

L'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse

Seul un petit nombre d'entreprises suisses emploient des personnes souffrant d'un handicap. Divers obstacles font qu'il est difficile pour les entreprises d'engager des personnes handicapées. Une étude actuelle renseigne sur les possibilités d'optimiser les efforts d'intégration.



Edgar Baumgartner Stephanie Greiwe Thomas Schwarb
de la Haute école spécialisée de Soleure/Suisse du nord-ouest, Olten

Combien de personnes handicapées sont employées par des entreprises suisses et quelles sont les mesures de soutien proposées par les organisations spécialisées pour faciliter l'intégration professionnelle? Une étude réalisée par l'Institut interdisciplinaire de recherche économique et sociale de la Haute école spécialisée de Soleure/Suisse du nord-ouest pour le compte de l'Office fédéral des assurances sociales répond à ces questions. Elle repose sur un sondage représentatif réalisé par écrit au printemps 2003, auquel environ 1600 entreprises helvétiques ont répondu. La perspective des entreprises est complétée par une enquête parallèle réalisée auprès des institutions qui aident les personnes handicapées à accéder au marché du travail primaire. Au total, environ 850 institutions ont participé à cette enquête. Les résultats livrent ainsi une image actuelle et complète de la pratique en matière d'intégration en Suisse.

Les personnes handicapées dans les entreprises suisses

L'enquête réalisée auprès des entreprises montre qu'en Suisse moins d'une entreprise sur douze emploie une personne handicapée. Dans environ 8% des firmes, l'effectif compte au moins une personne souffrant d'une limitation fonctionnelle

ou d'une restriction d'activité. La taille de l'entreprise joue toutefois un rôle non négligeable. Ainsi, seules 6% des petites entreprises qui emploient moins de 50 collaborateurs offrent un poste à une personne handicapée. Dans les entreprises de taille moyenne comptant jusqu'à 249 collaborateurs, cette proportion atteint tout de même 30%. Parmi les grandes sociétés dont l'effectif est de 250 personnes ou plus, au minimum une firme sur deux emploie actuellement une personne handicapée (tableau 1).

Mis à part le fait que le tissu économique suisse est dominé par les petites entreprises, la structure des branches a également une influence sur la situation en matière d'emploi des handicapés. Ainsi, on trouve des collaborateurs handicapés dans environ 39% des entreprises de l'administration publique et dans 16% des établissements d'enseignement. Ils sont en revanche moins souvent engagés dans l'hôtellerie et dans la branche du commerce/réparation. Dans ces secteurs, moins de 5% des firmes emploient des collaborateurs souffrant d'un handicap.

Une extrapolation du sondage représentatif réalisé auprès des entre-

Pourcentage des entreprises suisses qui emploient des personnes handicapées, selon la taille de l'entreprise

