene approfondito il loro punto di vista sulle motivazioni dell'agire in favore dell'integrazione professionale.

I risultati di questa inchiesta, svolta online tra la fine di giugno e l'agosto del 2021, si basano sulle risposte di oltre 2300 datori di lavoro, rappresentativi delle imprese di ogni dimensione, regione e settore della realtà economica svizzera. Nel complesso, il paragone con i risultati comparabili dell'inchiesta mostrano valori relativamente stabili dal 2012. Dall'inchiesta emerge che i punti forti dell'AI consistono nella percezione in maggior parte positiva dell'assicurazione tra le imprese in generale e nell'elevato grado di soddisfazione di quelle che hanno collaborato direttamente con un ufficio AI. Al contempo, è messo in evidenza un potenziale di miglioramento per quanto concerne, tra l'altro, il grado d'informazione sulle prestazioni dell'AI, la disponibilità dei datori di lavoro a mantenere il posto di dipendenti con problemi di salute e la capacità di cogliere i segnali anticipatori di incapacità al lavoro di origine psichica. Oltre a questi risultati generali, l'inchiesta fornisce un contributo importante offrendo un punto di vista differenziato in funzione delle dimensioni, della regione e del settore delle imprese interpellate.

Considerati i risultati emersi, l'insegnamento principale dell'inchiesta per il lavoro sul campo degli uffici AI è che bisogna intervenire sul potenziale di miglioramento puntando su strategie di comunicazione e di collaborazione improntate ai bisogni e opportunità peculiari delle diverse imprese a seconda di dimensioni e settore di attività. Tale approccio è stato in parte già adottato dagli uffici AI e potrà essere intensificato in seguito all'entrata in vigore, il 1° gennaio 2022, della riforma Ulteriore sviluppo dell'AI, che rafforza il principio dell'orientamento al mercato del lavoro primario.

A livello nazionale, la riforma prevede inoltre la possibilità di rafforzare le condizioni quadro della collaborazione tra l'AI e le associazioni mantello del mondo del lavoro mediante convenzioni di collaborazione. Inoltre, nel suo nuovo tenore la legge sull'assicurazione per l'invalidità fornisce agli uffici AI mezzi e strumenti supplementari per migliorare concretamente la collaborazione con i datori di lavoro. Il loro impatto andrà valutato mediante una nuova inchiesta presso i datori di lavoro, che verrà svolta nel 2025.

Stefan Ritler, vicedirettore

Capo dell'Ambito Assicurazione invalidità

## Foreword by the Federal Social Insurance Office

Employers are essential partners of the Invalidity Insurance scheme in reinforcing the professional reintegration of people with impaired health in the primary labour market. To ensure that cooperation with employers runs smoothly, targeted communication, high-quality exchanges, and measures and processes that are aligned with companies' needs are required.

Backed with this knowledge, the FSIO commissioned representative surveys of employers in 2008, 2010, 2012 and 2014 within the context of communication campaigns on the reintegration measures offered by Invalidity Insurance (IV). The aim of these surveys was to explore what employers think of IV and the professional integration of people with impaired health, as well as establish a picture of how much they know and what their attitude is. The 2021 edition of the survey extends the areas looked at by analysing – in addition to the above-mentioned elements – how satisfied companies are in respect of their real-life experiences of working with IV offices and by drilling down in more detail on what businesses think about the levers available for professional integration.

The results of this survey, which was carried out online between the end of June and August 2021, are based on the answers provided by more than 2,300 employers, representing all sizes of companies, regions and sectors in Switzerland's economic landscape. With regard to the comparable part of the results, the values have remained largely stable since 2012. Overall, the survey shows that the strong points of IV are its mostly good perception by companies and the high level of satisfaction recorded by those that have worked directly with an IV office. At the same time, the survey shows that there is room for improvement with regard to various aspects, such as the level of information provided on IV benefits, companies' receptiveness to keeping members of staff with impaired health in their jobs and their ability to recognise the signs that can be a precursor to an incapacity to work that is psychological in nature. Over and above these global results, a key positive delivered by the survey is the differentiated perspectives it offers in terms of the size, sector and region of the responding companies.

In light of the results available, the main take-away from the survey for the work on the ground in IV offices is to address the room for improvement noted by tailoring communication strategies and working together with employers, taking account of the needs and opportunities specific to each size of company and each sector. Certain elements of this have already been put into practice by the IV offices and will be reinforced by the entry into force on 1 January 2022 of the legislation governing the ongoing development of Invalidity Insurance, which reinforces the focus on the primary labour market.

At the national level, the development of Invalidity Insurance also allows for the possibility of strengthening the framework conditions governing cooperation between the IV scheme and the umbrella organisations operating in the workplace through cooperation agreements. Furthermore, the reformed legislation gives IV offices additional resources and instruments geared to bringing about real improvements in cooperation with employers. The extent to which these have been successful will be measured in the context of a new employer survey to be carried out in 2025.

Stefan Ritler, Vice Director  
Head of Invalidity Insurance



## Sommaire

<b>Liste des figures.....</b>	<b>II</b>
<b>Résumé.....</b>	<b>III</b>
<b>Zusammenfassung / Executive Summary.....</b>	<b>V</b>
<b>Riassunto – Executive Summary.....</b>	<b>VII</b>
<b>Executive Summary .....</b>	<b>IX</b>
<b>1. Contexte et conception de l'étude .....</b>	<b>1</b>
<b>2. Point de vue sur l'AI et ses instruments .....</b>	<b>5</b>
2.1 Point de vue sur l'AI et la réadaptation professionnelle.....	5
2.2 Niveau de connaissance de l'AI .....	10
<b>3. Contacts entre les offices AI et les employeurs .....</b>	<b>17</b>
3.1 Contacts avec l'AI .....	17
3.2 Satisfaction à l'égard du soutien obtenu de l'AI pour la réadaptation professionnelle.....	20
<b>4. Expériences, compétences, attitude et comportement des employeurs en     matière de réadaptation professionnelle de personnes atteintes dans leur     santé.....</b>	<b>25</b>
4.1 Expériences générales dans le domaine de la réadaptation professionnelle .....	25
4.2 Signes précurseurs d'une interruption de travail.....	32
4.3 Disposition à maintenir en emploi/engager des personnes atteintes dans leur santé .....	34
4.4 Perception du propre rôle en tant qu'employeur dans la réadaptation professionnelle.....	40
<b>5. Annexe I .....</b>	<b>43</b>
<b>6. Annexe II.....</b>	<b>47</b>

## Liste des figures

Figure 1 : Point de vue sur l'AI. ....	6
Figure 2 : Point de vue sur les travailleurs placés par l'AI. ....	7
Figure 3 : Évaluation des risques/obstacles. ....	9
Figure 4 : Niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI. ....	10
Figure 5 : Connaissance des mesures/instruments de l'AI. ....	11
Figure 6 : Point de vue sur les informations fournies par les offices AI. ....	13
Figure 7 : Sources d'information/interlocuteurs des employeurs en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs. ....	14
Figure 8 : Contacts avec l'AI. ....	17
Figure 9 : Contacts avec l'AI selon la taille de l'entreprise. ....	18
Figure 10 : Motif du contact avec l'office AI. ....	18
Figure 11 : Fréquence des contacts selon les canaux, dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur ayant conduit à s'adresser à l'office AI. ....	19
Figure 12 : Évaluation des collaborateurs des offices AI. ....	20
Figure 13 : Satisfaction à l'égard du soutien apporté par l'office AI. ....	21
Figure 14 : Adéquation de la solution proposée par l'office AI. ....	22
Figure 15 : Existence d'un service/d'une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie. ....	26
Figure 16 : Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. ....	27
Figure 17 : Embauche de personnes atteintes dans leur santé ou touchant une rente. ....	28
Figure 18 : Participation à l'examen des possibilités de maintien en emploi. ....	29
Figure 19 : Sollicitation d'une aide externe pour une/des réinsertion(s). ....	30
Figure 20 : Source du soutien externe sollicité. ....	31
Figure 21 : Satisfaction globale à l'égard du soutien (externe). ....	32
Figure 22 : Capacité à détecter des signes précurseurs. ....	33
Figure 23 : Offres de soutien pour l'identification de signes précurseurs. ....	34
Figure 24 : Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. ....	35
Figure 25 : Embauche de collaborateurs atteints dans leur santé. ....	36
Figure 26 : Types d'atteintes à la santé qui seraient acceptables. ....	38
Figure 27 : Perspectives concernant l'embauche de personnes atteintes dans leur santé. ....	39
Figure 28 : Évaluation de l'importance des motifs. ....	40
Figure 29 : Évaluation de la responsabilité de la participation au maintien en emploi. ....	42

## Résumé

Le présent rapport décrit les résultats de l'enquête auprès des employeurs 2021, réalisée sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS). Lorsque c'est possible et judicieux, il établit également des comparaisons avec les enquêtes précédentes, menées en 2014 et 2012. Sur certains points, il est même possible de remonter jusqu'en 2008. Le rapport relève entre autres des différences notables entre sous-groupes d'entreprises (comparaisons selon la région, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité).

Le point de vue des employeurs sur l'AI est resté sensiblement le même au fil des années (enquêtes 2012-2021). La plupart d'entre eux décrivent l'AI comme « un partenaire / un soutien » et comme « un interlocuteur compétent pour les questions concernant les collaborateurs atteints dans leur santé ». Mais il apparaît aussi que le niveau de connaissance des employeurs quant au mandat et aux prestations de l'AI a plutôt baissé avec le temps, et ce malgré le fait que les informations mises à disposition par l'AI et les offices AI soient jugées en grande majorité faciles à trouver, bien compréhensibles et instructives. Toutefois, une majorité des employeurs interrogés n'ont pas été en mesure d'évaluer ces informations et cette documentation, car ils n'en ont encore jamais pris connaissance eux-mêmes ou ne les ont jamais consultées. Conséquence logique, moins de la moitié des employeurs connaissent effectivement les mesures et les instruments de l'AI mentionnés dans l'enquête.

Compte tenu de ce niveau de connaissance relativement faible, il n'est guère surprenant que, lors d'un arrêt de travail de longue durée, les employeurs s'adressent en priorité à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie ou à l'assurance-accidents plutôt qu'à l'office AI, qui n'arrive qu'en troisième position.

Cependant, un bon tiers des entreprises sondées ont déjà été en contact au moins une fois avec l'office AI compétent, et plus la taille de l'entreprise est importante, plus il est probable qu'un tel contact a déjà eu lieu. Ces prises de contact concernent la plupart du temps le cas concret d'un collaborateur (absence pour cause de maladie ou d'accident), et se déroulent généralement par courriel, téléphone ou échange de courriers. Pour 33 % des employeurs interrogés, cette démarche a également débouché sur au moins une visite de l'office AI sur le lieu de travail et, pour 27 %, sur au moins un entretien personnel dans les locaux de l'office AI.

En ce qui concerne la (nouvelle) réadaptation, il apparaît clairement que seule une minorité d'entreprises en ont déjà fait concrètement l'expérience, à savoir qu'elles ont déjà maintenu à leur poste des personnes dont la capacité de travail était restreinte (en raison d'un accident ou d'une maladie) ou qu'elles ont engagé une personne atteinte dans sa santé. La part des entreprises ayant déjà connu cette situation a même légèrement tendance à diminuer au fil des ans. Celles qui ont recouru à un soutien externe pour des cas de (nouvelle) réadaptation ont principalement fait appel à l'office AI compétent et se sont montrées dans 86 % des cas satisfaites du soutien obtenu et des solutions proposées.

Indépendamment du fait qu'elles en aient déjà fait concrètement l'expérience ou non, une majorité des entreprises interrogées ont déclaré pouvoir envisager de garder dans l'entreprise des collaborateurs atteints dans leur santé avec l'aide de l'AI et de ses instruments. Pour les entreprises, les raisons de maintenir à leur poste des collaborateurs atteints dans leur santé sont avant tout le maintien des compétences spécialisées au sein de l'entreprise, mais aussi la responsabilité sociale et la relation personnelle avec la personne concernée. De façon générale, 83 % des entreprises ayant participé à l'enquête considèrent aussi qu'il est de leur responsabilité de contribuer, dans les limites du raisonnable, à la recherche d'une solution appropriée.

## Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zeigt die Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung 2021 im Auftrag des Bundesamtes für Sozialversicherung auf. Wo möglich und sinnvoll, werden dabei auch Vergleiche zu den früheren Befragungen 2014 und 2012 gezogen. In einigen Fällen sind sogar Vergleiche bis 2008 zurück möglich. Zusätzlich werden für die aktuellen Ergebnisse der Befragung 2021 auch relevante Unterschiede zwischen Subgruppen von Unternehmen (z. B. Vergleiche nach Region, Grössenklasse, Branche) aufgezeigt.

Die Wahrnehmung der IV ist bei den Arbeitgebenden über die Jahre (Befragung 2012 – 2021) ziemlich stabil geblieben. Mehrheitlich wird die IV mit den positiven Attributen «eine Partnerin/Unterstützerin» und « eine kompetente Anlaufstelle für Fragen rund um beeinträchtigte Mitarbeitende» beschrieben. Es zeigt sich aber auch, dass sich der Wissenstand der Arbeitgebenden bezüglich Leistungen und Auftrag der IV über die Jahre eher verschlechtert denn verbessert hat. Dies, obwohl die von der IV bzw. den IV-Stellen bereitgestellten Informationen grossmehrheitlich als gut zu finden, gut zu verstehen und als informativ beschrieben werden. Allerdings konnte eine Mehrheit der Befragten diese Informationen/Informationsmaterialien gar nicht bewerten, da sie diese noch gar nie selber gesehen/konsultiert hatte. Entsprechend sind auch die abgefragten Massnahmen und Instrumente der IV allesamt weniger als der Hälfte der Befragten überhaupt bekannt.

Entsprechend dem generell eher tiefen Informationsstand bezüglich der IV verwundert es entsprechend auch nicht, dass sich die Arbeitgebenden bei einem längeren Arbeitsausfall (zuerst) eher an die Krankentaggeldversicherung oder die Unfallversicherung denn an die IV-Stellen wenden, welche nur auf Rang 3 liegen.

Gut ein Drittel der Unternehmen hatte aber schon mindestens einmal direkten Kontakt mit der zuständigen IV-Stelle. Dabei wird auch deutlich, dass, je grösser ein Unternehmen, desto grösser auch die Chance, dass schon ein entsprechender Kontakt stattfand. Mehrheitlich finden diese Kontakte zudem im Zusammenhang mit einem konkreten Fall eines Mitarbeitenden (krankheits- oder unfallbedingte Absenz) statt.

Diese Kontakte mit konkretem Bezug erfolgen dabei mehrheitlich per E-Mail, Telefon oder postalisch. Bei 33 % der Arbeitgebenden kam es aber auch zu mindestens einem Besuch der IV-Stelle am Arbeitsplatz und bei 27 % zu mindestens einem persönlichen Gespräch bei der IV-Stelle.

Bezüglich konkreter Erfahrungen mit (Wieder)Eingliederungen wird deutlich, dass nur eine Minderheit der Unternehmen über entsprechende Erfahrungen verfügt, also schon Personen mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit (nach Unfall/Krankheit) weiterbeschäftigt oder eine beeinträchtigte Person neu eingestellt hat. Die Anteile der Unternehmen mit solchen Erfahrungen zeigen dabei über die Jahre sogar eine leicht abnehmende Tendenz. Diejenigen Unternehmen, die bei solchen (Wieder)Eingliederungen externe Unterstützung beigezogen haben, sind dabei mehrheitlich an die zuständigen IV-Stellen gelangt und waren in 86 % der Fälle

zufrieden mit der erhaltenen Unterstützung und auch mit den vorgeschlagenen Lösungen der IV-Stellen.

Unabhängig davon, ob bereits entsprechende Erfahrungen vorliegen oder nicht, könnte sich eine Mehrheit der Befragten Unternehmen vorstellen, mit Hilfe der IV bzw. deren Instrumenten Mitarbeitende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen im Unternehmen zu behalten. Gründe, Mitarbeitende trotz einer Beeinträchtigung im Unternehmen zu behalten, sind für die Unternehmen vor allem der Erhalt der entsprechenden Fachkompetenzen in der Firma, aber auch die soziale Verantwortung und die persönliche Beziehung zu diesen Mitarbeitenden. Ganz generell sieht es auch 83 % der Unternehmen als ihre Verantwortung an, im Rahmen des Zumutbaren bei der Suche nach einer angemessenen Lösung für den Arbeitsplatzerhalt für Mitarbeitende nach Krankheit oder Unfall mitzuwirken.

## Riassunto

Il presente rapporto espone i risultati dell'inchiesta presso i datori di lavoro svolta nel 2021 su incarico dell'Ufficio federale delle assicurazioni sociali. Ove possibile e opportuno, vengono effettuati anche confronti con le inchieste precedenti, condotte nel 2014 e nel 2012, e in alcuni casi persino con la situazione del 2008. Inoltre, per quanto riguarda i risultati dell'inchiesta del 2021 vengono indicate anche le differenze di rilievo tra sottogruppi di imprese (confronti per regione, categoria di dimensioni e settore economico).

La percezione dell'assicurazione invalidità (AI) è rimasta piuttosto stabile nel corso degli anni (confronto tra le inchieste dal 2012 al 2021). La maggioranza dei datori di lavoro descrive l'assicurazione utilizzando gli attributi positivi di «un partner / un sostegno» e «un'interlocutrice competente per tutte le questioni che riguardano i collaboratori con problemi di salute». Tuttavia, emerge anche che le conoscenze dei datori di lavoro circa le prestazioni e il mandato dell'AI sono peggiorate più che migliorate con il passare degli anni, sebbene le informazioni predisposte dall'AI (nello specifico dagli uffici AI) siano perlopiù giudicate come facili da trovare, di facile comprensione ed esaurienti. Va però rilevato che la maggioranza degli interpellati non ha potuto valutare affatto queste informazioni (materiali informativi), non avendole mai viste o utilizzate. Di conseguenza, anche i provvedimenti e gli strumenti dell'AI oggetto dell'inchiesta erano noti nel complesso a meno della metà degli interpellati.

Considerato il livello d'informazione generale piuttosto basso circa l'AI, non sorprende che in caso di lunga assenza dal lavoro i datori di lavoro tendano a rivolgersi (inizialmente) all'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia o all'assicurazione contro gli infortuni prima che agli uffici AI, i quali sono menzionati soltanto come terza opzione.

Al contempo, però, oltre un terzo delle imprese ha già avuto almeno una volta contatti diretti con il competente ufficio AI. Emerge chiaramente anche che più un'impresa è grande più è probabile che tali contatti abbiano già avuto luogo. Nella maggior parte dei casi, inoltre, questi si svolgono in relazione al caso concreto di un/una dipendente (assenza dovuta a malattia o infortunio).

I contatti in merito a un caso concreto di assenza dal lavoro avvengono prevalentemente per e-mail, telefono o posta. Il 33 % dei datori di lavoro ha però anche avuto almeno una visita dell'ufficio AI sul posto di lavoro e il 27 % almeno un colloquio personale presso l'ufficio AI.

Per quanto concerne le esperienze concrete di (re)integrazione, emerge in modo evidente che soltanto una minoranza delle imprese ne ha avute, ovvero ha già continuato a impiegare dipendenti con una capacità al lavoro ridotta (in seguito a malattia o infortunio) o ha assunto una persona con tali problemi. La quota delle imprese con esperienze di questo genere registra persino una tendenza in lieve calo nel corso degli anni. Quelle che hanno fatto ricorso a un sostegno esterno per la (re)integrazione si sono rivolte prevalentemente ai competenti uffici AI, rimanendo nell'86% dei casi soddisfatte del sostegno ricevuto .

A prescindere dal fatto che avessero già avuto esperienze in questo ambito, le imprese interpellate pensano in maggioranza che con l'aiuto dell'AI o i suoi strumenti potrebbero mantenere il posto di lavoro di dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. Tra i motivi per continuare a impiegare dipendenti con problemi di salute, i datori di lavoro menzionano in primo luogo il mantenimento delle competenze tecniche nell'impresa, cui seguono la responsabilità sociale e il rapporto personale con i dipendenti in questione. In generale, va rilevato che l'83% delle imprese considera come propria responsabilità collaborare attivamente, nei limiti di quanto ragionevolmente esigibile, alla ricerca di una soluzione adeguata per il mantenimento del posto di lavoro dei dipendenti con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio.