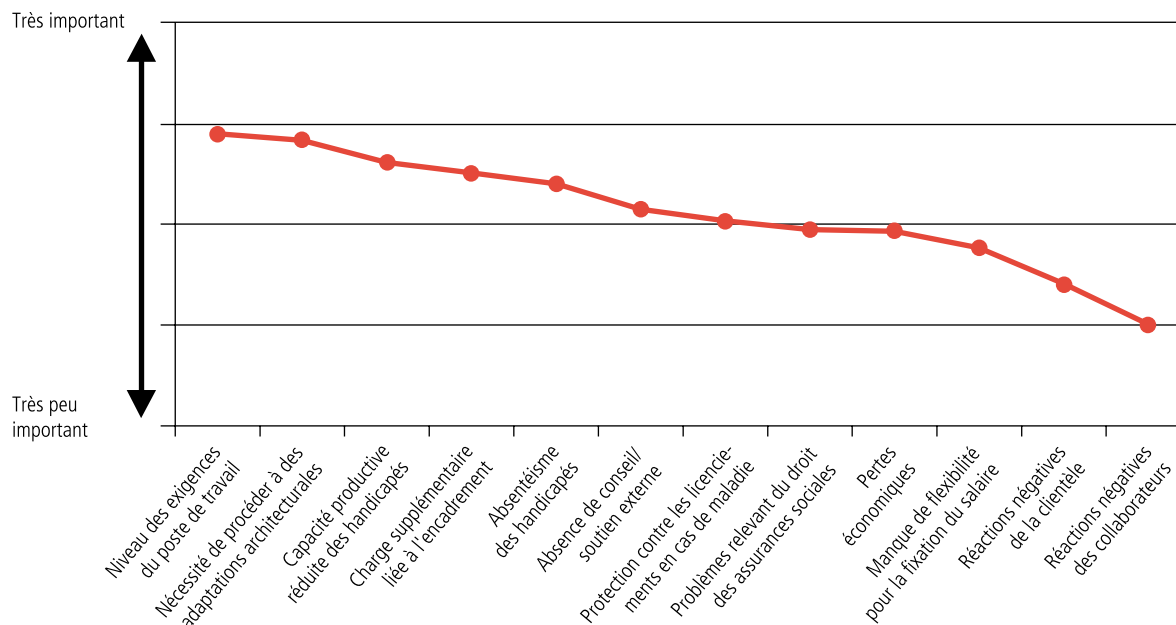
1

Taille	Proportion des entreprises	Proportion des collaborateurs ¹	Emploient des handicapés	N'emploient pas de handicapés
Entreprises de 2 à 49 collaborateurs (n=662)	97,9 %	47,5 %	6 %	94 %
Entreprises de 50 à 249 collaborateurs (n=587)	1,8 %	19,3 %	30 %	70 %
Entreprises de 250 collaborateurs (n=283)	0,3 %	33,2 %	54 %	46 %
Total pondéré			8 %	92 %

¹ Cf. OFS (2002) : Betriebsbefragung 2001. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick. Neuchâtel; Office fédéral de la statistique: 5.

Appréciation des obstacles à l'engagement

2



Publications

L'étude a été publiée dans la série «Aspects de la sécurité sociale» de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) sous la forme d'un rapport final et d'une version succincte :

Rapport final

Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe und Thomas Schwarb (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen (l'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse, étude sur la situation en matière d'emploi et sur les efforts déployés en vue d'une intégration). Aspects de la sécurité sociale; rapport de recherche 4/04. Berne: OFAS (en allemand, avec un résumé en français).

Version succincte

Edgar Baumgartner, Stephanie Greiwe und Thomas Schwarb (2004). Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation und zu Eingliederungsbemühungen. – Kurzfassung. Aspects de la sécurité sociale; rapport de recherche 5/04. Berne: OFAS (en allemand, avec un résumé en français).

prises permet de conclure qu'environ 27 000 personnes souffrant d'une limitation fonctionnelle ou d'une restriction d'activité sont actuellement employées dans des entreprises helvétiques. Par rapport à tous les salariés en Suisse, les handicapés occupent donc 0,8 % des postes sur le marché du travail primaire.

Cette proportion est faible en comparaison avec les pays voisins. Le potentiel en la matière est loin

d'être pleinement exploité, puisque les entreprises elles-mêmes estiment qu'en moyenne 8 % des places de travail existantes pourraient en principe être occupées par des personnes handicapées. Dans certaines branches comme l'industrie du crédit et des assurances ou le secteur de l'immobilier/informatique/R+D, les firmes concernées sont même d'avis que 21 % resp. 17 % des emplois conviendraient à des handicapés.

Mesures de soutien et mise en œuvre de celles-ci

La Suisse ne connaît pas d'obligation légale d'employer des personnes handicapées. Une série de mesures inscrites dans les lois au niveau fédéral ou cantonal visent toutefois à favoriser leur intégration professionnelle (**voir encadré**). Comme l'enquête réalisée auprès des institutions le montre, diverses organisa-

Mesures destinées à favoriser l'intégration professionnelle

Les mesures destinées à favoriser l'intégration des personnes handicapées sont réglementées **au niveau fédéral** dans diverses assurances sociales. Les principaux soutiens sont prévus par l'assurance-chômage (AC) et l'assurance invalidité (AI); ces soutiens englobent des contributions financières, des prestations de conseil ainsi que des formations.

Les **prestations financières** incluent des contributions pour l'adaptation des postes de travail (art.18 LAI), des contributions pour la formation, le perfectionnement ou le reclassement des handicapés (art. 16 et 17 LAI), la prise en charge des frais liés au développement d'une nouvelle activité lucrative (indépendante) (vêtements professionnels, outils personnels, frais de déménagement, aide en capital ou contributions pour la transformation de l'entreprise) (art. 18 LAI; art. 6bis OAI), ainsi que le paiement de moyens auxiliaires ou des prestations de tiers utilisées à la place de moyens auxiliaires (art.21 LAI). Les entreprises profitent indirectement de la possibilité d'obtenir une allocation d'initiation au travail (art.65 LACI et art.90 OACI), des allocations de formation (art.66a LACI) ou le versement d'indemnités journalières pendant la durée de l'instruction (art.22 LAI).