## Executive Summary

This report presents the findings of the 2021 employer survey commissioned by the Federal Social Insurance Office. Where possible and relevant, it compares 2021 findings with those of earlier surveys (2014, 2012, as well as 2008 in certain instances). It also uses the results of the 2021 survey to show the relevant differences between subgroups of firms (e.g. comparisons by region, size or industry sector).

The 2021 survey found that employers' opinions of the IV have fluctuated little since 2012. Most describe the IV in positive terms, referring to it as "a partner/source of support" and "a helpful point of contact for issues relating to workers with health impairments or disabilities". Over the years, employers' knowledge of the IV's mandate and services has worsened rather than improved. At the same time, however, most respondents reported that the information provided by the IV and the IV offices was readily accessible, straightforward and helpful. Yet, the majority of them were unable to rate the quality of this information/information resources because they personally had never seen or read it. Overall, under half of respondents were aware of the IV measures and instruments covered by the survey.

This general lack of knowledge about the IV may help to explain why employers tend to first contact the daily sickness allowance insurance or accident insurance scheme in the event of protracted employee absences from work. The IV offices are only the third point of contact in such cases.

A good third of employers, however, reported that they had directly contacted the competent IV office at least once. It is clear from the 2021 survey findings that the larger the firm, the greater the likelihood that they directly contact an IV office. Most of these direct exchanges between the employer and the IV office concerned actual cases of illness- or accident-related absences from work.

In the majority of these cases, contact was made by email, phone or regular mail. At the same time, 33% of employers received at least one on-site visit from IV office personnel, while 27% had an in-person meeting with the IV office on at least one occasion.

As regards workplace (re-)integration, the 2021 survey findings clearly show that only a minority of firms had actual experience of either retaining employees whose capacity to work has been negatively affected by ill health/accident, or hiring workers with a pre-existing health impairment/disability. The share of firms in this group has fallen slightly over time. Of the firms which relied on external support during the (re)integration process, most contacted the competent IV offices for assistance. The overwhelming majority of these firms were satisfied with the support they received from the IV offices and the solutions they suggested.

Regardless of whether they had such experience or not, 86 % of all respondents stated that they could imagine calling on the IV and deploying its instruments to facilitate the reintegration of health-impaired employees in the workplace. The main reasons that respondents cited

for retaining impaired employees in the workplace are: preservation of specialist skill sets within the firm; social responsibility; and a personal connection with the employee(s) concerned. Overall, 83 % of all companies consider that it is their responsibility to help find, within reason, an appropriate solution to retain employees in the workplace following an illness or accident.

## 1. Contexte et conception de l'étude

Des enquêtes auprès des employeurs ont déjà été réalisées par l'institut DemoSCOPE sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales en 2008, 2010, 2012 et 2014. Elles avaient alors été conçues et menées à l'aide de la méthode CATI, c'est-à-dire uniquement sous forme d'entrevues téléphoniques. Début 2021, DemoSCOPE a été chargé de procéder à une nouvelle enquête auprès des employeurs pour le compte de l'OFAS en 2021 et probablement de nouveau en 2025. Ces enquêtes poursuivent en particulier les objectifs suivants :

- Monitoring de l'évolution du point de vue des employeurs sur l'AI ainsi que des contacts entre les employeurs et les offices AI avant et après la mise en œuvre de la révision Développement continu de l'assurance-invalidité (AI), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 (comparaison des résultats de 2021 et de 2025).
- Analyse approfondie des contacts entre les employeurs et les offices AI grâce aux nouvelles questions contenues dans le questionnaire.
- Analyse de l'évolution des points de vue sur une plus longue période au moyen d'une comparaison des réponses relatives à quelques questions clés, demeurées inchangées ou formulées de manière comparable depuis les précédentes enquêtes.

Bien que les comparaisons avec les résultats passés constituent un objectif central, il a été décidé que les deux enquêtes de 2021 et 2025 ne seraient plus réalisées exclusivement sous forme d'entrevues téléphoniques, mais selon une approche moderne mixed-mode CAWI (*Computer Aided Web Interviewing* - questionnaire en ligne) / CATI (*Computer-assisted telephone interviewing*). Les entreprises conviées à participer ont ainsi pu librement décider de compléter elles-mêmes le questionnaire en ligne ou de répondre aux questions par téléphone (à une date de leur choix)<sup>1</sup>.

Ce changement de méthodologie a également nécessité certaines modifications du questionnaire : les questions reprises des précédentes enquêtes à des fins de comparaisons temporelles ont dû être adaptées de façon à pouvoir être aussi utilisées en ligne et à limiter autant que possible les « effets de méthode ». Sont notamment concernées les questions (semi-)ouvertes, qui lors d'un entretien téléphonique peuvent être posées différemment que dans le cadre d'une enquête en ligne où les participants ne sont pas accompagnés. Par conséquent, certaines questions auparavant ouvertes ont été transformées en questions fermées assorties d'options de réponse et de la possibilité de saisir librement des réponses supplé-

---

<sup>1</sup> Comme on pouvait s'y attendre, les entreprises participantes ont en grande majorité opté pour le canal en ligne, seules sept (0,3 %) ayant privilégié l'entretien téléphonique. Elles ont néanmoins assez fréquemment recouru à la hotline téléphonique dédiée aux questions.

mentaires. Dans la présentation des résultats dans ce rapport, les adaptations correspondantes et leurs éventuels effets sur la comparabilité dans le temps sont spécifiés si nécessaire.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la conception de l'étude et des principales données méthodologiques de l'enquête menée auprès des employeurs en 2021 :

<b>Enquête auprès des employeurs – conception de l'étude et principales données méthodologiques</b>	
<b>Univers de base</b>	Toutes les entreprises établies et exerçant leur activité en Suisse, qui emploient au moins quatre collaborateurs, hors sections O, T et U de la classification NOGA
<b>Source des adresses</b>	Registre des entreprises et des établissements (REE) de l'Office fédéral de la statistique (OFS)
<b>Procédure de sélection</b>	Sélection sur la base d'un échantillon aléatoire d'établissements/d'entreprises stratifié par régions, catégories de taille et branches/sections de la classification NOGA
<b>Échantillon brut</b>	Échantillon principal : n = 5000 Échantillon de réserve : n = 1000 (dont 179 activés/ayant reçu un courrier)
<b>Échantillon net</b>	Nombre total d'entretiens réalisés n = 2326 Nombre total d'entretiens écartés n = 26 Nombre total d'entretiens utilisés pour l'évaluation n = 2300
<b>Taux de réponse<sup>2</sup></b>	
<i>Brut</i>	44,4 %
<i>Net</i>	45,4 %
<b>Type d'enquête</b>	Mixed-mode CAWI et CATI
<b>Période de réalisation de l'enquête</b>	Du 29.6 au 15.8.2021
<b>Durée de l'enquête</b>	Moyenne : 18,4 minutes Médiane : 10,3 minutes
<b>Erreur d'échantillonnage théorique</b>	2 %

<sup>2</sup> Calcul du taux de réponse brut : nombre d'entretiens pris en compte pour l'évaluation (2300) / taille de l'échantillon activé (5179) \* 100 = 44,4 %. Calcul du taux de réponse net : nombre d'entretiens pris en compte pour l'évaluation (2300) / (taille de l'échantillon activé (5179) – nombre d'invitations n'ayant pas pu être distribuées (115)) \* 100 = 45,4 %.

<b>Segments Taille de l'entreprise</b>	Micro : 4 à 9 collaborateurs Petite : 10 à 49 collaborateurs Moyenne : 50 à 249 collaborateurs Grande : plus de 250 collaborateurs
<b>Segments de régions</b>	Suisse du Nord-Ouest (CH NO) : AG, BE, BL, BS, SO Suisse orientale (CHO) : AI, AR, GL, GR, SG, SH, TG, ZH Suisse romande/Tessin (CHR + TI) : FR, GE, JU, NE, TI, VD, VS Suisse centrale (CHC) : LU, NW, OW, SZ, UR, ZG
<b>Segments Branches/sections</b>	A/B : Agriculture, sylviculture et pêche / Industries extractives C : Industrie manufacturière D/E : Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné / Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution F : Construction G : Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles H : Transports et entreposage I : Hébergement et restauration J/K/L/M/N : Information et communication / Activités financières et d'assurance / Activités immobilières / Activités spécialisées, scientifiques et techniques / Activités de services administratifs et de soutien P/Q : Enseignement / Santé humaine et action sociale R/S : Arts, spectacles et activités récréatives / Autres activités de services

Tableau 1 : Enquête auprès des employeurs – aperçu des principales données méthodologiques

Aux fins d'une évaluation des résultats comparative et représentative en ce qui concerne les branches, les régions AI et les catégories de taille d'entreprise, un échantillon stratifié non proportionnel issu du registre des entreprises et des établissements et correspondant à ces trois caractéristiques a été commandé auprès de l'OFS. Cette stratification a permis, pour l'ensemble des trois caractéristiques sélectionnées, d'obtenir un nombre d'entretiens suffisant pour une évaluation représentative et solide. Des pondérations ont ensuite été attribuées aux données finales en vue de corriger la disproportionnalité de l'échantillon et d'aboutir à des résultats représentatifs de l'univers de base.

Les résultats de l'enquête menée auprès des employeurs en 2021 sont décrits et expliqués dans les chapitres suivants, groupés par thématiques. Lorsque cela est possible, des comparaisons sont établies avec les enquêtes précédentes.

## 2. Point de vue sur l'AI et ses instruments

Ce chapitre aborde la question centrale de la perception de l'AI par les employeurs et des connaissances dont ils disposent concernant le mandat et les instruments de l'assurance.

### 2.1 Point de vue sur l'AI et la réadaptation professionnelle

Les deux sous-chapitres suivants s'attachent dans un premier temps à déterminer plus précisément comment les employeurs perçoivent l'AI en tant qu'assurance. Sont ensuite exposés les résultats concernant l'image que les employeurs ont des travailleurs placés par l'AI et les risques/obstacles qu'ils décèlent en relation avec le maintien en emploi ou l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé.

#### *Perception de l'AI en tant qu'assurance*

La perception de l'AI constitue une information importante, qui permet d'obtenir une première impression de l'opinion que les employeurs ont à son sujet. Afin de prévenir toute influence de l'enquête elle-même sur la perception de l'AI, la question à ce sujet a été posée en premier et a été reprise telle quelle pour l'enquête de 2021, comme cela était le cas en 2014 et en 2012 : « En tant qu'employeur, quelle image avez-vous de l'assurance-invalidité (AI) ? De votre point de vue, est-ce que l'assurance-invalidité est avant tout... ».

Les évaluations montrent que 35 % des entreprises interrogées considèrent essentiellement l'AI comme « un partenaire / un soutien », tandis que 33 % voient en elle « un interlocuteur compétent pour les questions concernant les collaborateurs atteints dans leur santé ». Un employeur sur cinq estime que l'AI est « une institution compliquée » (20 %) et un peu moins d'un sur cinq « une institution mal connue / inconnue » (18 %). 6 % seulement des entreprises l'envisagent comme « un bailleur de fonds ».

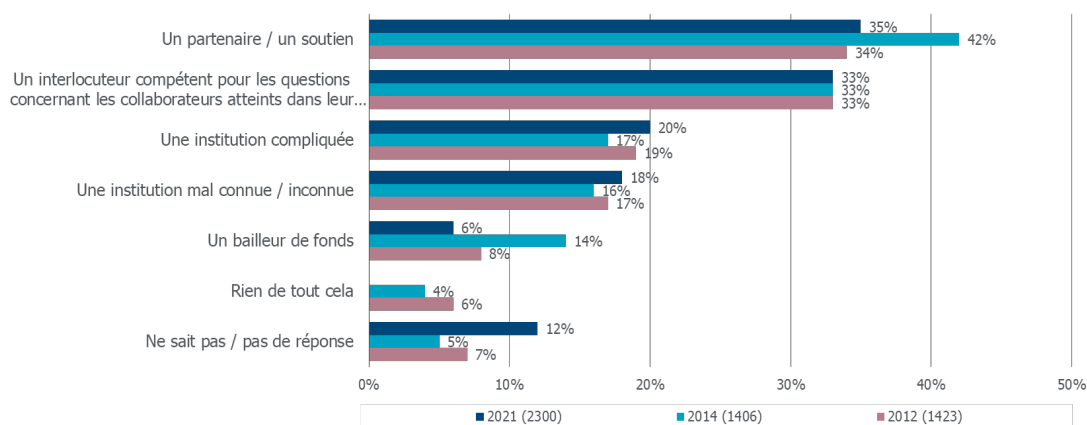


Figure 1 : Point de vue sur l'AI. Réponses à la question : « En tant qu'employeur, quelle image avez-vous de l'assurance-invalidité (AI) ? De votre point de vue, est-ce que l'assurance-invalidité est avant tout... » (deux réponses au maximum pouvaient être choisies parmi les cinq proposées). Base entre parenthèses.

Les résultats révèlent que le point de vue des employeurs sur l'AI est resté sensiblement le même au fil des trois enquêtes. Concernant les deux options de réponse « un partenaire / un soutien » et « un bailleur de fonds », des valeurs nettement supérieures à celles recueillies lors des enquêtes précédentes et ultérieures ont été observées uniquement sur l'année 2014. Il est en outre frappant de constater que, lors de la présente enquête, 12 % (2014 : 5 % ; 2012 : 7 %) des entreprises n'ont pas pu ou pas souhaité choisir l'une des cinq options proposées. Une telle évolution s'explique toutefois par l'absence, dans l'enquête actuelle, de l'option de réponse « rien de tout cela », qui était disponible lors des deux précédents sondages téléphoniques. Si l'on ajoute ces réponses à la catégorie « ne sait pas / pas de réponse », la valeur de 12 % obtenue pour cette dernière est immédiatement relativisée et l'écart par rapport à 2014 s'en trouve réduit.

À noter également que le point de vue des employeurs sur l'AI s'avère relativement uniforme tous secteurs, régions et catégories de taille d'entreprise confondus. Toutefois, plus la taille de l'entreprise est importante, plus l'AI tend à être considérée comme un partenaire / un soutien. 57 % des très grandes entreprises employant plus de 250 collaborateurs l'envisagent comme un partenaire / un soutien, cette part n'étant que de 31 % pour les microentreprises qui comptent de 4 à 9 salariés.

Il apparaît en outre que les entreprises qui s'estiment bien informées sur l'AI (cf. chapitre 2.2) ou qui ont déjà été en contact avec l'assurance (cf. chapitre 3.1) en ont une image comparativement plus positive que celles qui ne s'estiment pas bien/mal informées ou n'ont encore jamais eu de contact direct avec l'assurance. Parmi les employeurs se sentant bien informés sur l'AI, 51 % y voient un partenaire / un soutien ou un interlocuteur compétent pour les questions concernant les collaborateurs atteints dans leur santé (53 %). Ces parts se révèlent nettement plus faibles (27 % et 22 % respectivement) au sein des entreprises



qui déclarent n'être que peu ou pas du tout informés. Sur le principe, on peut ainsi se réjouir que les entreprises ayant une bonne connaissance de l'AI en aient une impression plutôt positive. Cependant, la nécessité d'une campagne d'information ad hoc de la part de l'assurance est aussi observable. En effet, les employeurs qui connaissent moins bien l'AI la voient sous un œil nettement moins favorable et indiquent beaucoup plus fréquemment la considérer comme une institution compliquée (29 % contre 11 % pour ceux qui la connaissent plutôt ou très bien).

### *Point de vue sur les personnes placées par l'AI*

Outre la perception fondamentale de l'AI en tant qu'institution, il est également pertinent de connaître le point de vue des employeurs sur les travailleurs placés par l'AI. C'est pourquoi la question suivante leur a été posée : « De manière générale, quelle image vous faites-vous des travailleurs placés par l'AI ? » Aucune option de réponse n'était proposée, les entreprises pouvant ici saisir du texte libre, lequel a ensuite été codé.

De toute évidence, de nombreux employeurs ont éprouvé des difficultés face à cette question, de sorte qu'ils ont choisi « ne sait pas » (42 %) voire n'y ont pas répondu (31 %)<sup>3</sup>, probablement parce qu'ils ne possédaient pas l'expérience requise à cet égard – n'ayant par exemple encore jamais accueilli une personne placée par l'AI dans leur entreprise – ou parce qu'ils n'ont pas souhaité livrer d'évaluation globale correspondante. Les résultats issus des quelque 30 % de réponses formulées révèlent un tableau très hétérogène.

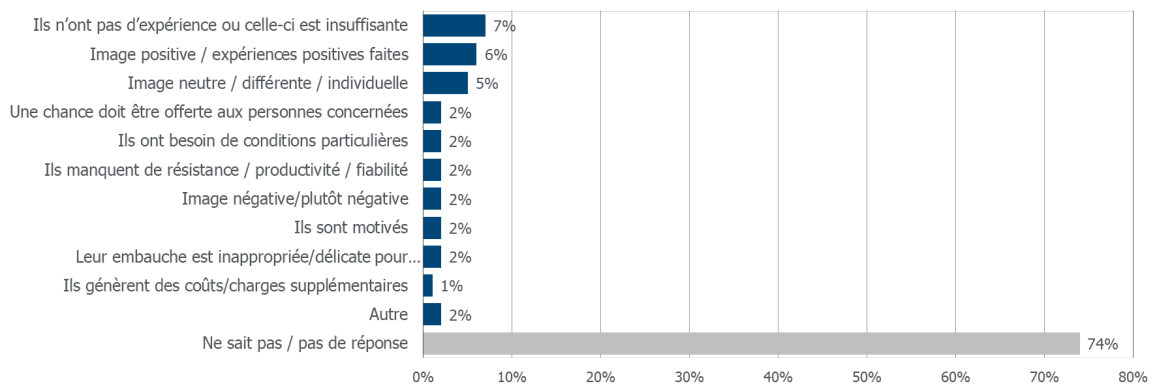


Figure 2 : Point de vue sur les travailleurs placés par l'AI. Réponses à la question ouvertes puis codées : « De manière générale, quelle image vous faites-vous des travailleurs placés par l'AI ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

<sup>3</sup> Pour les besoins de la prochaine enquête auprès des employeurs prévue en 2025, la possibilité de poser cette question sur la base de propositions de réponses est actuellement à l'étude.

Globalement, les opinions/évaluations (plutôt) positives et (plutôt) négatives tendent à s'équilibrer.

Bien que cette question ait déjà été posée à l'identique lors de l'enquête auprès des employeurs de 2014, la prudence est de mise lorsqu'il s'agit d'opérer des comparaisons. Pour une telle question justement, il faut s'attendre à un effet de méthode non négligeable. L'explication tient d'une part au fait que les personnes interrogées tendent davantage à répondre à des questions ouvertes en situation d'entretien (téléphonique) parce que l'intervieweur peut les y inciter. Dans une enquête en ligne en revanche, elles cliquent plus rapidement sur « ne sait pas » ou « pas de réponse » si rien ne leur vient spontanément à l'esprit. Il n'est donc pas étonnant que plus d'employeurs aient formulé des réponses en 2014 (environ 53 % contre près de 26 % en 2021). D'autre part, il convient de présumer que l'effet de désirabilité sociale (supposée) joue un rôle majeur au regard d'une question aussi porteuse de jugement. Sans surprise, les employeurs ont ainsi exprimé un point de vue généralement plus positif sur les travailleurs placés par l'AI lors de l'enquête téléphonique de 2014. La réponse « ils sont motivés », donnée par seulement 2 % des employeurs interrogés en 2021 contre 14 % en 2014, illustre bien cela.

### *Perception des risques liés au maintien en emploi de personnes atteintes dans leur santé*

Les employeurs ont également été interrogés sur leur appréciation de certains risques/obstacles en relation avec la possibilité de maintien en emploi ou d'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé. Il s'agissait d'évaluer les quatre risques/obstacles suivants : « risque financier (par ex. éventuelles rechutes, performances fluctuantes) », « nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail » ; « disposition et/ou capacité de l'équipe à travailler avec une personne atteinte dans sa santé » ; « disposition et/ou capacité de la direction à gérer une personne atteinte dans sa santé ». Il apparaît ici clairement que les employeurs voient surtout un risque financier pour eux-mêmes ou pour leur entreprise, que 65 % d'entre eux estiment très ou plutôt important. Pour 56 % des entreprises interrogées, la « nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail » constitue un risque très ou plutôt important. La disposition/capacité des collaborateurs existants ou de la direction à travailler avec une personne atteinte dans sa santé est en revanche considérée comme un risque (plutôt) réduit par une majorité d'employeurs. Seules 37 % des entreprises jugent les risques liés à ces aspects très importants ou plutôt importants.

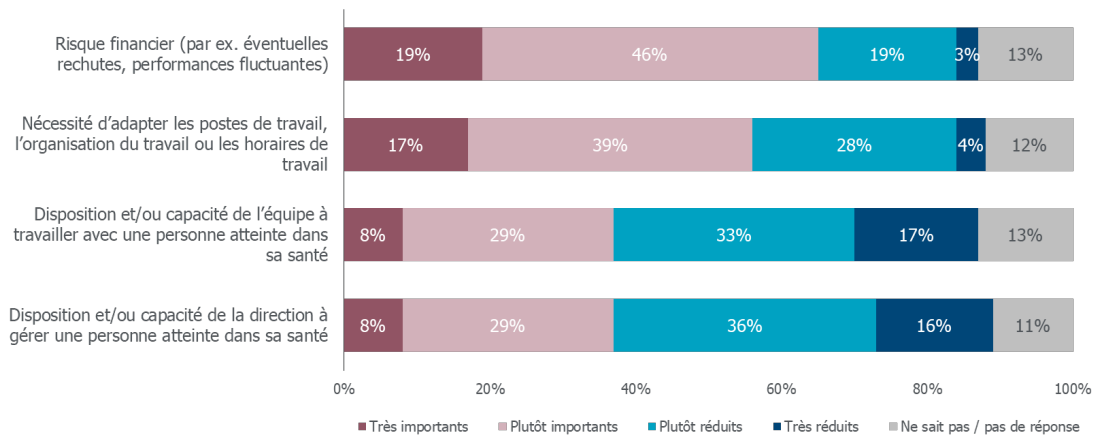


Figure 3 : Évaluation des risques/obstacles. Réponses à la question : « Comment évaluez-vous les risques/obstacles suivants en relation avec le maintien en emploi ou l'engagement dans votre entreprise de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

S'agissant du risque financier, aucune différence significative n'est observable en termes de régions ou de tailles d'entreprise si l'on considère les valeurs moyennes. Les entreprises de l'industrie automobile (NOGA, section G) et de l'hébergement/restauration (NOGA, section I) ont toutefois plus tendance à identifier un risque financier que celles œuvrant dans d'autres branches.

Des différences d'évaluation du risque lié à la nécessité d'adaptation sont également observables entre les secteurs d'activité. Ici aussi, on constate notamment que, chez les employeurs de l'hébergement/restauration, ce risque est jugé significativement plus important que dans les autres branches.

En ce qui concerne la disposition/capacité de l'équipe/la direction à travailler avec une personne atteinte dans sa santé, aucune différence n'apparaît non plus entre les diverses catégories de taille d'entreprise, mais des écarts sectoriels sont toutefois également notables. Parmi les établissements des sections A/B (agriculture et sylviculture ; industries extractives) et C (industrie manufacturière) de la classification NOGA en particulier, ces risques sont jugés nettement plus élevés que dans d'autres branches. Au sein des entreprises de la construction (NOGA, section F) et, de nouveau, de celles de l'hébergement/restauration, ces risques sont cependant aussi évalués comme légèrement plus importants que dans les branches exclusivement orientées vers les services (par ex. information et communication ou activités financières).

Dans une question ouverte subséquente, il a été demandé aux employeurs s'ils voyaient encore d'autres risques/obstacles susceptibles de se présenter en relation avec le maintien en emploi ou l'engagement dans leur entreprise de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie. 40 % d'entre eux ont déclaré ne pas identifier d'autres risques/obstacles (« non »), tandis que 30 % ont indiqué ne pas savoir (« ne sait pas ») et 20 % ont choisi la proposition « pas de réponse ». Les (quelques) réponses ouvertes données par 10 % des participants ont été codées. Les codes les plus fréquemment

appliqués ont trait à la « volonté/capacité des collaborateurs » (87 mentions) et à des « doutes quant à la résistance/fiabilité » (61 mentions). L'« absence d'activités adaptées » figure en troisième position et a été citée par 36 entreprises.

## 2.2 Niveau de connaissance de l'AI

Les sections qui suivent traitent du niveau de connaissance que les employeurs ont de l'AI, en plaçant l'accent sur le mandat, les mesures et les canaux d'information de cette dernière.

### *Connaissance du mandat de l'AI*

Outre leur point de vue général sur l'AI présenté au chapitre 2.1, il a été demandé aux employeurs comment ils s'estimaient informés sur les prestations et les tâches de l'assurance.

5 % ont déclaré s'estimer très bien informés et 33 % plutôt bien informés, contre 39 % se sentant assez mal informés et 10 % pas bien informés du tout. Au total, 38 % des employeurs indiquent par conséquent s'estimer très ou plutôt bien informés sur les prestations et les tâches de l'AI, tandis que 49 % s'estiment assez mal voire pas du tout informés.

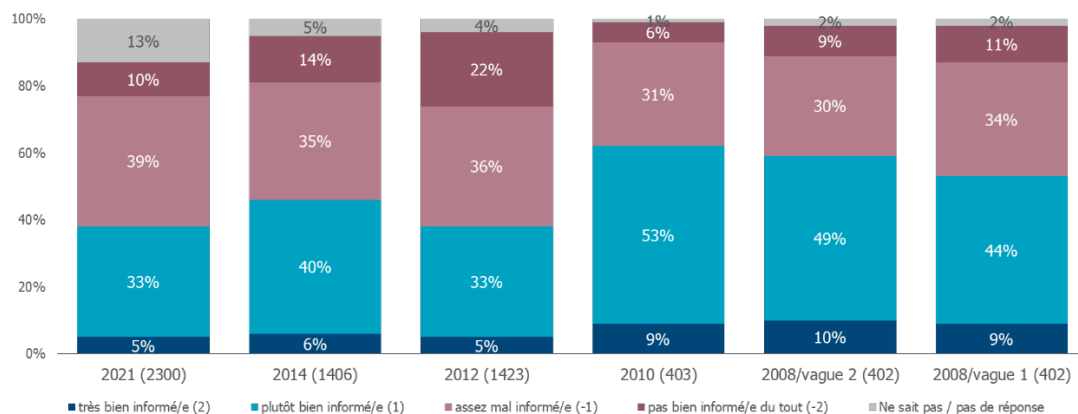


Figure 4 : Niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI. Réponses à la question : « L'office AI/l'AI est un des interlocuteurs pour toutes les questions relatives à l'activité professionnelle des collaborateurs malades ou victimes d'un accident. De manière générale, comment vous sentez-vous informé/e sur les prestations et les tâches de l'AI ? Vous sentez-vous... ». Base entre parenthèses.

En comparaison sur les années, on relève que le niveau d'information des employeurs tend à diminuer depuis 2012. Il n'est pas possible d'avancer avec certitudes les causes précises à l'origine de cette tendance à la baisse sur la base des données disponibles.

Il est néanmoins frappant de constater que le niveau d'information semble directement lié à la taille de l'entreprise. Avec une valeur moyenne de -0,21, les microentreprises de 4 à 9 salariés présentent ainsi un niveau d'information nettement moins important que les grandes

entreprises employant plus de 250 collaborateurs, dont la valeur moyenne s'établit à 0,42<sup>4</sup>. Parmi ces dernières, 63 % se sentent plutôt bien voire très bien informées. Des différences sont également perceptibles entre les branches : les entreprises des branches hébergement/restauration et agriculture et sylviculture/extraction affichent clairement les valeurs les plus basses avec respectivement -0,44 et -0,42, tandis que les employeurs du secteur de la construction (0,13) et des transports/entreposage (0,16) indiquent en moyenne un meilleur niveau d'information.

Des différences s'observent aussi d'une région à l'autre, mais se situent dans une plage réduite de -0,11 en Suisse du Nord-Ouest à -0,28 pour la Suisse romande/le Tessin.

Sans surprise, les entreprises qui ont déjà été en contact direct avec l'AI ont fait état d'un meilleur niveau d'information (0,05) que celles qui n'en ont jamais eu (-0,35). Cependant, cette valeur à peine positive (0,05) relevée parmi les entreprises qui ont déjà été en contact direct avec l'AI met en évidence un potentiel d'amélioration pour l'AI quant à l'information des employeurs sur ses prestations et ses tâches.

### *Connaissance des mesures/instruments de l'AI*

Outre le niveau général d'information sur l'AI, les employeurs ont été invités à indiquer les instruments de l'AI visant à favoriser la réadaptation professionnelle et donc aussi à soutenir les employeurs dont ils avaient connaissance.

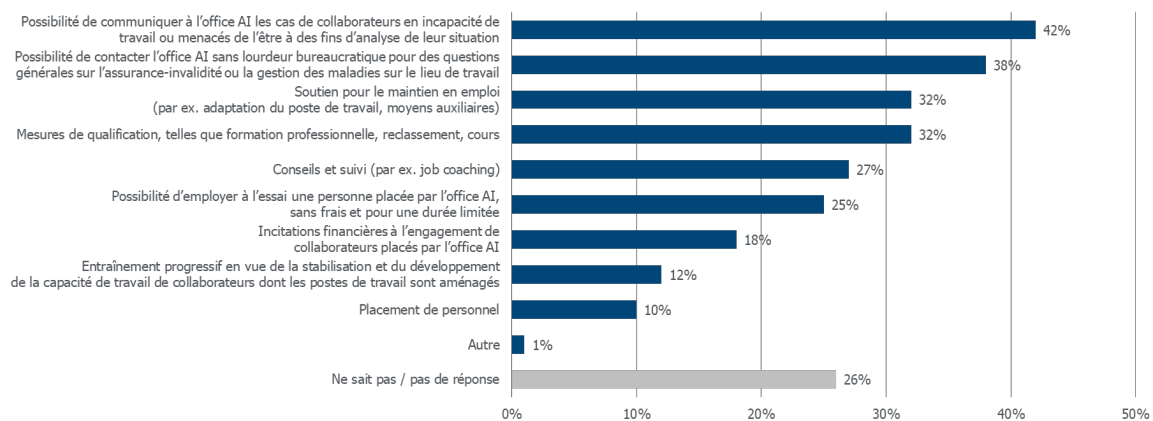


Figure 5 : Connaissance des mesures/instruments de l'AI. Réponses à la question : « L'assurance-invalidité met

<sup>4</sup> Les valeurs moyennes se trouvent dans les tableaux croisés entrant dans le reporting pour l'enquête auprès des employeurs et sont systématiquement indiquées dans la partie inférieure des tableaux sous la rubrique « Moyenne ». La valeur moyenne est calculée sur la base des valeurs suivantes : 2 pour « très bien informé/e », 1 pour « plutôt bien informé/e », -1 pour « assez mal informé/e » et -2 pour « pas bien informé/e du tout ». Ainsi, une valeur moyenne de -0,21 est par conséquent proche de neutre (ce qui signifierait zéro), avec une légère tendance en direction de « assez mal informé/e ».

à disposition différents instruments pour favoriser la réadaptation professionnelle. Quels instruments connaissez-vous en tant qu'employeur ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

Sélectionnés par 42 % et 38 % respectivement des sondés, les deux mesures/instruments « possibilité de communiquer à l'office AI les cas de collaborateurs en incapacité de travail ou menacés de l'être à des fins d'analyse de leur situation » et « possibilité de contacter l'office AI sans lourdeur bureaucratique pour des questions générales concernant l'assurance-invalidité (mandat, prestations, procédure) ou la gestion des maladies sur le lieu de travail » sont de loin les plus connus. Il s'avère ainsi que les employeurs sont relativement bien informés sur les offres de soutien disponibles sans lien avec un cas concret, même si 25 % seulement des contacts avec l'AI interviennent hors cas concrets (cf. figure 10, chapitre 3.1).

Près d'un tiers des entreprises connaissent tout de même les deux mesures/instruments « soutien pour le maintien en emploi (par ex. adaptation du poste de travail, moyens auxiliaires) » et « mesures de qualification, telles que formation professionnelle, reclassement, cours » (32 % chacun). Le « placement de personnel » par l'AI constitue le plus méconnu des instruments/mesures proposés, puisque seuls 10 % des employeurs interrogés l'ont sélectionné.

Il est également frappant de constater que 26 % des employeurs ont choisi l'option « ne sait pas » pour cette question voire n'ont pas pu/voulu y apporter de réponse. Il faut donc supposer qu'environ un quart des sondés n'avaient connaissance d'aucun de ces instruments ou mesures, ce qui converge avec les résultats présentés ci-dessus concernant le niveau général d'information sur les prestations et les tâches de l'AI. Le fait que 37 % des employeurs de la région Suisse romande/Tessin aient déclaré ne connaître aucun instrument/mesure est en outre particulièrement surprenant. Par ailleurs, moins une entreprise emploie de salariés, plus la connaissance des mesures/instruments diminue.

Il faut préciser que ces informations étaient encore recueillies sur la base d'une question ouverte lors de l'enquête menée uniquement par téléphone en 2014, à savoir sans lecture des réponses aux entreprises interrogées par les intervieweurs. Dans le cadre de l'enquête de 2021, la question a été posée de manière fermée tant pour les entretiens téléphoniques que pour les entretiens en ligne, c'est-à-dire que des réponses (mesures/instruments) préalablement définies par l'OFAS étaient soit lues, soit visibles en ligne. Il est par conséquent impossible d'opérer des comparaisons pertinentes quant à la connaissance des différents instruments/mesures. De même, la part encore très élevée de « ne sait pas » / « pas de réponse » obtenue en 2014 – 52 % contre 26 % en 2021 – ne doit pas être interprétée comme signalant une augmentation marquée du niveau de connaissance des mesures/instruments de l'AI au cours des sept dernières années. Cet écart s'explique essentiellement par la modification de la méthodologie d'enquête et du type de question.

### Évaluation des informations publiées par les offices AI

La connaissance et la compréhensibilité des informations ou du matériel d'information mis à disposition par les offices AI (par ex. site Internet, brochures et autre matériel d'information accessibles au public) sont aussi directement liées aux connaissances que les employeurs ont de l'AI, de son mandat, de ses mesures et de ses instruments.

Les employeurs ont donc été invités à évaluer la disponibilité, mais aussi la qualité (clarté et contenu informatif) des informations fournies par l'AI.

Les résultats montrent d'une part clairement que moins de la moitié des entreprises interrogées se sont déjà penchées sur la question du matériel d'information des offices AI, puisque moins de 50 % ont été en mesure de l'évaluer.

Il apparaît également que plus la taille d'une entreprise est réduite, plus la proportion de sondés qui ont déjà eu recours à du matériel d'information et qui peuvent par conséquent l'évaluer est faible.

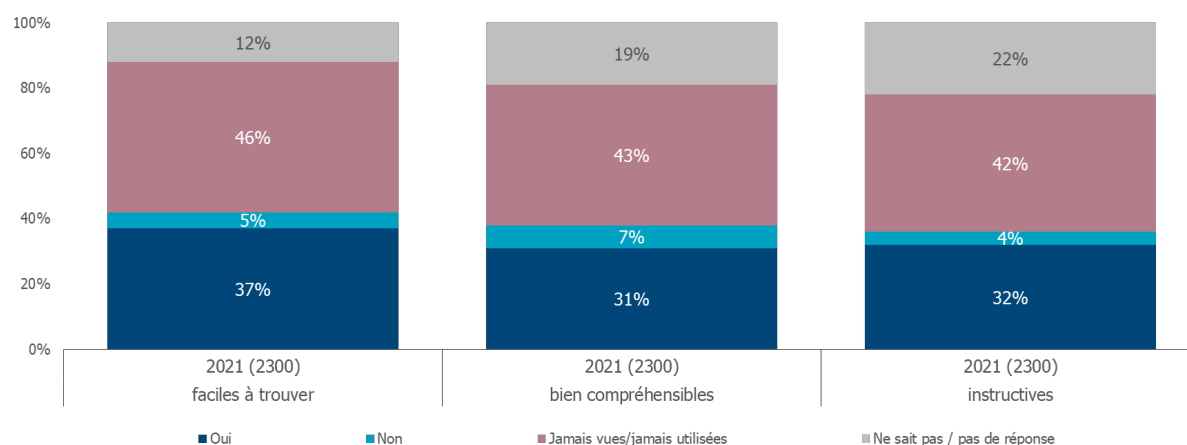


Figure 6 : Point de vue sur les informations fournies par les offices AI. Réponses à la question : « Que pensez-vous des informations mises à disposition par les offices AI (site Internet, brochures, etc.) ? Les informations des offices AI sont : ». Base entre parenthèses.

D'autre part, on observe cependant que les sondés qui ont déjà cherché et utilisé des informations sont en grande majorité satisfaits de leur accessibilité, de leur clarté et de leur contenu. Sur les 42 % d'employeurs ayant déjà recherché des informations de l'AI, 88 % ont ainsi déclaré qu'elles étaient faciles à trouver. Il en va de même concernant leur clarté : 81 % des sondés en mesure de l'évaluer ont indiqué que les informations étaient « bien compréhensibles » et 90 % les ont même jugées « instructives ».

Globalement, ces résultats permettent d'attester que la qualité du matériel d'information de l'AI est jugée bonne par les employeurs. La part de près de 40 % d'employeurs ne se sentant pas bien informés sur les tâches et le mandat de l'AI semble ainsi être moins liée à la qualité

des informations/du matériel d'information de l'assurance, mais tenir davantage au fait que moins de 50 % des entreprises se sont penchées sur cette question du matériel d'information par le passé.

### *Canaux d'information en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs pour cause de maladie*

Savoir où les employeurs s'informent et/ou à qui ils s'adressent lorsque des collaborateurs sont en arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie n'est pas un facteur lié directement à leur niveau de connaissance de l'AI, mais répondre à cette question est notamment important pour que l'AI puisse rendre les informations en question accessibles via les canaux adéquats.

C'est pourquoi la question suivante leur a été posée : « Où vous informez-vous et/ou à qui vous adressez-vous lorsque des collaborateurs sont en arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie ? ». Des options de réponse, parmi lesquelles les employeurs pouvaient choisir les sources d'information/interlocuteurs ad hoc, ont également été proposées pour cette question (contrairement à l'enquête de 2014).

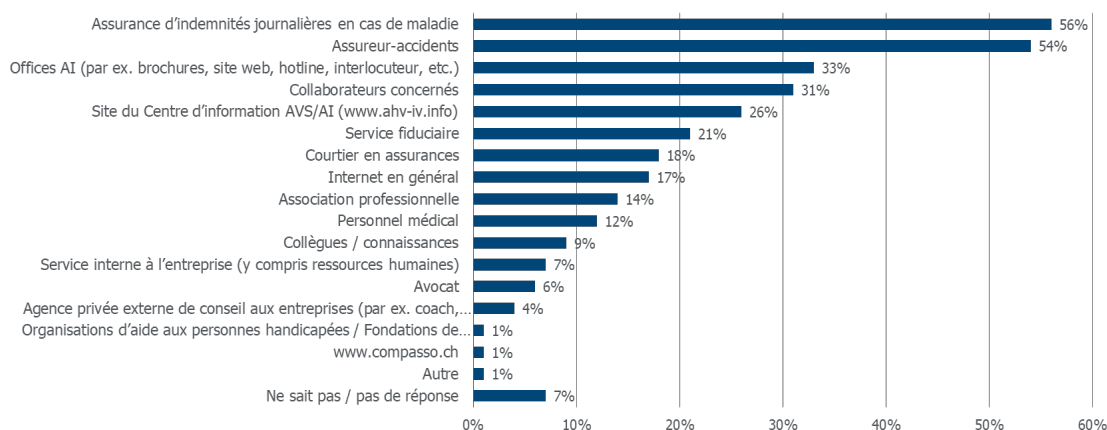


Figure 7 : Sources d'information/interlocuteurs des employeurs en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs. Réponses à la question : « Où vous informez-vous et/ou à qui vous adressez-vous lorsque des collaborateurs sont en arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

À l'inverse des précédentes questions, seuls 7 % des employeurs n'ont pas pu/souhaité citer des sources d'information/interlocuteurs. Ce sont ici clairement l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (56 %) et l'assureur-accidents (54 %) qui ont été les plus fréquemment mentionnés. Choisis par un tiers des participants (33 %), les offices AI arrivent tout de même en troisième position.