Les personnes handicapées ont droit à des **prestations de conseil**, notamment sous la forme d'une orientation professionnelle (art. 15 LAI), ainsi que de services de placement (art. 18 LAI et art. 7 LACI). Deux modifications importantes sont entrées en vigueur avec la 4^e révision de l'AI: le service de placement est désormais considéré comme un droit des personnes handicapées susceptibles d'être réadaptées et la loi prévoit maintenant le droit à un conseil et à un suivi dans le but de maintenir un poste de travail existant (art. 18 LAI).

Afin d'augmenter l'aptitude des personnes handicapées à être réadaptées, des **mesures de formation** sont en outre prévues. Ces mesures englobent la formation professionnelle initiale (art. 16 LAI), le perfectionnement ou le reclassement (art. 16 et 17 LAI; art. 60 LACI) ainsi que le financement de stages professionnels (art. 64 LACI).

Deux autres assurances fédérales prévoient aussi des prestations individuelles pour les personnes handicapées. La loi fédérale sur l'**assurance accidents** (LAA) prévoit la mise à disposition de moyens auxiliaires ainsi que des prestations financières comme des indemnités journalières, des rentes ou des allocations pour impotent. La loi fédérale sur l'**assurance militaire** (LAM) régit également les droits des personnes handicapées (p. ex. à la suite d'un accident survenu pendant le service militaire). Les mesures individuelles englobent ici des formations (reclassement, perfectionnement, formation professionnelle initiale), des prestations en espèces (p. ex. aide en capital, art. 38) ou des prestations de conseil (orientation professionnelle, art. 35).

Au **niveau cantonal**, les prescriptions des constitutions cantonales concernant la prise en compte des besoins particuliers des handicapés et les réglementations relatives aux bâtiments (publics) constituent les principales dispositions spéciales applicables aux personnes handicapées. Trois cantons ont édicté une loi sur les handicapés qui contient également des mesures d'encouragement relevant du domaine du travail et de l'emploi.

Dans le **canton du Valais**, la loi du 31 janvier 1991 sur l'intégration des personnes handicapées prévoit qu'au minimum 1% des emplois figurant dans le tableau des postes des collectivités publiques et des institutions subventionnées par le canton doivent être des places de travail semi-protégées. La législation **tessinoise** fixe également des normes concernant l'engagement de personnes handicapées par les collectivités publiques et prend aussi en considération leur emploi lors de l'attribution de mandats publics. Dans le canton des **Grisons**, la loi du 18 février 1972 sur l'encouragement des personnes handicapées régit notamment les aides financières et le soutien offerts aux entreprises privées qui offrent des places de formation et de travail à des personnes handicapées. Selon l'art. 35, le soutien des entreprises concernées peut également inclure des prestations de conseil en plus de contributions financières.

tions spécialisées veillent à la mise en œuvre de ces mesures en Suisse; elles soutiennent les entreprises et aident les personnes handicapées à accéder au marché du travail primaire.

Les résultats de l'enquête montrent que les principaux organismes responsables de l'intégration pro-

fessionnelle des handicapés sur le marché du travail primaire sont les offices AI cantonaux et les offices régionaux de placement (ORP). Pratiquement tous les ateliers protégés jouent un rôle actif dans le processus d'intégration – surtout dans le domaine de la formation et de l'observation professionnelle.

D'autres institutions s'efforcent également de faciliter l'intégration professionnelle. Ainsi, au moins la moitié des services de conseil pour les handicapés, des services de conseil social des entreprises ainsi que des services sociaux des hôpitaux et des cliniques (psychiatriques) sont actifs dans des domai-

nes visant à favoriser l'intégration professionnelle. Les services sociaux publics, dont à peine 3 % proposent des offres correspondantes, jouent un rôle moins important au niveau de l'intégration des handicapés, de même que les bureaux de placement privés qui visent des objectifs essentiellement commerciaux. Actuellement, ces derniers ne participent guère au processus d'intégration professionnelle. Seuls 10 % d'entre eux fournissent des prestations correspondantes aux personnes handicapées.