Dans ce cas également, des comparaisons avec les enquêtes antérieures (2014 et 2012) s'avèrent difficiles en raison de la méthodologie différente et des questions à l'époque ouvertes ; elles sont donc à interpréter avec prudence. L'AI semble néanmoins avoir gagné en importance en tant que source d'information/interlocuteur, puisqu'elle n'avait été évoquée que par 16 % des employeurs en 2014 et 27 % en 2012. Lors de ces précédentes enquêtes déjà, les acteurs comme l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et les assureurs-accidents, regroupés sous l'intitulé « assurances », avaient été les plus fréquemment cités (2014 : 51 % ; 2012 : 39 %).

L'examen des résultats de 2021 à l'aune de la taille de l'entreprise met en évidence une tendance déjà observable pour les autres questions : plus l'entreprise est grande et plus il est fait mention de l'AI/l'office AI en tant que source d'information/interlocuteur. Les offices AI ont ainsi été choisis comme sources d'information/interlocuteurs par 48 % des entreprises de plus de 250 salariés, contre 30 % seulement par les microentreprises. Les différences régionales aussi sont intéressantes : l'AI a été évoquée comme source d'information/interlocuteur par 39 % des employeurs en Suisse orientale et 38 % en Suisse centrale, contre 25 % seulement en Suisse romande/Tessin. Avec 32 %, la Suisse du Nord-Ouest se classe plus ou moins en milieu de tableau. De manière générale, les entreprises de Suisse romande et du Tessin semblent connaître moins de sources d'information/d'interlocuteurs à qui s'adresser en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs. Elles affichent en effet les valeurs les plus basses pour la quasi-totalité des options de réponse proposées.



### 3. Contacts entre les offices AI et les employeurs

Les chapitres et sections suivants portent principalement sur les contacts que les employeurs ont/ont eu avec les offices AI. Dans un premier temps, il s'agit de déterminer si et, le cas échéant, à quelle fréquence et dans quel contexte, les entreprises interrogées ont eu des contacts avec un office AI. Est ensuite abordé le niveau de satisfaction des employeurs quant à ce contact ou au soutien reçu.

#### 3.1 Contacts avec l'AI

##### *Fréquence des contacts avec l'AI*

38 % des employeurs interrogés déjà été en contact au moins une fois avec un office AI, dont 16 % une fois à ce jour et 22 % plusieurs fois.

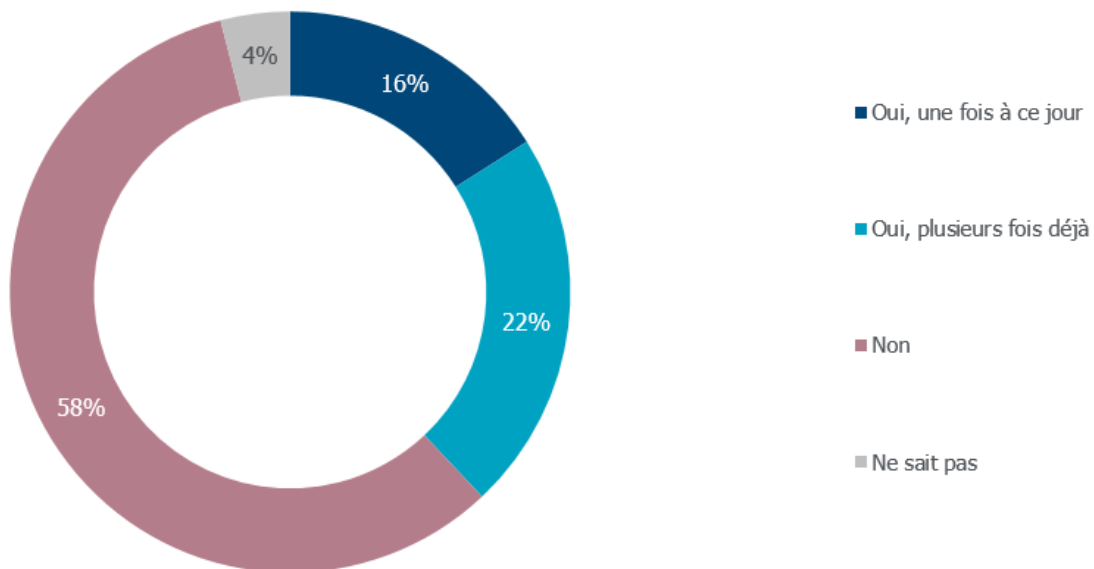


Figure 8 : Contacts avec l'AI. Réponses à la question : « Avez-vous déjà eu un contact avec un office AI ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

De nouveau, il apparaît que plus une entreprise est grande, plus elle a déjà eu un ou plusieurs contacts avec un office AI. Cela est toutefois fort compréhensible dans la mesure où plus elle emploie de collaborateurs, plus la probabilité de survenance de problèmes de santé et donc de contacts avec l'AI est importante.

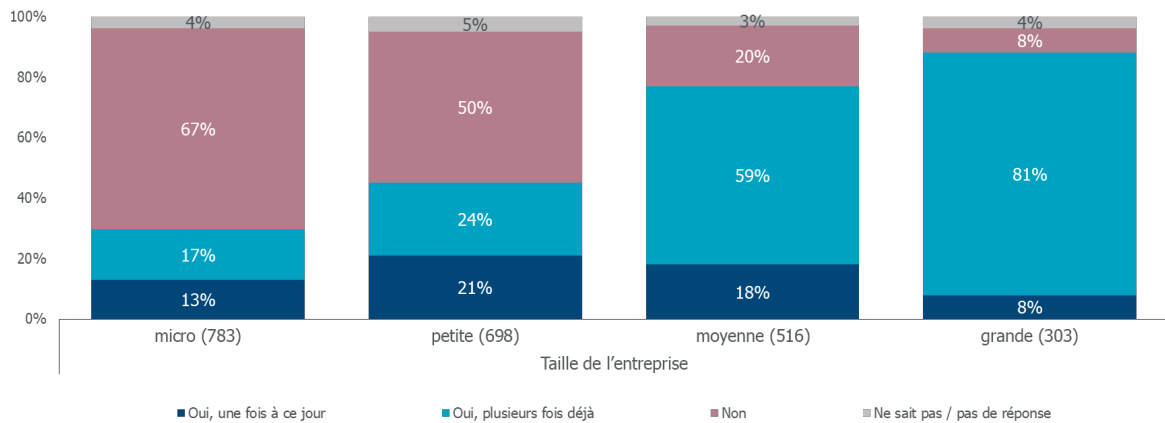


Figure 9 : Contacts avec l'AI selon la taille de l'entreprise. Réponses à la question : « Avez-vous déjà eu un contact avec un office AI ? ». Base entre parenthèses.

### Type de contacts avec l'AI

Les employeurs qui avaient eu au moins une fois un contact avec l'AI ont ensuite été interrogés sur le contexte dans lequel celui-ci s'était déroulé, c'est-à-dire en relation ou non avec le cas concret d'un collaborateur. Les entreprises avaient aussi la possibilité de mentionner les deux types de contact le cas échéant. On observe que la majorité des contacts (78 %) se sont produits en relation avec une situation concrète concernant un collaborateur (absence pour cause de maladie ou d'accident), tandis que 25 % ont eu lieu hors de ce cadre. La proportion des contacts en lien avec un cas concret concernant un collaborateur augmente ici également avec la taille de l'entreprise.

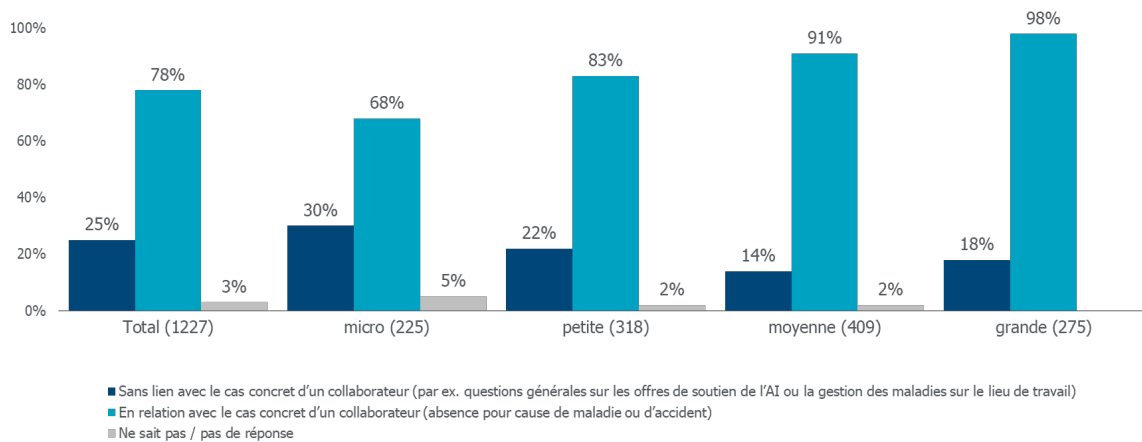


Figure 10 : Motif du contact avec l'office AI. Réponses à la question : « Comment et dans quel contexte avez-vous eu un contact avec un office AI ? ». Base entre parenthèses.

On relève en outre que les entreprises de Suisse romande et du Tessin ont eu davantage de contacts avec l'office AI sans lien avec un cas concret concernant un collaborateur (35 %) et, inversement, moins en relation avec un cas concret (69 %) que celles des autres régions.

### Canaux de contact

La question suivante a ensuite été posée aux employeurs qui avaient déjà été en contact au moins une fois avec un office AI (38 %) et pour lesquelles ce contact concernait un cas concret (78 % de cette proportion de 38 %) : « À quelle fréquence avez-vous été en contact avec l'office AI dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur via les canaux suivants ? ». Les employeurs ont ici été interrogés sur la fréquence des contacts par l'intermédiaire des canaux suivants : « téléphone », « e-mail », « échange de courriers », « entretiens personnels dans les locaux de l'office AI » et « visite de l'office AI sur le lieu de travail ». Il en ressort clairement que la plupart des contacts se déroulent par e-mail, téléphone ou échange de courriers. Pour 33 % des employeurs en contact avec l'office AI concernant un cas concret, cette démarche a également débouché sur au moins une visite de l'office AI sur le lieu de travail et, pour 27 %, sur au moins un entretien personnel dans les locaux de l'office AI.

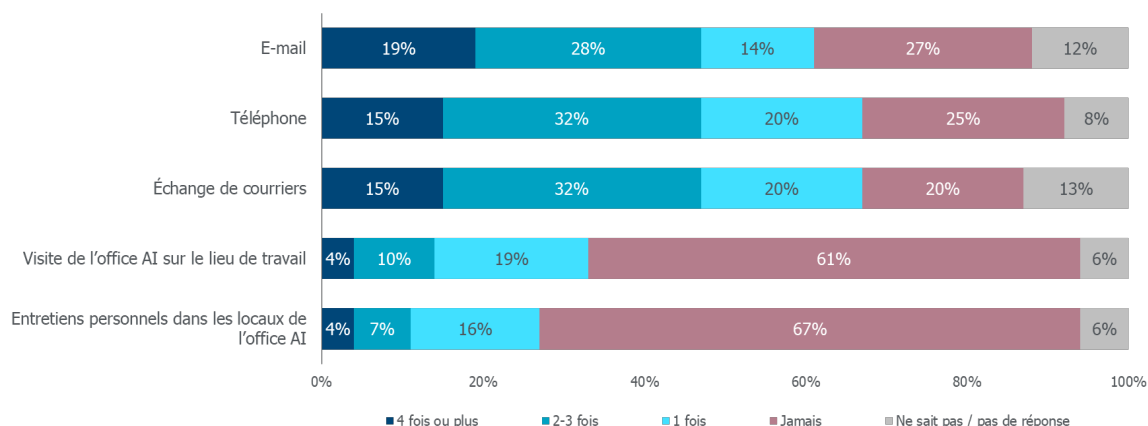


Figure 11 : Fréquence des contacts selon les canaux, dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur ayant conduit à s'adresser à l'office AI. Réponses à la question : « À quelle fréquence avez-vous été en contact avec l'office AI dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur via les canaux suivants ? ». Base : 1062 employeurs interrogés.

Les canaux et la fréquence des contacts ne diffèrent que modérément entre les régions et les catégories de taille d'entreprise. Ce qui est frappant est que, selon les réponses données par les employeurs, les « entretiens personnels dans les locaux de l'office AI » n'ont beaucoup plus fréquemment jamais eu lieu en Suisse romande et au Tessin (76 %) qu'en moyenne (67 %) et dans les autres régions. Concernant la « visite de l'office AI sur le lieu de travail », un tel écart n'est en revanche pas observable entre les régions. Cependant, les visites semblent être moins fréquentes chez les microentreprises (aucune visite pour 69 %) que dans les grands établissements.

### Évaluation des collaborateurs des offices AI

Il a en outre été demandé aux employeurs ayant déclaré avoir déjà été une fois en contact avec un office AI (en relation ou non avec un cas concret) d'évaluer les collaborateurs de l'office AI avec lesquels ils ont échangé. Dans l'ensemble, les collaborateurs des offices AI se voient décerner de bonnes notes. 70 % des sondés étaient d'accord avec la proposition « accueil aimable », c'est-à-dire qu'ils l'ont évaluée par « tout à fait vrai » ou « plutôt vrai ». Les affirmations « écoutent, prennent les gens au sérieux », « s'expriment en termes compréhensibles », « engagés, se donnent du mal », « facilement joignables » et « tiennent les gens informés » ont reçu l'approbation de 66 %, 65 %, 56 %, 60 % et 53 % respectivement des entreprises interrogées.

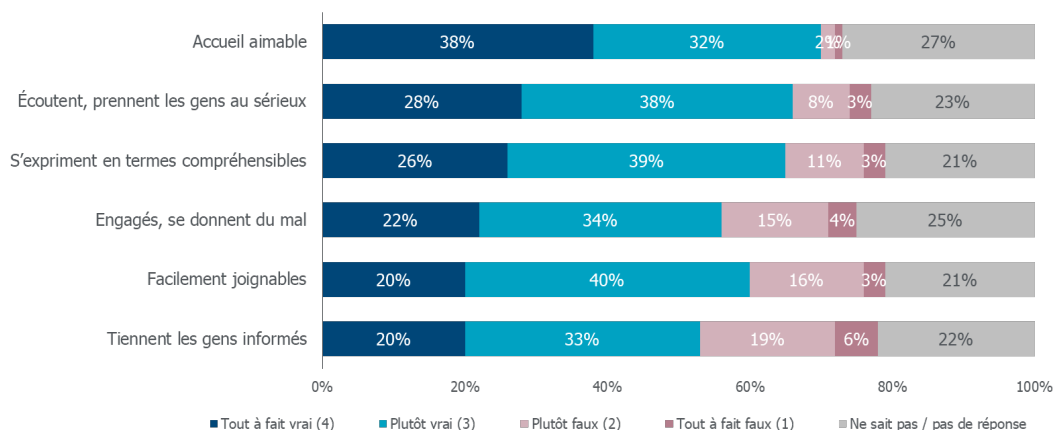


Figure 12 : Évaluation des collaborateurs des offices AI. Réponses à la question : « Comment évaluez-vous les collaborateurs de l'office AI avec lesquels vous avez été en contact ? ». Base : 1227 employeurs interrogés.

Près de 20 % des employeurs en contact avec un office AI n'ont pas pu ou pas souhaité livrer d'évaluation, ce qui peut être lié au fait que le contact n'a été que sporadique ou remonte à trop longtemps pour permettre une appréciation.

Par ailleurs, aucune différence significative quant à l'évaluation des collaborateurs n'est observable selon que les entreprises ont été en contact avec l'office AI en relation avec un cas concret ou dans un cadre plus général.

### 3.2 Satisfaction à l'égard du soutien obtenu de l'AI pour la réadaptation professionnelle

Ce sous-chapitre présente la satisfaction vis-à-vis du soutien obtenu des offices AI dans le cadre de la réadaptation professionnelle, dont l'assurance-invalidité assure le suivi. Les expériences générales des employeurs dans ce domaine sont abordées séparément au chapitre 4.1.

### Satisfaction à l'égard du soutien apporté par l'office AI

Comme précisé au chapitre 4.1 ci-après, 26 % des entreprises interrogées qui, au cours des trois dernières années, ont continué à employer ou ont engagé un ou plusieurs salariés ayant eu une maladie/un accident ont fait appel à un soutien (externe) dans le cadre d'une/de réinsertion(s). L'enquête ne visait pas seulement à savoir où et auprès de qui ces entreprises ont sollicité un soutien, mais aussi bien entendu à connaître leur satisfaction générale vis-à-vis de l'aide reçue. En particulier, il est intéressant d'examiner comment les 54 % d'employeurs qui se sont ici adressés à un office AI évaluent ce soutien spécifique.

Les entreprises se montrent en grande majorité satisfaites des prestations de conseils et suivi qui leur ont été fournies par l'office AI (86 %). Cependant, la valeur moyenne s'établit légèrement en deçà de la satisfaction générale (cf. figure 21, chapitre 5.1) à l'égard du soutien externe et, à 13 %, la proportion d'entreprises (plutôt) insatisfaites de l'aide obtenue de l'office AI se révèle également un peu plus élevée.

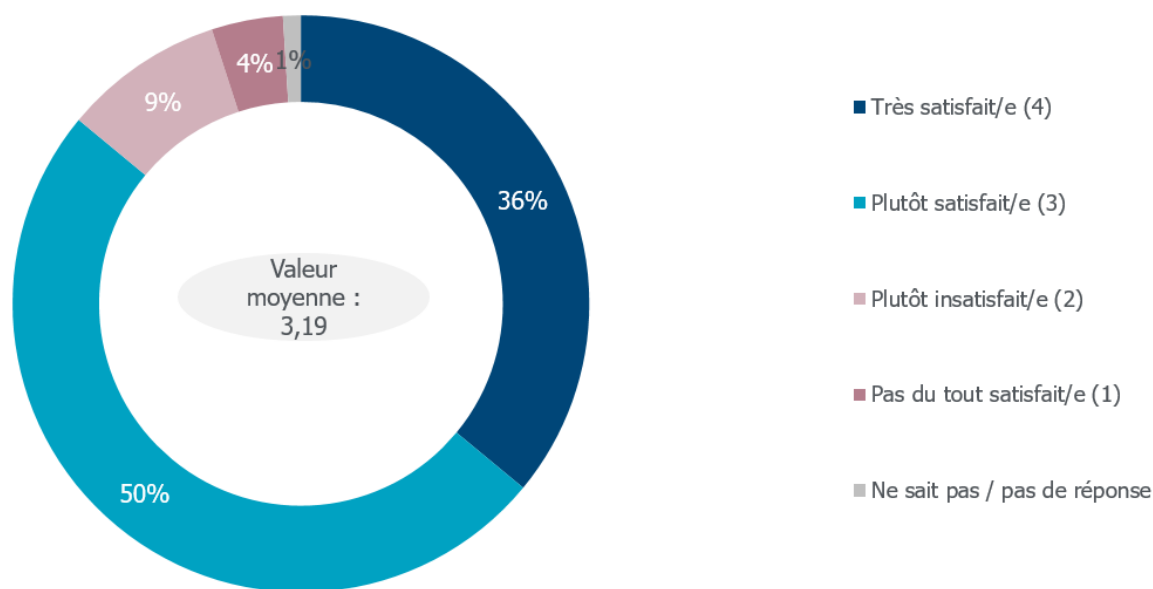


Figure 13 : Satisfaction à l'égard du soutien apporté par l'office AI. Réponses à la question : « Êtes-vous satisfait/e des prestations de conseils et suivi qui vous ont été fournies par l'office AI pendant le processus de réadaptation ? ». Base : 219 employeurs interrogés.