Les institutions qui sont actives dans le domaine de l'intégration professionnelle axent leur travail sur les besoins des clients. L'activité de ces institutions consiste avant tout à aider activement les handicapés dans le cadre de leurs recherches d'emploi, à leur procurer des emplois temporaires ou à l'essai et à les encadrer durant la période de mise au courant. Les mesures de soutien destinées aux entreprises occupent en revanche une place nettement moins importante dans l'offre de ces institutions de placement. Elles accordent par exemple peu de poids à l'information des entreprises sur les mesures de soutien envisageables, à la mise en réseau des employeurs ou au conseil aux entreprises lors de l'engagement de personnes handicapées, même si les institutions de placement estiment que ces aspects sont aussi importants pour le succès du travail d'intégration que les offres axées sur les besoins des clients. Il n'est donc guère surprenant que les entreprises ne connaissent pas bien les divers soutiens dont elles pourraient bénéficier lors de l'engagement de personnes handicapées. Seules 8 % des entreprises suisses pensent être (plutôt) bien informées sur ces mesures de soutien; environ 30 % d'entre elles ont par ailleurs connaissance des contributions financières possibles, par exemple pour des formations ou des adaptations architecturales.

Obstacles à l'engagement de personnes handicapées

Même si une entreprise est disposée à employer une personne handicapée, divers obstacles peuvent s'opposer à un engagement. Le **graphique 2** montre l'importance des éventuels obstacles lors de l'attribution d'un poste.

En résumé, trois groupes de facteurs rendant plus difficile l'engagement d'une personne handicapée ont été identifiés: les entreprises estiment que les principaux obstacles à l'engagement de personnes handicapées sont les adaptations architecturales qui pourraient être nécessaires ainsi que les exigences du poste de travail. Deuxièmement, les entreprises craignent de ne pas pouvoir compter sur un soutien externe ou que l'encadrement des handicapés engendre des coûts supplémentaires. Ces craintes ont une incidence négative au moment de la prise de décision concernant l'engagement. Troisièmement, le scepticisme concernant la capacité productive et la crainte d'un absentéisme supérieur à la moyenne peuvent aussi pousser les entreprises à renoncer à engager une personne handicapée. Du point de vue des entreprises, les facteurs précités s'opposent nettement davantage à un engagement que par exemple les problèmes relevant du droit des assurances sociales, les aspects financiers ou les éventuelles réserves formulées par les clients ou les collaborateurs.

Accès au marché du travail primaire

Compte tenu des obstacles mentionnés par les entreprises, on peut se demander si les mesures de soutien sont efficaces et comment les mettre en œuvre le mieux possible. Les exemples des institutions de placement qui décrivent un accès réussi au marché du travail primaire fournissent des points de repère. Les

quelque 150 descriptions de cas illustrent la diversité des accès au marché du travail primaire. Que les personnes handicapées soient occupées dans des ateliers protégés, ce qui est caractéristique des personnes qui souffrent d'un handicap mental ou multiple, ou qu'elles soient au chômage, elles ont besoin d'une aide active à la recherche d'emploi. Dans plus de la moitié des cas, les institutions de placement prennent contact avec les entreprises sans qu'un poste concret ait été mis au concours.

Un travail d'insertion réussi va toutefois plus loin que la prospection de postes et, dans la grande majorité des cas, englobe également l'évaluation des capacités professionnelles, la possibilité d'offrir des emplois à l'essai et l'encadrement de la personne handicapée au poste de travail. Il apparaît donc que les exigences posées à un travail de placement efficace sont élevées et ne peuvent être satisfaites que par des prestations professionnelles spécialisées et différenciées exigeant des moyens relativement importants.

La prise en compte des besoins du marché du travail est indispensable pour une intégration réussie des personnes handicapées. Le fait d'offrir aux entreprises la possibilité d'engager une personne handicapée à l'essai est plus important pour le succès des efforts de placement que par exemple les prestations financières. Les institutions interrogées sont pour la plupart d'avis que les emplois à l'essai, les emplois temporaires ou les stages constituent aujourd'hui des étapes préliminaires décisives d'un engagement fixe. Cette manière de faire permet de lever les réserves et les doutes des entreprises concernant la volonté de performance ou la capacité productive des personnes handicapées. L'accompagnement des handicapés au poste de travail par une personne externe revêt également une grande importance. Un tel suivi évite des frais d'encadrement supplémentaires aux entreprises.