On ne constate pas d'importantes différences régionales concernant la satisfaction à l'égard des offices AI, mais les valeurs correspondantes évoluent dans une fourchette de 3,06 en Suisse orientale à 3,41 en Suisse centrale. Il n'y a pas non plus d'écarts significatifs en fonction de la taille de l'entreprise. Avec une valeur moyenne de 2,97, le niveau de satisfaction des microentreprises s'inscrit néanmoins légèrement au-dessous de celui des trois catégories d'entreprises de taille supérieure, pour lesquelles les valeurs sont comprises entre 3,26 et 3,33.

Les quelques entreprises qui ont déclaré être plutôt insatisfaites ou pas du tout satisfaites du soutien fourni par l'office AI ont également été interrogées sur les motifs de leur mécontentement. Mais comme il ne s'agissait ici que de 15 entreprises en chiffres absolus, une évaluation quantitative des retours correspondants n'a guère de sens. De plus, les motifs invoqués se sont avérés relativement diversifiés. La durée trop longue des processus et le déroulement plutôt compliqué, laborieux et bureaucratique ont toutefois été cités à plusieurs reprises.

### *Adéquation de la solution proposée par l'office AI*

Outre la satisfaction à l'égard du soutien obtenu des offices AI, la question suivante a aussi été posée aux employeurs : « Dans quelle mesure la solution proposée par l'office AI (profil de la personne placée, adaptation du poste de travail) répondait-elle aux exigences du poste à pourvoir dans votre entreprise ? ». La grande majorité des entreprises a déclaré que la solution proposée était très bien (25 %) ou, au moins, plutôt bien (53 %) adaptée. Seuls 5 % ont indiqué qu'elle était assez peu ou pas du tout adaptée.

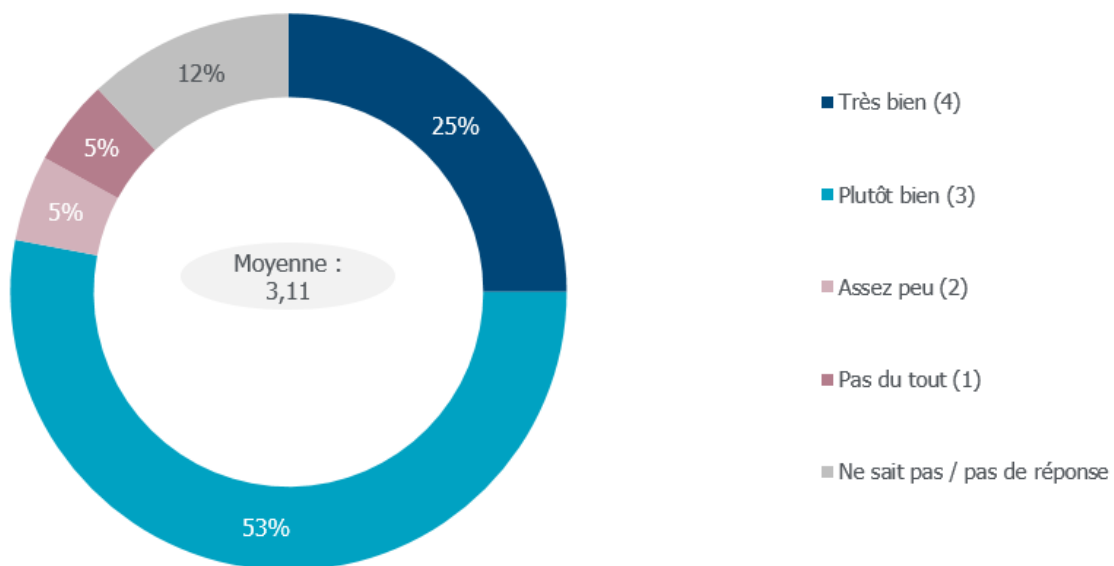


Figure 14 : Adéquation de la solution proposée par l'office AI. Réponses à la question : « Dans quelle mesure la solution proposée par l'office AI (profil de la personne placée, adaptation du poste de travail) répondait-elle aux exigences du poste à pourvoir dans votre entreprise ? ». Base : 219 employeurs interrogés.

Aucune différence significative n'apparaît non plus entre les régions pour ces réponses – également au regard du faible nombre de cas –, bien que les entreprises de Suisse orientale aient de nouveau attribué la plus mauvaise évaluation (2,83). Entre les tailles d'entreprise, les valeurs moyennes pour cette question oscillent même dans une fourchette de 3,00 à 3,19 seulement. Sans surprise, un lien étroit est observable entre l'évaluation de l'adéquation de la solution proposée et la satisfaction à l'égard des prestations de conseils et suivi de l'AI dans leur ensemble.



Pour conclure, les entreprises avaient la possibilité de formuler des remarques d'ordre général (par ex. compliment, critique, suggestions d'amélioration) à l'intention de l'office AI. 60 % des sondés n'ont pas pu ou souhaité le faire. 21 % des employeurs ont salué la collaboration constructive et fonctionnelle avec l'office AI. 7 % des entreprises ont explicitement critiqué le fait que l'AI était trop bureaucratique et/ou trop lente. D'autres retours (15 %) n'ont pas pu être attribués à une thématique claire (compliment ou critique envers l'AI).



## **4. Expériences, compétences, attitude et comportement des employeurs en matière de réadaptation professionnelle de personnes atteintes dans leur santé**

Après les deux précédents chapitres largement consacrés à l'AI ou aux offices AI et à leur évaluation par les employeurs, la troisième partie porte sur les expériences, les compétences, l'attitude et le comportement des employeurs en matière de réadaptation professionnelle de personnes atteintes dans leur santé.

Les expériences faites par les employeurs dans le domaine de la réadaptation professionnelle sont tout d'abord présentées, puis l'on cherche à savoir à quel point ils s'estiment préparés en vue de repérer les signes précurseurs d'une interruption de travail pour raisons psychiques et de quelles offres de soutien à la détection précoce ils souhaiteraient bénéficier. Ensuite, leur disposition générale à maintenir en emploi ou à engager des personnes atteintes dans leur santé fait l'objet d'un examen. Le dernier sous-chapitre est dédié à la perception du propre rôle des employeurs dans la (nouvelle) réadaptation professionnelle.

### **4.1 Expériences générales dans le domaine de la réadaptation professionnelle**

Outre des informations spécifiques sur leur niveau de connaissance sur l'AI et leurs contacts avec celle-ci, les employeurs ont été interrogés sur leurs expériences générales dans le domaine de la réadaptation professionnelle. Dans un premier temps, ce chapitre expose la part des entreprises participantes disposant d'un service ou d'une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie. Ensuite, l'accent est placé sur la question de savoir si les employeurs interrogés ont déjà eu à faire face à des cas de réadaptation au cours des trois dernières années, afin d'identifier précisément si/comment ils ont recherché de l'aide dans ce cas-là et à quel point ils ont été satisfaits du soutien reçu.

#### *Service ou personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie*

Gérer des collaborateurs en arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie ou encore la (nouvelle) réadaptation qui en découle n'est pas chose aisée et nécessite des connaissances et un savoir-faire certains, comme cela a déjà été mis en évidence dans les précédents chapitres. L'entreprise ou les personnes responsables au sein de celles-ci doivent donc posséder les connaissances requises pour une prise en charge la plus optimale possible de ces questions et cas. Par conséquent, disposer au sein de l'entreprise d'un service spécialisé ou d'un spécialiste en mesure d'assurer le suivi des dossiers

correspondants s'avère certainement utile. La question suivante a donc été posée aux employeurs : « Y a-t-il , au sein de votre entreprise, un service spécialisé ou un spécialiste en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie ? ».

Selon les réponses, 18 % seulement des entreprises interrogées disposent d'un tel service ou d'une telle personne.

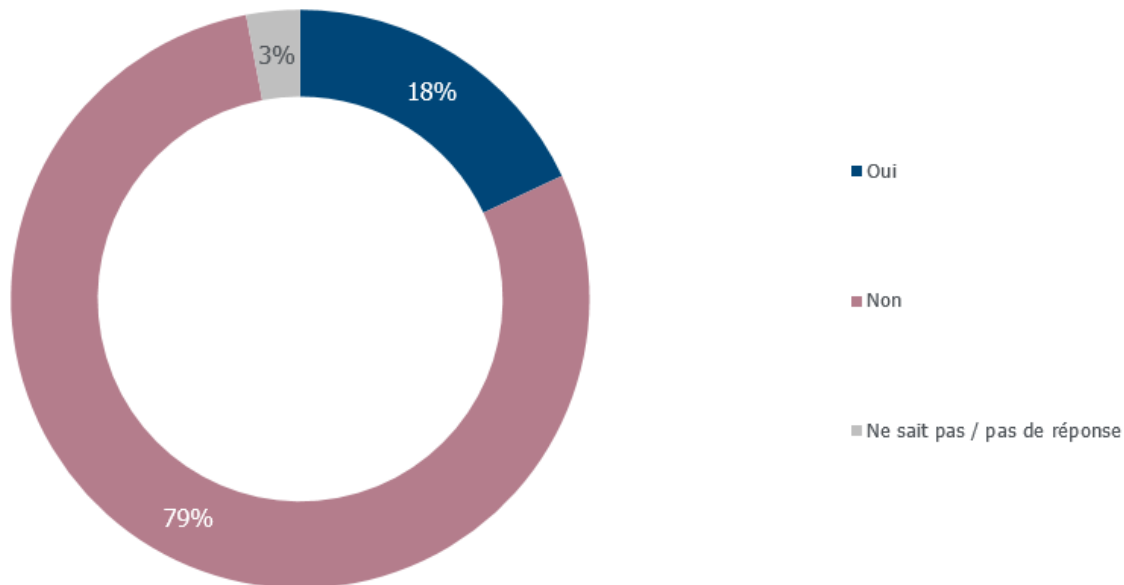


Figure 15 : Existence d'un service/d'une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie. Réponses à la question : « Existe-t-il, au sein de votre entreprise, un service ou une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

Logiquement, les plus grandes entreprises tendent davantage à disposer de ce type de service ou de personne spécialisé/e : elles sont 63 % à l'avoir affirmé, contre 12 % seulement pour les microentreprises et 23 % dans les établissements employant de 10 à 49 collaborateurs. Il apparaît en outre que l'existence d'un service/d'une personne spécialisé/e est beaucoup plus fréquente au sein des entreprises de Suisse romande et du Tessin (26 %) que dans celles des autres régions (14-17 %).

### *Maintien en emploi et embauche de collaborateurs atteints dans leur santé*

À la question relative aux expériences en matière de réadaptation professionnelle, les employeurs ont été interrogés séparément sur les thématiques du maintien en emploi ou de l'embauche. Concrètement, la question suivante leur a tout d'abord été posée : « Ces trois dernières années, avez-vous continué à employer des salariés de votre entreprise ayant eu une maladie ou un accident ne leur permettant plus de travailler autant ou au même poste qu'auparavant ? ».

Un peu moins d'un quart des sondés (22 %) ont déclaré avoir continué à employer un ou plusieurs salariés ou avoir été confrontés à un cas pour lequel le maintien en emploi a été possible sur la période en question. Sans surprise, cette part augmente avec la taille de l'entreprise : 15 % seulement pour les microentreprises contre 69 % dans les plus grands établissements. Ce sont ici les employeurs de Suisse du Nord-Ouest ainsi que de Suisse romande et du Tessin qui ont plus souvent que la moyenne répondu par l'affirmative à cette question, tout comme les entreprises des branches J/K/L/M/N.

Cette question ayant déjà été posée à l'occasion des enquêtes de 2014 et de 2012, il est possible de comparer les réponses sur la durée. Une tendance à une légère diminution se dessine ici concernant les maintiens en emploi.

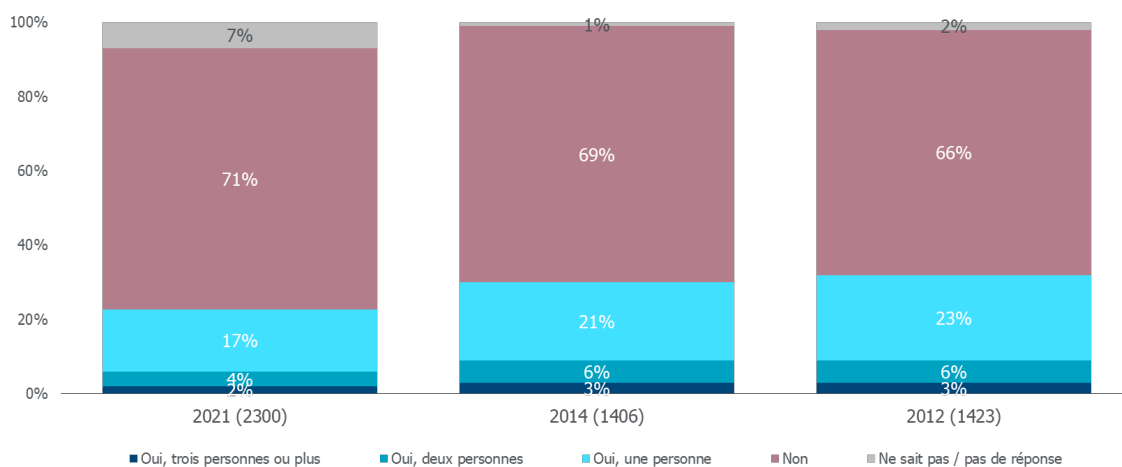


Figure 16 : Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. Réponses à la question : « Ces trois dernières années, avez-vous continué à employer des salariés de votre entreprise ayant eu une maladie ou un accident ne leur permettant plus de travailler autant ou au même poste qu'auparavant ? ». Base entre parenthèses.

Les embauches de personnes atteintes dans leur santé ou de bénéficiaires de rentes AI sont encore moins fréquentes que le maintien en emploi, comme en attestent les réponses à la question : « Ces trois dernières années, avez-vous engagé une ou des personnes atteintes dans leur santé ou touchant une rente et qui n'avaient jamais travaillé chez vous auparavant ? ».

Seuls 8 % des employeurs ont indiqué avoir engagé au moins une personne atteinte dans sa santé ou touchant une rente sur la période considérée. La réponse par l'affirmative à cette question est clairement liée à la taille de l'entreprise. 4 % seulement des microentreprises ont répondu « oui », contre 10 % des petites entreprises, 30 % des moyennes à grandes entreprises et 36 % des grandes entreprises. Concernant l'embauche, une tendance similaire à celle du maintien en emploi s'observe sur les années. La part des entreprises qui ont engagé une personne atteinte dans sa santé ou touchant une rente au cours des trois dernières années a ainsi quelque peu reculé sur la durée. Parallèlement, il convient de préciser que la part des réponses « ne sait pas / pas de réponse » a aussi légèrement augmenté sur la même période, ce qui limite un peu la tendance à la diminution des embauches.

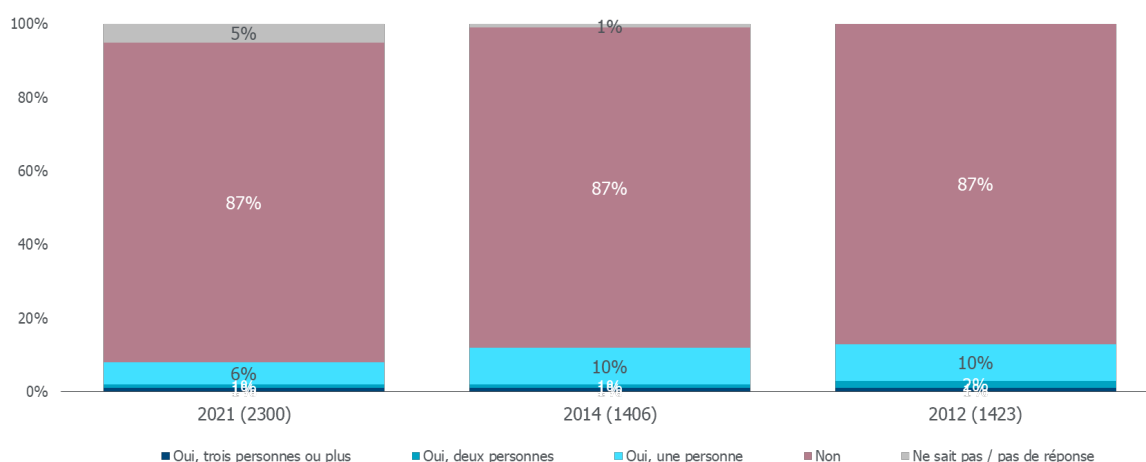


Figure 17 : Embauche de personnes atteintes dans leur santé ou touchant une rente. Réponses à la question : « Ces trois dernières années, avez-vous engagé une ou des personnes atteintes dans leur santé ou touchant une rente et qui n'avaient jamais travaillé chez vous auparavant ? ». Base entre parenthèses.

### *Participation à l'examen des possibilités de maintien en emploi*

Il a en sus été demandé aux entreprises qui avaient maintenu en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé au cours des trois dernières années si elles avaient « pris part à l'examen des possibilités de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie (par ex. adaptation du poste ou du temps de travail, mutation interne dans l'entreprise) ? », ce à quoi 62 % d'entre elles ont répondu par l'affirmative.

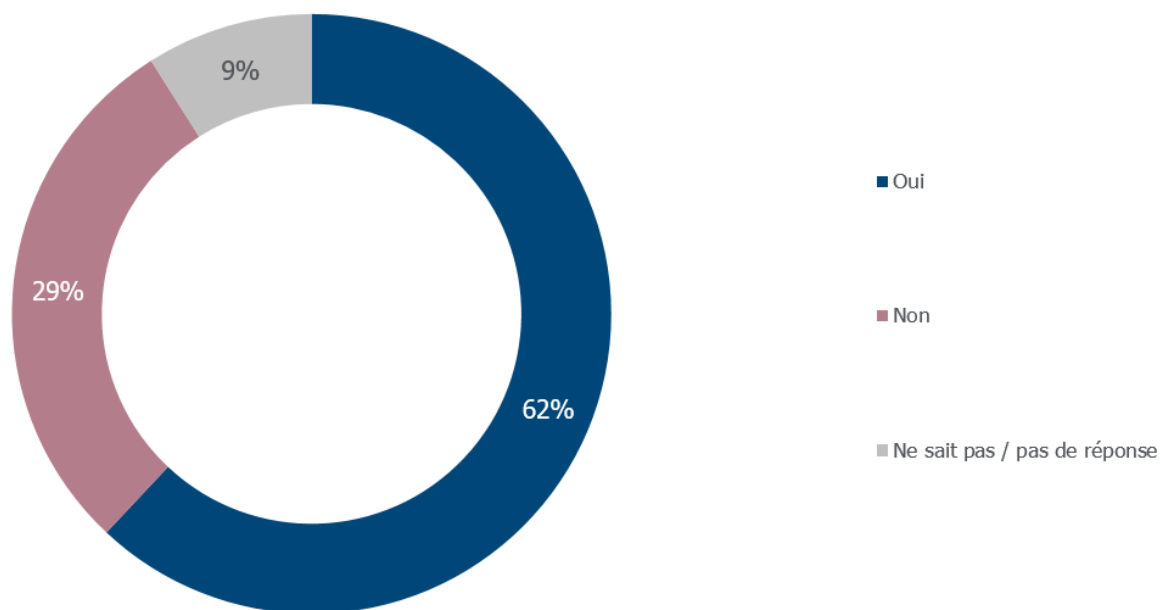


Figure 18 : Participation à l'examen des possibilités de maintien en emploi. Réponses à la question : « Avez-vous pris part à l'examen des possibilités de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie (par ex. adaptation du poste ou du temps de travail, mutation interne dans l'entreprise) ? ». Base : 805 employeurs interrogés.

Ici encore, la part des employeurs qui ont collaboré à l'examen augmente parallèlement à la taille de l'entreprise. On observe par ailleurs que les entreprises disposant d'un service ou d'une personne spécialisé/e en charge des absences de salariés pour cause d'accident ou de maladie ont davantage participé aux examens correspondants (70 %) que celles qui n'en ont pas (58 %).

### *Recherche/mise à profit d'un soutien externe*

Il a également été demandé à tous les employeurs qui avaient maintenu en emploi et/ou engagé des personnes atteintes dans leur santé au cours des trois dernières années s'ils avaient sollicité une aide/un soutien externe (à l'entreprise) pour cette/ces réinsertion(s).

8 % seulement des entreprises ont répondu « oui, toujours » à cette question et 18 % « oui, partiellement ».

À 26 %, la part des entreprises ayant eu recours à un soutien externe est ainsi nettement moins importante que lors de l'enquête de 2014, pour laquelle elle s'établissait à 35 %, et aussi légèrement inférieure au niveau de 2012 (29 %). Parallèlement, il y a lieu de souligner que la part de « ne sait pas / pas de réponse » a augmenté sur la même période, passant de 1 % en 2012 à 3 % en 2014, puis à 11 % en 2021.

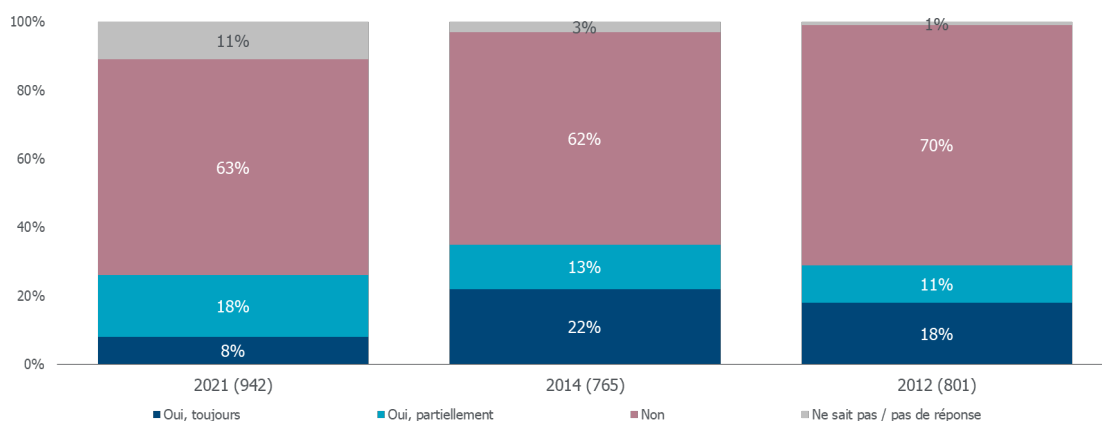


Figure 19 : Sollicitation d'une aide externe pour une/des réinsertion(s). Réponses à la question : « Avez-vous sollicité une aide/un soutien externe (à l'entreprise) pour la/les réinsertion(s) ? ». Base entre parenthèses.

Il est en outre frappant de constater que les entreprises de Suisse romande/Tessin ont sensiblement moins souvent fait appel à un soutien externe (14 %) que celles des autres régions. Cette tendance était déjà décelable lors des enquêtes de 2014 et de 2012, tout en étant cependant un peu moins marquée. À noter encore que les entreprises recourent à un soutien externe davantage pour l'embauche de personnes atteintes dans leur santé (37 %) que pour leur maintien en emploi (24 %).

### *Source du soutien externe sollicité*

Les entreprises ayant bénéficié d'une aide/d'un soutien externe ont été interrogées sur son origine. Plus de la moitié (54 %) ont déclaré s'être adressées à des offices AI (cf. chapitre 3.2). Ces derniers devancent ainsi clairement les assurances d'indemnités journalières en cas de maladie (40 %) et les collaborateurs concernés (30 %).





Figure 20 : Source du soutien externe sollicité. Réponses à la question : « Où avez-vous cherché de l'aide ? ». Base : 345 employeurs interrogés.

Pour ces réponses également, une différence est de nouveau observable entre les plus grandes et les plus petites entreprises. Alors que les premières (50 à 249 employés / plus de 250 employés) s'adressent très largement aux importants acteurs institutionnels comme les offices AI (66 %/63 %) ou l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (41 % / 66 %), ces instances sont certes aussi pour les secondes (4 à 9 employés / 10 à 49 employés) les principaux interlocuteurs (offices AI : 50 % / 51 % ; assurance d'indemnités journalières en cas de maladie : 40 % / 36 %), mais dans une moindre mesure. Concernant les microentreprises qui emploient de 4 à 9 collaborateurs, les propres services fiduciaires constituent déjà la troisième source de soutien (32 %) et l'Internet aussi revêt de l'importance (23 %), tandis qu'ils ne représentent qu'un faible pourcentage pour les plus grandes entreprises.

La question relative aux services/personnes mis à profit pour le soutien avait aussi été posée dans le cadre des enquêtes de 2012 et de 2014, mais de manière fermée lors des entretiens téléphoniques de l'époque. Par conséquent, les réponses données en 2021 et en 2014/2012 ne sont que partiellement comparables. On peut cependant observer que l'AI a toujours été la source de soutien la plus fréquemment citée pour les trois enquêtes, dans une fourchette de 53 % à 55 %.

### *Satisfaction globale à l'égard du soutien (externe)*

De manière générale, les entreprises se montrent satisfaites du soutien (externe) dont elles ont bénéficié (91 %). 44 % se sont déclarées très satisfaites et 47 % plutôt satisfaites. 7 % étaient plutôt insatisfaites voire n'étaient pas du tout satisfaites. Globalement, les niveaux de satisfaction se révèlent très stables sur les trois enquêtes menées à ce jour et la part des employeurs (plutôt) insatisfaits a même encore légèrement diminué en 2021 (7 %) par rapport à 2014 (11 %).

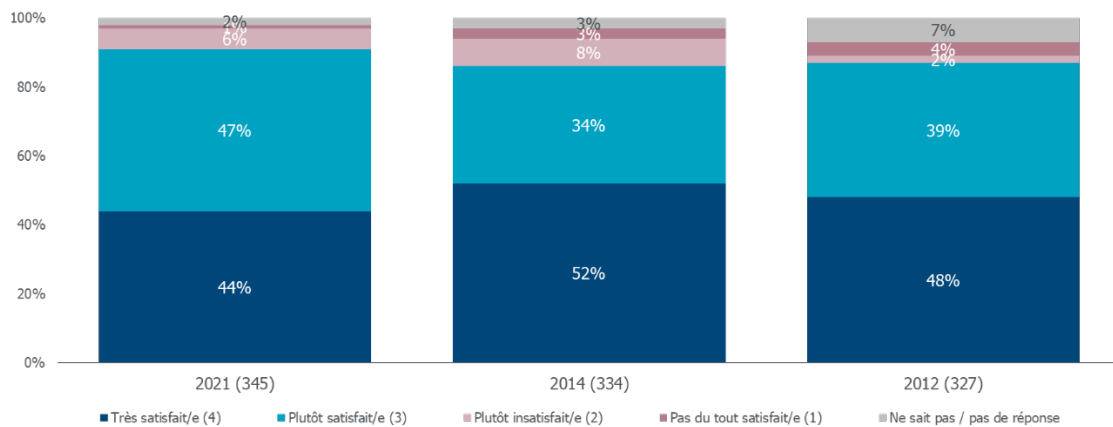


Figure 21 : Satisfaction globale à l'égard du soutien (externe). Réponses à la question : « Êtes-vous globalement satisfait/e du soutien/de l'aide reçu(e) ? ». Base entre parenthèses.

## 4.2 Signes précurseurs d'une interruption de travail

### *Capacité à détecter des signes précurseurs*

Avant une interruption de travail pour raisons psychiques, certains signes précurseurs (par ex. conflits sur le lieu de travail et/ou problèmes de comportement) peuvent être perceptibles. Les détecter correctement et à temps permet de prendre d'éventuelles mesures en vue d'éviter une telle situation. La question suivante a par conséquent été posée aux employeurs : « Avant une interruption de travail pour raisons psychiques, se manifestent souvent des signes précurseurs, comme des conflits sur le lieu de travail ou des problèmes de comportement. À quel point vous estimez-vous préparé/e pour repérer ces signes précurseurs ? ».

61 % des employeurs ont déclaré s'estimer très bien (12 %) ou plutôt bien (49 %) en mesure de repérer ces signes précurseurs, contre 26 % se jugeant assez mal (23 %) voire pas du tout (3 %) préparés.

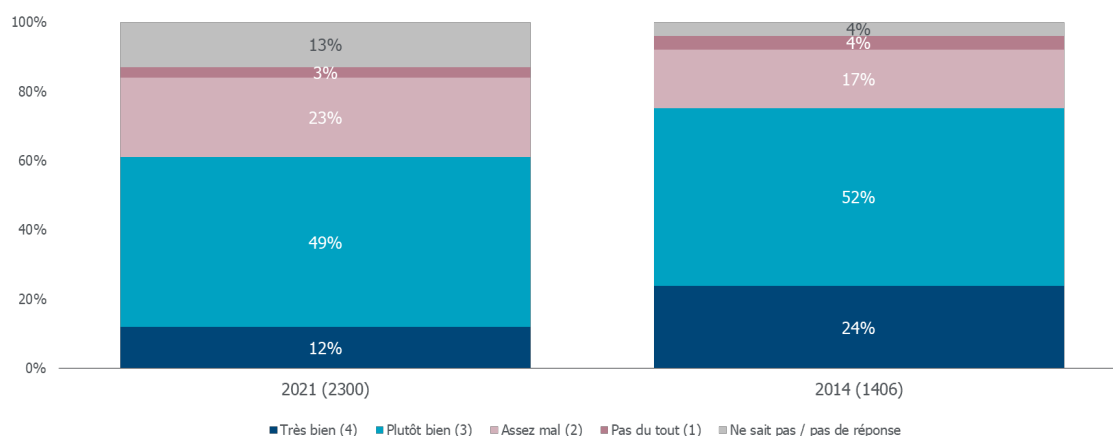


Figure 22 : Capacité à détecter des signes précurseurs. Réponses à la question : « Avant une interruption de travail pour raisons psychiques, se manifestent souvent des signes précurseurs, comme des conflits sur le lieu de travail ou des problèmes de comportement. À quel point vous estimez-vous préparé/e pour repérer ces signes précurseurs ? ». Base entre parenthèses.

Par rapport à l'enquête de 2014, la part des employeurs s'estimant très/plutôt bien préparés pour repérer ces signes précurseurs a ainsi diminué de 76 % à 61 %. Les facteurs à l'origine de ce recul ne peuvent pas être établis de manière définitive. Une partie de la baisse au moins pourrait cependant tout à fait s'expliquer une nouvelle fois par le changement de méthode (d'un entretien téléphonique à une enquête essentiellement en ligne) et par l'effet de désirabilité sociale qui en découle sur le comportement de réponse. Cet effet est assurément beaucoup plus important dans le cadre d'un entretien téléphonique que lorsque le sondé complète lui-même un questionnaire en ligne.

### *Soutien souhaité pour la détection précoce de signes précurseurs*

La question suivante a ensuite été posée aux entreprises, qui ont indiqué s'estimer assez mal ou pas du tout préparées : « À quelles offres de soutien feriez-vous appel pour vous aider à mieux repérer de tels signes précurseurs (par ex. conflits sur le lieu de travail, problèmes de comportement) et ainsi pouvoir réagir de manière adéquate ? ».

Parmi les cinq offres de soutien proposées, les employeurs en ont considéré quatre (formation, conseils personnels, brochures et Internet) comme utiles à une fréquence quasi identique, dans une marge de 30 % à 26 % (plusieurs réponses étaient ici possibles). Seul le conseil téléphonique n'a eu la faveur que de 16 % des participants.

Alors que les plus grandes entreprises privilégient notamment les formations et les conseils personnels, les plus petites tendent davantage à opter pour les brochures ou Internet en tant que sources de soutien.

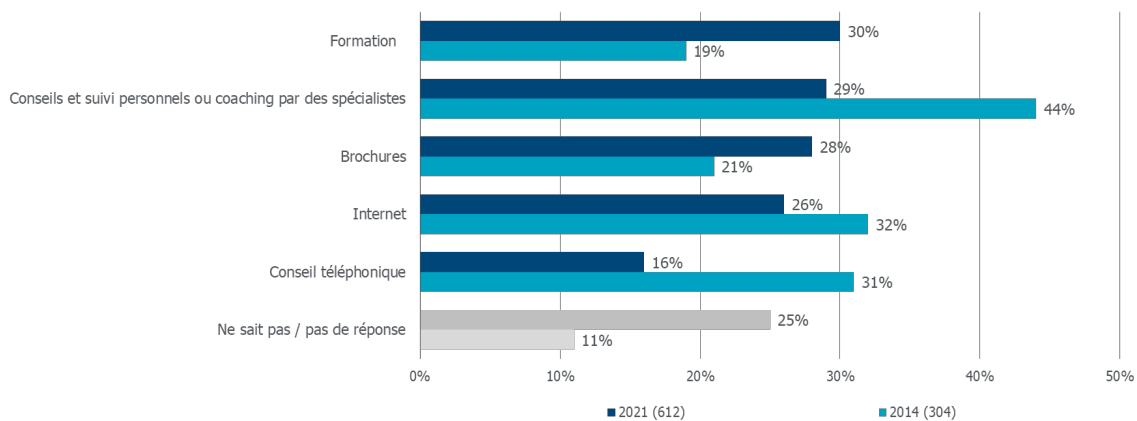


Figure 23 : Offres de soutien pour l'identification de signes précurseurs. Réponses à la question : « À quelles offres de soutien feriez-vous appel pour vous aider à mieux repérer de tels signes précurseurs (par ex. conflits sur le lieu de travail, problèmes de comportement) et ainsi pouvoir réagir de manière adéquate ? ». Base entre parenthèses.

Si l'on compare aux réponses données en 2014, on voit qu'en 2021 les formations ont été plus souvent choisies comme offres de soutien très utiles. En revanche, les conseils personnels et téléphoniques ont été beaucoup moins souvent sélectionnés qu'en 2014.

### 4.3 Disposition à maintenir en emploi/engager des personnes atteintes dans leur santé

#### *Disposition en matière de maintien en emploi*

Après la description détaillée dans ce qui précède des expériences concrètes des employeurs en matière de (nouvelle) réadaptation de personnes atteintes dans leur santé et du soutien qu'ils ont recherché à cet égard, le présent sous-chapitre s'intéresse maintenant à la question fondamentale de leur approche vis-à-vis de cette thématique au sein de leur propre entreprise. À cet effet, il a été demandé aux employeurs s'ils étaient disposés à maintenir en emploi ou à embaucher des collaborateurs atteints dans leur santé, ceci également à l'aide des instruments mis à disposition par l'AI pour de tels processus de (nouvelle) réadaptation (cf. chapitre 2.2).

Une majorité d'employeurs (71 %) pouvait envisager de maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie (25 % certainement et 46 % éventuellement). 14 % n'étaient plutôt pas disposés et seuls 2 % excluaient totalement la possibilité d'un maintien en emploi en pareil cas.

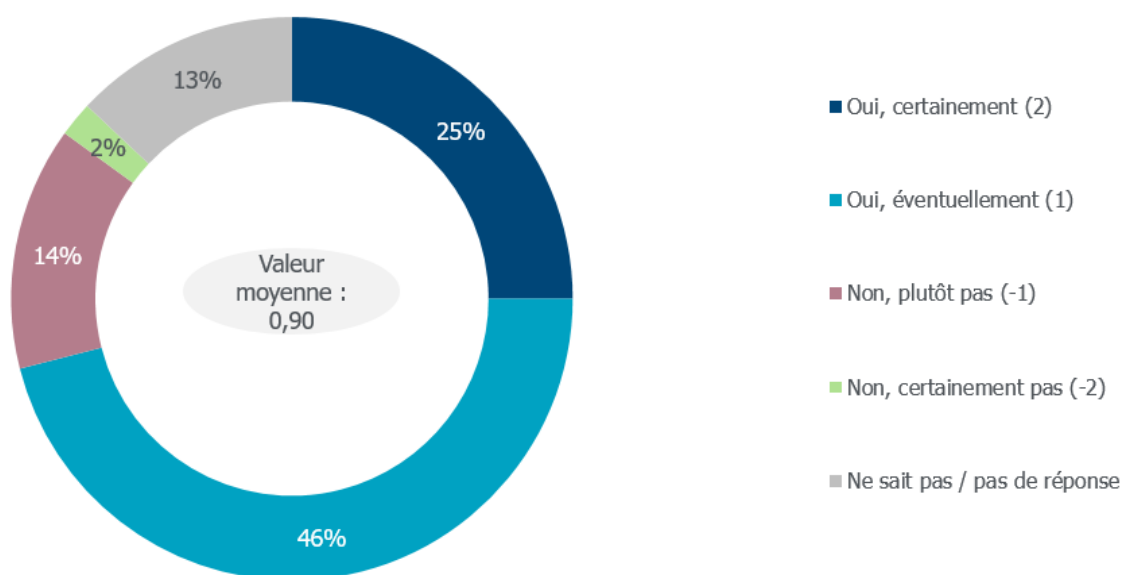


Figure 24 : Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. Réponses à la question : « À l'aide des instruments énumérés précédemment, seriez-vous maintenant disposé/e à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

Plus les entreprises sont importantes, plus elles sont disposées à envisager un maintien en emploi. Les plus grandes atteignent ainsi une valeur moyenne de 1,43, contre 0,85 pour les microentreprises. Le maintien en emploi semble en outre particulièrement difficile dans les entreprises des branches A/B (agriculture et sylviculture ; industries extractives), car leurs activités sont fortement tributaires de la condition et des capacités physiques – principal facteur auquel les employeurs pensaient ici. Parmi les entreprises œuvrant dans ces branches, 59 % seulement seraient certainement ou éventuellement disposées à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé. Comme exposé ci-après, les entreprises des branches A/B pourraient toutefois envisager d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre mental ou psychique plus souvent que la moyenne. On relève par ailleurs que plus les entreprises se sentent bien informées sur les prestations (de soutien) de l'AI, plus elles seraient disposées à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé.

Il est également frappant de constater que si 71 % des employeurs se sont certes déclarés disposés à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie, seuls 22 % d'entre eux l'ont concrètement fait au cours des trois dernières années (cf. figure 16, chapitre 4.1). Cette divergence, de prime abord étonnante, entre l'attitude exprimée (disposition) et le comportement effectif (maintien en emploi de collaborateurs) n'est cependant pas nécessairement paradoxale. De fait, si les employeurs concernés n'ont tout simplement pas été confrontés à ce type de cas au cours des trois années précédentes, un tel écart ne constitue pas une contradiction en soi.

### Disposition en matière d'embauche

Outre le maintien en emploi de personnes atteintes dans leur santé, l'enquête s'intéressait aussi à l'attitude des employeurs vis-à-vis de l'embauche. Il s'agissait ainsi de savoir s'ils seraient également disposés, à l'aide des instruments de l'AI, à engager dans leur entreprise des collaborateurs atteints dans leur santé, qui n'y avaient jamais travaillé auparavant.

Sans surprise, la disposition à l'embauche de ces collaborateurs s'est révélée légèrement moins importante que dans le cas de personnes ayant déjà travaillé au sein de l'entreprise. 54 % des entreprises interrogées ont tout de même indiqué pouvoir envisager une telle embauche, contre 30 % qui n'y étaient plutôt pas/certainement pas disposés.