Simultanément, la volonté de performance, des qualifications suffisantes et donc aussi une appréciation précise des possibilités professionnelles d'une personne handicapée constituent des conditions essentielles du succès du placement. Les institutions interrogées sont cependant en majorité d'avis que la qualification des handicapés doit, dans la mesure du possible, être déterminée sur le marché du travail primaire. De leur point de vue, l'observation et la formation ne doivent être déléguées à des domaines institutionnels particuliers que dans certaines conditions, car ces mesures ne constituent souvent pas une base suffisante pour une intégration ultérieure parce qu'elles ne tiennent guère compte des besoins du marché du travail et des entreprises.

Conclusions

L'étude livre de nombreux points d'attaque sur la manière d'optimiser les efforts destinés à faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse. Les recommandations les plus importantes sont récapitulées ci-après.

- **Davantage d'information:** Le niveau de connaissance des firmes suisses à ce sujet devrait être amélioré au moyen d'informations ciblées. Actuellement, les entreprises ne sont pas suffisamment bien renseignées sur les mesures de soutien dont elles peuvent bénéficier si elles engagent et emploient des personnes handicapées.
- **Développement des ressources consacrées au placement:** Le paysage disparate et peu spécialisé des institutions actives dans le do-

maine de l'intégration professionnelle ne tient guère compte des exigences actuelles. Il est impératif d'augmenter les ressources consacrées au placement. Du point de vue des institutions interrogées, les mesures spécialisées et d'ordre professionnel doivent avant tout être développées dans les offices AI. Cette stratégie est privilégiée par les institutions interrogées, au détriment des autres scénarios (p. ex. augmentation des ressources des offices régionaux de placement [ORP] ou des bureaux de placement privés).

- **Meilleure prise en compte des besoins du marché du travail:** Il n'est pas nécessaire d'augmenter l'aide financière offerte aux entreprises à titre de soutien, mais bien davantage de faire en sorte que les activités de placement des organisations spécialisées tiennent mieux compte des besoins du marché du travail. Cela signifie que l'évaluation des capacités professionnelles et la formation doivent, dans la mesure du possible, déjà se faire sur le marché du travail primaire. Les emplois à l'essai ou les stages permettant aux entreprises d'acquérir de l'expérience avec les personnes handicapées ainsi que la délégation du suivi à des institutions externes afin de réduire les frais d'encadrement constituent d'autres voies prometteuses.
- **Encourager le maintien de l'emploi:** Lorsque des collaborateurs ne peuvent plus s'acquitter de leurs tâches au sein de l'entreprise pour cause de maladie ou d'accident, le maintien des rapports de travail est menacé. Dans une telle situation, c'est avant tout la mise à disposition d'un poste de travail

adéquat qui fait qu'il est difficile pour les entreprises de poursuivre la collaboration. Un soutien externe est nécessaire lors de l'analyse des postes de travail et de l'évaluation des capacités professionnelles des personnes concernées pour que des solutions flexibles puissent être trouvées. L'offre de conseil correspondante doit cependant être développée, car seules de rares organisations se sont focalisées sur cet aspect jusqu'ici. Il est par ailleurs important de rationaliser les procédures relevant du droit des assurances sociales, car les entreprises et les institutions sont pratiquement unanimes sur le fait que l'évaluation du droit aux prestations d'assurance dure trop longtemps.

La mise en œuvre de ces mesures est susceptible d'augmenter les chances d'accès des personnes handicapées au marché du travail primaire. Même si seules 8 % des entreprises suisses emploient actuellement des personnes handicapées, 31 % d'entre elles ont affirmé qu'elles seraient en principe en mesure de proposer un emploi. Ce potentiel d'intégration des personnes handicapées ne peut cependant être mieux exploité que moyennant le développement des activités de placement et la focalisation de celles-ci sur les besoins des entreprises.

Edgar Baumgartner, professeur; Stephanie Greiwe, collaboratrice scientifique, et Thomas Schwarb, professeur; tous à la Haute école spécialisée de Soleure/Suisse du nord-ouest; courriel: edgar.baumgartner@fhso.ch; stephanie.greiwe@fhso.ch; thomas.schwarb@fhso.ch