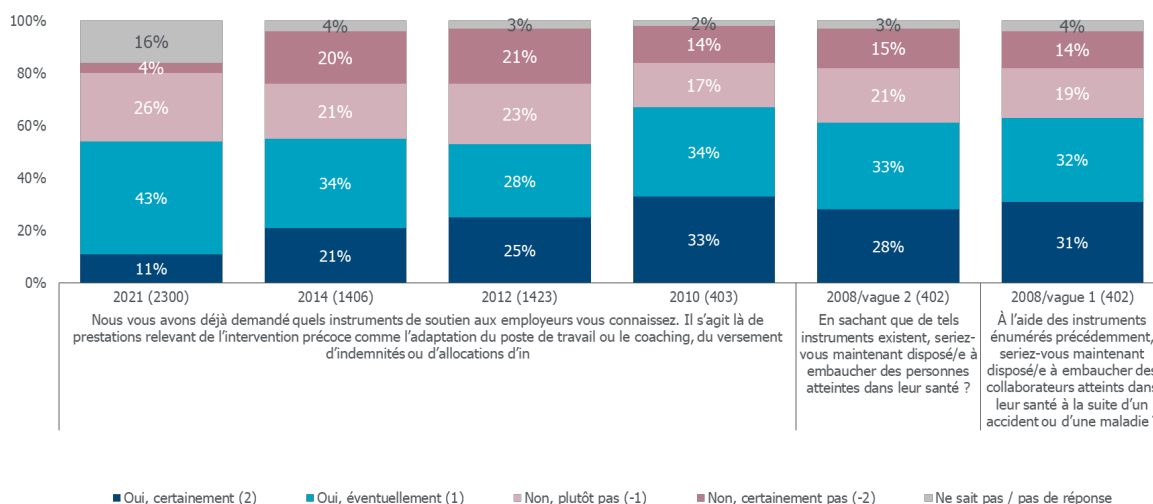


Figure 25 : Embauche de collaborateurs atteints dans leur santé. La question correspondant aux différentes années est indiquée sous les rectangles. Base entre parenthèses.

L'examen de la série chronologique, qui permet ici de remonter jusqu'en 2008 (également avec des formulations légèrement différentes de la question), révèle une relative stabilité des valeurs moyennes dans une fourchette de 0,37 à 0,55 sur la période 2008-2010, puis une nette diminution à 0,14 / 0,16 pour les enquêtes menées en 2012 et 2014. À noter que la question a été quelque peu modifiée sur les années, mais que son contenu est demeuré pour l'essentiel identique. La proportion d'entreprises disposées à engager des collaborateurs atteints dans leur santé était quasiment équivalente à celle des entreprises ne pouvant pas envisager une telle démarche. Lors de l'enquête de 2021, les employeurs ont en grande majorité déclaré être certainement ou, au moins, éventuellement disposés à procéder à des embauches – ce qui est réjouissant. Dans le même temps, un glissement s'est cependant aussi opéré de la part des réponses « Oui, certainement » (2020 : 21 % ; 2021 : 11 %) vers « Oui, éventuellement » (2020 : 34 % ; 2021 : 43 %). De plus, 16 % des entreprises n'ont ici pas pu/souhaité s'avancer ou n'ont pas donné de réponse.

À l'instar de la question relative au maintien en emploi, une tendance claire voulant que les grandes sociétés (valeur moyenne : 0,94) soient plus enclines à procéder à de telles embauches que les plus petites (0,37) et les microentreprises (0,35) est observable en 2021. Ce sont les employeurs de la branche de la construction qui affichent la plus faible disposition à embaucher des collaborateurs atteints dans leur santé (valeur moyenne : 0,06).

Concernant l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé également, on constate, comme précédemment, une divergence entre la disposition exprimée (54 % de consentement) et les embauches effectivement réalisées au cours des trois dernières années (8 % ; cf. figure 17, chapitre 4.1). Mais comme déjà expliqué, cette divergence ne constitue pas nécessairement une contradiction entre attitude et comportement.

### *Types d'atteintes à la santé acceptables*

En plus de la question concrète visant à savoir si les employeurs maintiendraient en emploi et/ou engageraient des personnes atteintes dans leur santé, la question suivante a également été posée à ceux d'entre eux qui n'ont pas catégoriquement exclu un maintien en emploi et/ou une embauche (« Non, certainement pas ») : « Quel type d'atteinte à la santé serait acceptable pour qu'une personne soit embauchée chez vous ? ».

Les réponses montrent que plus de la moitié des entreprises pourraient envisager de travailler avec des personnes présentant des atteintes d'ordre physique. Les atteintes d'ordre psychique et d'ordre mental seraient en revanche potentiellement acceptables pour seuls 16 % et 9 % respectivement des employeurs. Par rapport à 2014, les catégories « atteinte d'ordre physique », « atteinte d'ordre psychique » et « atteinte d'ordre mental » affichent des valeurs plus élevées, tandis que la catégorie « autre » a largement reculé. En 2021, beaucoup d'employeurs n'ont en outre pas pu/souhaité donner de réponse. Une telle évolution est vraisemblablement imputable au changement de la méthodologie/forme de la question (ouverte en 2021 et fermée en 2014), de sorte que cette comparaison dans le temps est à manier avec précaution.

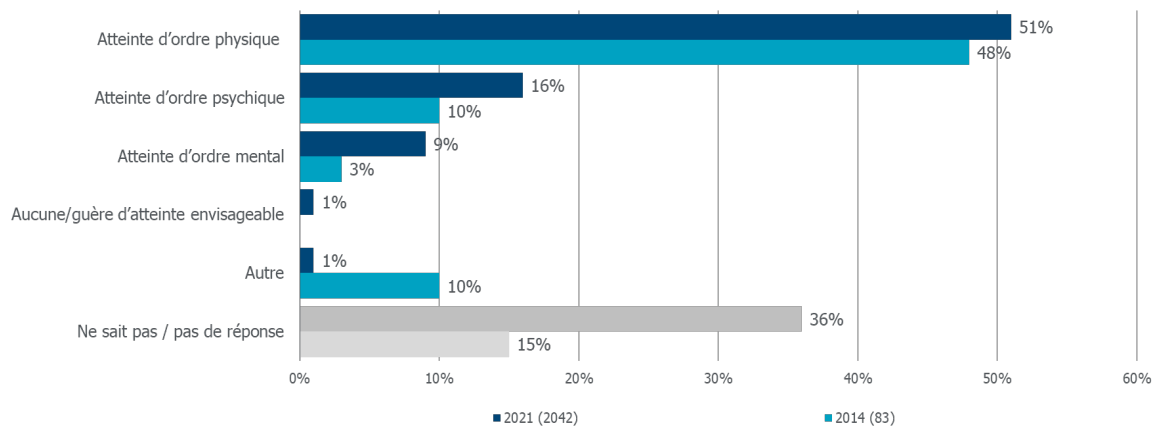


Figure 26 : Types d'atteintes à la santé qui seraient acceptables. Réponses à la question : « Quel type d'atteinte à la santé serait acceptable pour qu'une personne soit embauchée chez vous ? ». Base entre parenthèses.

Comme dans les précédentes questions, l'examen selon les différentes catégories de taille fait clairement apparaître que les grandes entreprises sont plus disposées que les plus petites à engager des collaborateurs affectés par les trois types d'atteintes à la santé. Par ailleurs, il est évident que les atteintes d'ordre physique constituent plutôt un obstacle aux yeux des entreprises des branches A/B et F, seuls 31 % et 25 % respectivement des employeurs de ces secteurs pouvant envisager d'embaucher des personnes qui souffrent de ce type d'atteinte. Les entreprises des branches A/B ont, plus souvent que la moyenne, déclaré que des atteintes d'ordre psychique (27 %) ou mental (28 %) seraient acceptables pour travailler chez elles. Embaucher une personne ayant des atteintes d'ordre physique (70 %) pose le moins de problèmes aux entreprises des branches J/K/L/M/N fortement orientées vers la fourniture de services et au sein desquelles les travaux de bureau sont prédominants.

### *Prévisions relatives aux possibilités d'embauche de personnes atteintes dans leur santé*

La toute dernière question de l'enquête s'inscrivait dans la même lignée : « Dans les prochains mois, est-ce que l'engagement dans votre entreprise de personnes atteintes dans leur santé sera ... ». 25 % des entreprises ont ici répondu que l'engagement sera beaucoup ou plutôt plus difficile, contre pratiquement identique pour 38 %. Seuls 2 % ont indiqué qu'il serait plutôt plus facile d'embaucher des personnes atteintes dans leur santé au cours des prochains mois.



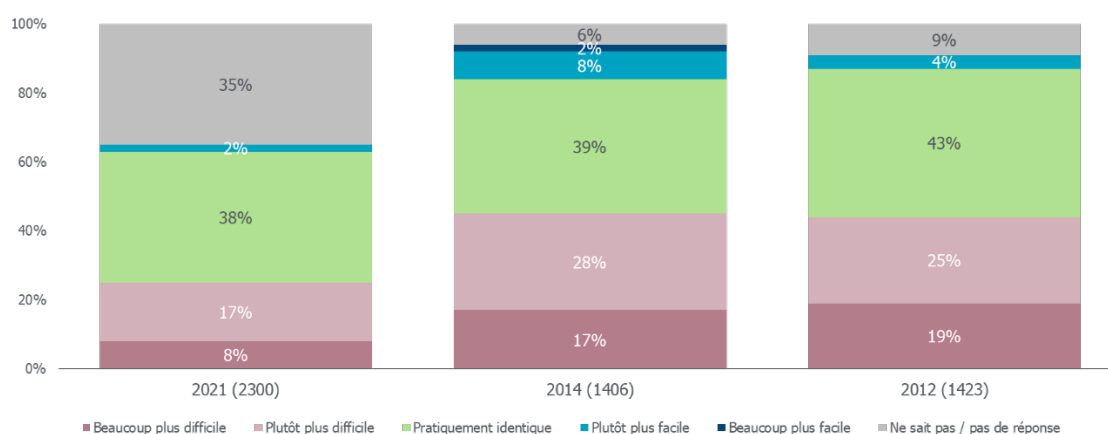


Figure 27 : Perspectives concernant l'embauche de personnes atteintes dans leur santé. Réponses à la question : « Comment cela se passe-t-il concrètement dans votre entreprise ? Dans les prochains mois, est-ce que l'engagement dans votre entreprise de personnes atteintes dans leur santé sera ... ». Base entre parenthèses.

La forte part de « ne sait pas / pas de réponse » est frappante en comparaison avec les années précédentes : à 35 %, elle s'avère sensiblement plus élevée qu'en 2014 (6 %) ou en 2012 (9 %). Étant donné que l'enquête de 2021 a été menée durant la pandémie de coronavirus, ce résultat s'explique probablement par l'important facteur d'insécurité qui en découle. Il est néanmoins réjouissant de constater que, malgré les incertitudes liées au COVID-19, les employeurs ne supposent pas dans une mesure accrue par rapport aux précédentes enquêtes que l'embauche de collaborateurs atteints dans leur santé deviendra plus difficile à moyen terme.

Les employeurs qui ont déclaré que l'engagement dans leur entreprise de personnes atteintes dans leur santé sera beaucoup/plutôt plus difficile dans les prochains mois ont justifié cette réponse par la situation économique actuelle (58 %), ce qui n'a rien d'étonnant au regard des circonstances sanitaires. 13 % ont indiqué que les activités exercées au sein de leur entreprise étaient trop exigeantes/pénibles et 10 % ont fait état d'expériences négatives par le passé comme motif pour ne pas souhaiter/pouvoir embaucher de personnes atteintes dans leur santé à moyen terme. La raison la plus citée, à savoir la situation économique, a été mentionnée plus souvent que la moyenne par les entreprises des branches G et I. Les employeurs des branches A/B et F ont en revanche été les plus nombreux à alléguer le second motif le plus fréquemment évoqué des activités trop exigeantes/pénibles. D'un autre côté, 46 % des entreprises ayant déclaré que l'engagement de personnes atteintes dans leur santé sera plutôt plus facile l'ont justifié par des expériences concluantes/positives. Compte tenu du peu de réponses reçues, il n'est pas possible de procéder à des comparaisons entre régions, catégories de taille ou branches à cet égard.

#### 4.4 Perception du propre rôle en tant qu'employeur dans la réadaptation professionnelle

La perception que les employeurs ont d'eux-mêmes ou le rôle dont ils se sentent investis s'agissant du thème de la (nouvelle) réadaptation est étroitement liée à leur disposition à maintenir en emploi et/ou embaucher des collaborateurs atteints dans leur santé.

##### *Motifs pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé*

Dans ce contexte, les employeurs se sont tout d'abord vu proposer quatre motifs susceptibles d'inciter au maintien en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie, pour chacun desquels ils devaient indiquer s'ils étaient à leurs yeux (très) importants ou n'étaient pas importants (du tout).

Il apparaît ici très clairement que ce sont des motifs professionnels, mais aussi personnels/sociaux qui importent pour les employeurs lors de la décision de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie.

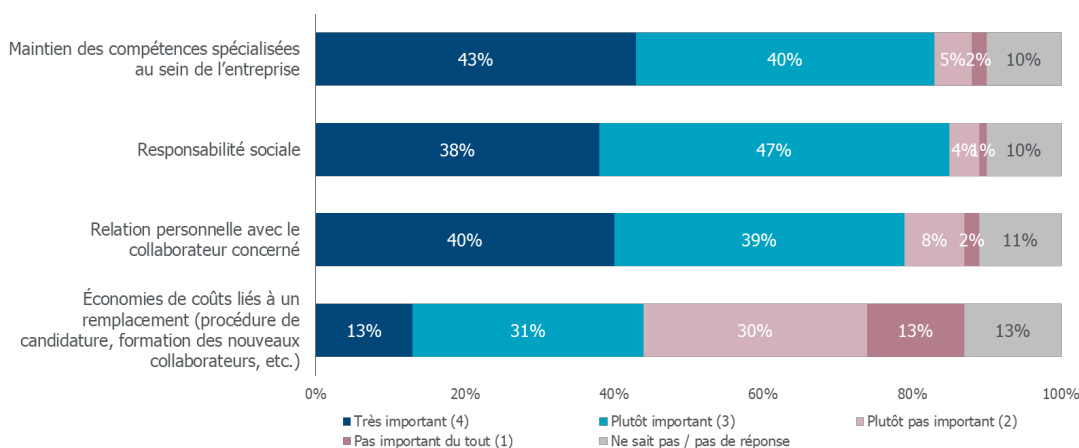


Figure 28 : Évaluation de l'importance des motifs. Réponses à la question : « Quelle importance accordez-vous aux motifs suivants pour le maintien en emploi dans votre entreprise de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

Ayant rencontré la plus grande adhésion, le maintien des compétences spécialisées au sein de l'entreprise est considéré comme le principal motif pour continuer à employer des collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie. Il est très ou plutôt important pour 83 % des sondés, parmi lesquels 43 % le jugent très important. Mais la responsabilité sociale est tout aussi essentielle pour les employeurs, qui l'estiment importante à hauteur de 85 % ; 38 % d'entre eux y voient un motif très important. La relation personnelle avec le collaborateur concerné est en outre jugée importante par 79 % des entreprises. En revanche, la moitié seulement des sondés estime que les économies de coûts liés à un remplacement constituent un motif important. Pour l'autre moitié, il s'agit d'un motif plutôt pas important ou pas important du tout.

L'évaluation de l'importance de ces quatre motifs ne diffère que marginalement selon la taille de l'entreprise et les diverses branches. Les microentreprises accordent nettement plus d'importance aux économies de coûts liés à un remplacement que les plus grandes. Inversement, la responsabilité sociale revêt beaucoup plus de poids pour les moyennes à grandes entreprises que pour les deux catégories d'entreprises plus petites.

La mise en parallèle de ces motifs de maintien en emploi et des possibles risques/obstacles en relation avec le maintien en emploi/l'embauche de collaborateurs atteints dans leur santé (cf. figure 3, chapitre 2.1) s'avère également intéressante. Les deux questions/résultats ne sont certes pas directement comparables, car les entreprises ont été interrogées sur d'autres catégories et les risques étaient liés tant à l'embauche qu'au maintien en emploi. Cela étant, on peut tout de même relever que, selon les employeurs, ce sont surtout des raisons professionnelles et sociales qui plaident pour un maintien en emploi, tandis que ce sont principalement des motifs et/ou risques financiers qui sont susceptibles de s'y opposer. Cependant, il convient de ne pas trop généraliser ce constat, puisque la conservation des compétences spécialisées au sein de l'entreprise concernera bien sûr explicitement le maintien en emploi et moins les embauches.

### *Évaluation de la responsabilité de la participation au maintien en emploi*

Comme l'ont démontré ces évaluations des employeurs, ce sont, outre le caractère essentiel des compétences spécialisées, avant tout les aspects sociaux et humains qui constituent des motifs importants pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie. À cela s'ajoute que les employeurs sont en grande majorité d'avis qu'ils doivent participer à la recherche d'une solution appropriée en vue du maintien en emploi en cas de maladie ou d'accident d'un collaborateur. 83 % d'entre eux étaient ainsi entièrement (31 %) ou plutôt (52 %) d'accord avec l'affirmation « En cas de maladie ou d'accident d'un collaborateur, les employeurs doivent participer activement, dans les limites du raisonnable, à la recherche d'une solution appropriée en vue du maintien en emploi » (taux d'approbation de 83 %) – contre 8 % qui n'étaient plutôt pas (6 %) ou pas du tout d'accord (2 %).

Ces résultats se recourent par conséquent aussi avec les réponses à la question précédemment analysée « Quelle importance accordez-vous aux motifs suivants pour le maintien en emploi dans votre entreprise de collaborateurs atteints dans leur santé à la suite d'un accident ou d'une maladie ? ». Pour cette dernière, 85 % ont déclaré que la responsabilité sociale était très ou plutôt importante à leurs yeux, ce qui représente une valeur comparable et coïncide donc avec les résultats obtenus pour la question relative à la responsabilité de la participation.

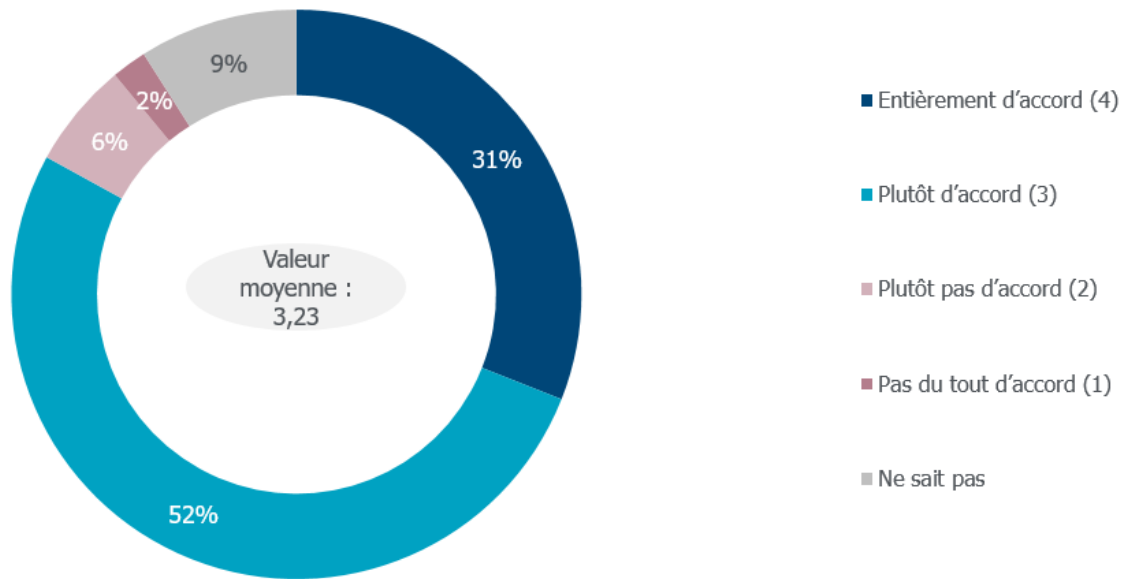


Figure 29 : Évaluation de la responsabilité de la participation au maintien en emploi. Réponses à la question : « Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « En cas de maladie ou d'accident d'un collaborateur, les employeurs doivent participer activement, dans les limites du raisonnable, à la recherche d'une solution appropriée en vue du maintien en emploi » ? ». Base : 2300 employeurs interrogés.

Il n'est également pas étonnant que les employeurs d'accord avec l'affirmation concernant la participation dans les limites du raisonnable aient majoritairement cité la « responsabilité sociale » lorsqu'il leur a été demandé de justifier leur évaluation. La relation avec les collaborateurs et les marques d'estime à leur endroit ont aussi fréquemment été évoquées. Parmi les raisons du désaccord avec l'affirmation figurait notamment le fait qu'une telle participation ne relevait pas du rôle d'un employeur et était susceptible de lui occasionner une charge trop lourde.

## **5. Annexe I**

Les tableaux suivants montrent la répartition des réponses par régions et cantons, tailles d'entreprise et branches. Les valeurs respectives (chiffres absolus et/ou pourcentages) sont ici représentées telles qu'elles figurent sous leur forme non pondérée dans l'ensemble de données final et servent de base aux analyses fondées sur les valeurs en pourcentage pondérées du rapport de l'étude.

Région	Nombre d'entreprises interrogées par région	Part dans l'échantillon global	Canton	Nombre d'entreprises interrogées par canton	Part dans l'échantillon global
Suisse centrale <sup>5</sup>	550	23,9 % (11,9 %) <sup>6</sup>	LU	253	11 %
			NW	27	1 %
			OW	31	1 %
			SZ	94	4 %
			UR	19	1 %
			ZG	126	5 %
Suisse romande et Tessin	561	24,4 % (29,8 %)	FR	65	3 %
			GE	103	4 %
			JU	23	1 %
			NE	32	1 %
			TI	86	4 %
			VD	151	7 %
Suisse du Nord-Ouest	582	25,3 % (26,6 %)	AG	139	6 %
			BE	278	12 %
			BL	55	2 %
			BS	47	2 %
			SO	63	3 %
Suisse orientale	607	26,4 % (31,6 %)	AI	4	0 %
			AR	13	1 %
			GL	15	1 %
			GR	65	3 %
			SG	132	6 %
			SH	17	1 %
			TG	70	3 %
ZH	291	13 %			

Tableau 2 : Répartition par régions et cantons

<sup>5</sup> Exemple d'interprétation : la région « Suisse centrale » a été définie comme se composant des cantons de Lucerne, Nidwald, Obwald, Schwyz, Uri et Zoug. L'addition des chiffres figurant sous le « Nombre d'entreprises interrogées par canton » (avant-dernière colonne) donne le total d'entreprises interrogées dans la région Suisse centrale. Cette somme (550) représente une part de 23,9 % de l'échantillon global (2300).

<sup>6</sup> Les principaux chiffres clés après pondération sont en outre indiqués entre parenthèses en caractères plus petits.

Catégorie de taille (approximative)	Nombre d'entreprises interrogées par catégorie de taille (approximative)	Part dans l'échantillon global	Catégorie de taille (affinée)	Nombre d'entreprises interrogées par catégorie de taille (affinée)	Part dans l'échantillon global
Micro, 4-9 collaborateurs	783	34,0 % (60,9 %)	3-4	236	10 %
			5-9	547	24 %
Petite, 10-49 collaborateurs	698	30,3 % (32,0 %)	10-19	416	18 %
			20-49	282	12 %
Moyenne, 50-249 collaborateurs	516	22,4 % (6,0 %)	50-99	327	14 %
			100-199	153	7 %
			200-249	36	2 %
Grande, + de 250 collaborateurs.	303	13,2 % (1,1 %)	250-499	180	8 %
			500-999	66	3 %
			>=1000	57	2 %

Tableau 3 : Répartition par catégories de taille

Groupe de branches	Nombre d'entreprises interrogées par groupe de branches	Part dans l'échantillon global	Branche	Nombre d'entreprises interrogées par branche	Part dans l'échantillon global
A/B	181	7,9 % (7,2 %)	A	166	7 %
			B	15	1 %
C	286	12,4 % (10,2 %)	C	286	12 %
D/E	192	8,3 % (0,7 %)	D	74	3 %
			E	118	5 %
F	203	8,8 % (11,0 %)	F	203	9 %
G	232	10,1 % (15,1 %)	G	232	10 %
H	205	8,9 % (2,5 %)	H	205	9 %
I	180	7,8 % (8,8 %)	I	180	8 %
J/K/L/M/N	286	12,4 % (24,6 %)	J	39	2 %
			K	52	2 %
			L	13	1 %
			M	126	5 %
			N	56	2 %
P/Q	317	13,8 % (12,7 %)	P	56	2 %
			Q	261	11 %
R/S	218	9,5 % (7,0 %)	R	68	3 %
			S	150	7 %

Tableau 4 : Répartition par groupes de branches



## 6. Annexe II

Le tableau suivant présente les écarts plus importants et statistiquement significatifs relevés dans le texte précédent (niveau de significativité  $p \leq 0,05$  / probabilité d'erreur < 5 %) selon les variables région, taille d'entreprise et branche. Les segments qui se différencient de manière statistiquement significative des autres<sup>7</sup> sont marqués en bleu clair. Une interprétation succincte des principaux écarts par variable (région, taille d'entreprise et branche) figure en outre à la suite du tableau.

Thème	Total	Région				Taille de l'entreprise				Branche									
		CH NO	CHO	CHR + TI	CHC	mi-cro	pe-tite	moy-enne	gran-de	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S
<b>Point de vue sur l'AI</b> : Un partenaire / un soutien	35 %	35 %	33 %	37 %	39 %	31 %	41 %	46 %	57 %	33 %	38 %	37 %	43 %	29 %	44 %	33 %	39 %	28 %	34 %
<b>Évaluation des risques/obstacles</b> : Risque financier (« Très importants »)	19 %	19 %	18 %	21 %	19 %	19 %	21 %	17 %	14 %	17 %	16 %	11 %	17 %	23 %	16 %	25 %	21 %	17 %	12 %
<b>Évaluation des risques/obstacles</b> : Nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail (« Très importants »)	17 %	14 %	15 %	24 %	15 %	19 %	16 %	14 %	11 %	23 %	22 %	19 %	18 %	11 %	19 %	32 %	15 %	17 %	11 %
<b>Évaluation des risques/obstacles</b> : Disposition et/ou capacité de l'équipe à travailler avec une personne atteinte dans sa santé (« Très importants »)	8 %	8 %	6 %	12 %	6 %	9 %	8 %	8 %	7 %	11 %	11 %	8 %	10 %	5 %	13 %	14 %	5 %	9 %	7 %

<sup>7</sup> Il convient ici de noter que la pertinence statistique est toujours corrélée aux plus importants des segments (plus les segments sont grands, plus la pertinence statistique par rapport à d'autres segments est donnée). Par conséquent, on relève certes pour certains segments (notamment le segment « grande » de la catégorie de taille d'entreprise) des écarts en valeurs en pourcentage plus larges que pour d'autres, mais ceux-ci ne sont pas indiqués comme pertinentes parce que les segments correspondants (pondérés) sont relativement petits/englobent un faible nombre de participants.

Thème	Total	Région				Taille de l'entreprise				Branche									
		CH NO	CHO	CHR + TI	CHC	mi- cro	pe- tite	moy enne	gran de	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/ L/M/ N	P/Q	R/S
<b>Évaluation des risques/obstacles</b> : Disposition et/ou capacité de la direction à gérer une personne atteinte dans sa santé (« Très importants »)	8 %	5 %	5 %	14 %	5 %	8 %	7 %	8 %	6 %	11 %	12 %	8 %	8 %	6 %	11 %	11 %	5 %	7 %	6 %
<b>Niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI</b> (« plutôt bien informé/e »)	33 %	35 %	34 %	31 %	33 %	33 %	30 %	40 %	50 %	26 %	24 %	30 %	41 %	39 %	39 %	26 %	35 %	32 %	31 %
<b>Sources d'information/interlocuteurs des employeurs en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs</b> : Offices AI	33 %	32 %	39 %	25 %	38 %	30 %	36 %	39 %	48 %	30 %	34 %	41 %	35 %	26 %	34 %	30 %	39 %	27 %	37 %
<b>Contacts avec l'AI</b> : Oui, plusieurs fois déjà	22 %	27 %	20 %	22 %	18 %	17 %	24 %	59 %	81 %	18 %	31 %	21 %	14 %	19 %	19 %	14 %	22 %	40 %	16 %
<b>Motif du contact avec l'office AI</b> : En relation avec le cas concret d'un collaborateur	78 %	81 %	80 %	69 %	80 %	68 %	83 %	91 %	98 %	68 %	76 %	90 %	86 %	79 %	77 %	80 %	91 %	60 %	71 %
<b>Fréquence des contacts selon les canaux, dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur ayant conduit à s'adresser à l'office AI</b> : Entretiens personnels dans les locaux de l'office AI (« Jamais »)	67 %	68 %	64 %	76 %	55 %	67 %	66 %	72 %	61 %	73 %	65 %	77 %	54 %	74 %	66 %	87 %	64 %	67 %	72 %
<b>Fréquence des contacts selon les canaux, dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur ayant conduit à s'adresser à l'office AI</b> : Visite de l'office AI sur le lieu de travail (« Jamais »)	61 %	62 %	60 %	63 %	55 %	69 %	57 %	54 %	45 %	52 %	49 %	63 %	45 %	64 %	64 %	78 %	63 %	73 %	72 %

Thème	Total	Région				Taille de l'entreprise				Branche									
		CH NO	CHO	CHR + TI	CHC	mi-cro	pe-tite	moy-enne	gran-de	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/L/M/N	P/Q	R/S
<b>Existence d'un service/d'une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie : Oui</b>	18 %	14 %	15 %	26 %	17 %	12 %	23 %	46 %	63 %	13 %	17 %	20 %	24 %	20 %	29 %	13 %	17 %	19 %	16 %
<b>Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé au cours des trois dernières années : total de « Oui »</b>	22 %	27 %	18 %	23 %	17 %	15 %	26 %	54 %	69 %	19 %	25 %	29 %	23 %	18 %	28 %	21 %	24 %	21 %	18 %
<b>Embauche de personnes atteintes dans leur santé ou touchant une rente au cours des trois dernières années : total de « Oui »</b>	8 %	12 %	6 %	8 %	6 %	4 %	10 %	30 %	36 %	4 %	10 %	7 %	7 %	11 %	9 %	8 %	5 %	13 %	9 %
<b>Participation à l'examen des possibilités de maintien en emploi : Oui</b>	62 %	56 %	63 %	66 %	67 %	61 %	59 %	65 %	81 %	78 %	63 %	70 %	79 %	43 %	66 %	52 %	62 %	61 %	61 %
<b>Sollicitation d'une aide externe pour une/des réinsertion(s) : Oui, partiellement</b>	18 %	21 %	22 %	8 %	22 %	17 %	14 %	25 %	37 %	25 %	24 %	17 %	13 %	21 %	19 %	9 %	17 %	16 %	19 %
<b>Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à l'avenir : Oui, certainement</b>	25 %	23 %	29 %	23 %	22 %	25 %	22 %	31 %	47 %	18 %	19 %	17 %	16 %	24 %	18 %	18 %	38 %	22 %	26 %
<b>Maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé à l'avenir : Non, plutôt pas</b>	14 %	17 %	13 %	12 %	14 %	16 %	11 %	8 %	3 %	21 %	13 %	16 %	20 %	15 %	16 %	16 %	10 %	8 %	12 %
<b>Embauche de collaborateurs atteints dans leur santé à l'avenir : Oui, éventuellement</b>	43 %	42 %	45 %	42 %	42 %	41 %	44 %	55 %	50 %	34 %	41 %	40 %	37 %	51 %	39 %	39 %	44 %	48 %	43 %
<b>Types d'atteintes à la santé qui seraient acceptables : Atteinte d'ordre physique</b>	51 %	48 %	51 %	52 %	57 %	49 %	54 %	62 %	69 %	31 %	42 %	40 %	25 %	51 %	47 %	39 %	70 %	64 %	57 %

Thème	Total	Région				Taille de l'entreprise				Branche									
		CH NO	CHO	CHR + TI	CHC	mi- cro	pe- tite	moy enne	gran de	A/B	C	D/E	F	G	H	I	J/K/ L/M/ N	P/Q	R/S
<b>Types d'atteintes à la santé qui seraient acceptables</b> : Atteinte d'ordre psychique	16 %	20 %	18 %	12 %	13 %	16 %	16 %	20 %	25 %	27 %	12 %	8 %	17 %	11 %	18 %	19 %	16 %	17 %	21 %
<b>Types d'atteintes à la santé qui seraient acceptables</b> : Atteinte d'ordre mental	9 %	13 %	7 %	8 %	8 %	8 %	11 %	10 %	17 %	28 %	9 %	6 %	9 %	5 %	5 %	23 %	4 %	6 %	7 %
<b>Motifs à l'origine de perspectives plus difficiles concernant l'engagement de personnes atteintes dans leur santé</b> : Situation économique	58 %	59 %	47 %	66 %	55 %	56 %	59 %	62 %	62 %	51 %	50 %	43 %	48 %	65 %	63 %	71 %	55 %	56 %	62 %
<b>Motifs à l'origine de perspectives plus difficiles concernant l'engagement de personnes atteintes dans leur santé</b> : Activités trop exigeantes/pénibles	13 %	17 %	10 %	11 %	11 %	12 %	14 %	12 %	18 %	29 %	9 %	35 %	29 %	4 %	16 %	10 %	7 %	16 %	10 %
<b>Évaluation de l'importance des motifs (pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé)</b> : Économies de coûts liés à un remplacement (« Plutôt important »)	31 %	28 %	27 %	39 %	29 %	32 %	29 %	32 %	33 %	24 %	43 %	30 %	30 %	35 %	24 %	23 %	37 %	20 %	27 %
<b>Évaluation de l'importance des motifs (pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé)</b> : Responsabilité sociale (« Très important »)	38 %	43 %	44 %	28 %	36 %	37 %	37 %	48 %	60 %	27 %	35 %	35 %	35 %	32 %	40 %	41 %	43 %	39 %	44 %

Tableau 5 : Pertinence par thème concernant les variables taille d'entreprise, branche et région

## **Interprétation d'une sélection de résultats marquants à partir du tableau relatif aux différences statistiquement significatives**

### **Écarts entre régions linguistiques**

Le tableau révèle des différences régionales, en particulier entre la Suisse alémanique et la Suisse latine. Les écarts les plus marquants pour ces deux dernières sont brièvement expliqués dans ce qui suit.

#### *Suisse latine*

- S'agissant du maintien en emploi ou de l'engagement de collaborateurs atteints dans leur santé, les entreprises de Suisse latine mentionnent plus fréquemment que celles de Suisse alémanique la nécessité d'adaptation ainsi que la disposition/capacité de l'équipe et, en particulier, de la direction en tant que risques/obstacles importants.
- Les offices AI sont moins souvent cités comme sources d'information/interlocuteurs en cas d'arrêt de travail de longue durée à la suite d'un accident ou pour cause de maladie.
- Il est plus fréquent que des entretiens personnels avec l'office AI dans le cadre du dernier cas concret d'absence d'un collaborateur n'aient pas, à savoir « jamais », eu lieu.
- Au cours des trois dernières années, les entreprises de Suisse latine ont plus souvent maintenu en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé que leurs homologues de Suisse centrale et orientale.
- En ce qui concerne la/les réinsertion(s), le recours à un soutien externe est plus rare que dans les autres régions du pays.
- La possibilité d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre psychique est plus rarement envisagée.
- Les motifs économiques (« économies de coûts liés à un remplacement ») en vue du maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé sont considérés comme (plutôt) importants plus fréquemment que la moyenne. Par contre, la « responsabilité sociale » est nettement moins souvent évoquée en tant que motif « très important » à cet égard.

#### *Suisse alémanique*

- Les entreprises de Suisse alémanique citent plus fréquemment les offices AI comme sources d'information/interlocuteurs en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs que leurs homologues de Suisse latine.
- Dans le même temps, les entreprises de Suisse alémanique disposent toutefois moins souvent d'un service/d'une personne spécialisé/e en charge des absences pour cause d'accident ou de maladie.
- Les entreprises de Suisse du Nord-Ouest sont moins fréquemment disposées (« Non, plutôt pas ») que celles d'autres régions à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé.
- Les entreprises de Suisse alémanique attachent beaucoup plus d'importance à la « responsabilité sociale » en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs

atteints dans leur santé que celles de Suisse latine. Simultanément, les économies de coûts liés à un remplacement constituent une raison moins importante pour les premières que pour les secondes.

### **Écarts entre tailles d'entreprise**

Des différences considérables s'observent également selon la taille des entreprises, et tout particulièrement entre les plus petites (microentreprises employant de 4 à 9 collaborateurs) et les grandes. Les écarts constatés entre les trois plus grandes catégories d'entreprises sont en revanche généralement moindres ou non pertinents. C'est pourquoi nous commentons ci-après essentiellement les écarts entre les microentreprises et les plus grandes entreprises.

#### *Microentreprises*

- Les microentreprises considèrent moins souvent l'AI comme un partenaire / un soutien que les plus grandes entreprises.
- Le niveau d'information sur les prestations et les tâches de l'AI est certes similaire à celui des petites entreprises, mais nettement moins important que dans les moyennes et grandes entreprises.
- Les offices AI sont moins fréquemment considérés comme des sources d'information/interlocuteurs des employeurs en cas d'arrêts de travail de longue durée de collaborateurs.
- Les visites de l'office AI sur le lieu de travail dans le cadre de cas concrets d'absence de collaborateurs ont rarement ou n'ont plus souvent « jamais » lieu au sein des microentreprises.
- Au cours des trois dernières années, les microentreprises ont plus rarement maintenu en emploi ou embauché des collaborateurs atteints dans leur santé que les grandes entreprises.
- Le soutien externe à la réinsertion a été moins fréquemment mis à profit que par les moyennes à grandes entreprises.
- Les microentreprises envisagent moins souvent de maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé à l'avenir ou sur le principe. Il en va de même concernant l'embauche de telles personnes.
- La « responsabilité sociale » en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé est plus rarement évaluée comme « très importante ».

### **Écarts entre branches**

- L'AI est plus fréquemment considérée comme un partenaire / un soutien par les employeurs des branches C, H et J/K/L/M/N que ceux d'autres secteurs d'activité.
- Les entreprises des branches A/B, C et I évaluent plus souvent la nécessité d'adapter les postes de travail, l'organisation du travail ou les horaires de travail ainsi que la disposition et/ou capacité de la direction à gérer une personne atteinte dans sa santé en tant que risques/obstacles « très importants ».

- Les employeurs des branches F, G, H, J/K/L/M/N et P/Q s'estiment plus fréquemment « plutôt bien informés » sur les prestations et les tâches de l'AI que ceux des autres secteurs.
- Au cours des trois dernières années, les entreprises des branches J/K/L/M/N ont plus souvent maintenu en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé que les autres.
- Des embauches ont en revanche été effectuées plus fréquemment que la moyenne dans les branches C, G et P/Q sur les trois dernières années.
- Une disposition de principe à maintenir en emploi des collaborateurs atteints dans leur santé plus importante que dans les autres secteurs est observable au sein des branches G, J/K/L/M/N et R/S.
- Les employeurs des branches G, J/K/L/M/N et P/Q sont souvent plus disposés à embaucher des collaborateurs atteints dans leur santé que leurs homologues des autres secteurs.
- En particulier, les entreprises des branches A/B, F, I et R/S pourraient envisager d'employer des personnes présentant des atteintes d'ordre psychique plus souvent que la moyenne.
- La responsabilité sociale en tant que motif de maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé est évaluée plus fréquemment comme très importante par les branches I, J/K/L/M/N, P/Q et R/S que par les autres.

**Weitere Forschungs- und Expertenberichte aus der Reihe  
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**

**Autres rapports de recherche et expertises de la série  
«Aspects de la sécurité sociale»**

**Altri rapporti di ricerca e perizie della collana «Aspetti  
della sicurezza sociale»**

**Further research reports and expertises in the series  
«Beiträge zur Sozialen Sicherheit»**