

Table des matières

| | |
|---|----|
| 1. Introduction | 1 |
| 1.1 Cadre de recherche..... | 1 |
| 1.1.1 Illustration | 1 |
| 1.1.2 Thématique traitée..... | 1 |
| 1.1.3 Intérêt présenté par la recherche | 2 |
| 1.2 Problématique | 3 |
| 1.2.1 Question de départ | 3 |
| 1.2.2 Précisions, limites posées par la recherche | 3 |
| 1.2.3 Objectifs de la recherche | 4 |
| 1.3 Cadre théorique et/ou contexte professionnel..... | 4 |
| 1.4 Cadre d'analyse | 7 |
| 1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu | 7 |
| 1.4.2 Méthode de recherche | 8 |
| 1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation | 8 |
| 2. Développement | 9 |
| 2.1 Approche globale au monde du handicap et à la réinsertion professionnelle | 10 |
| 2.2 Avis politique | 12 |
| 2.3 Aspects positifs | 15 |
| 2.4 Difficultés et freins | 16 |
| 2.5 Niveau d'ouverture pour une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires | 19 |
| 2.6 Prise en charge professionnelle : craintes et procédés..... | 20 |
| 3. Conclusion | 23 |
| 3.1 Résumé et synthèse de la recherche..... | 23 |
| 3.2 Limites du travail | 25 |
| 3.3 Perspectives et pistes d'action professionnelle | 25 |
| 3.4 Remarques finales..... | 26 |
| 4. Bibliographie..... | 27 |
| 5. Annexes : | |
| A. Questionnaire pour les employeurs | |
| B. Dépouillement des entretiens | |
| C. Les prestations de l'AI | |
| D. La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) | |
| E. La loi en France sur l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap | |

1. Introduction

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

Selon l'observatoire suisse de la santé (OBSAN), 18 personnes sur cent estiment souffrir de problèmes psychiques en Suisse. En douze ans, de 2002 à 2014, les hôpitaux suisses ont enregistré une hausse d'environ 16% d'hospitalisations liées à un diagnostic psychiatrique. Or, notamment avec la cinquième révision de la LAI, l'octroi des rentes invalidité motivées par une maladie psychique a diminué. Les troubles psychiques représentent tout de même la cause première d'attribution d'une rente AI, soit 45.5%. (OBSAN, 2016)

« Auparavant prisonnière d'une prise en charge uniquement médicale et asilaire, la maladie mentale et les troubles psychiques font désormais partie de la vie sociale, des politiques d'insertion et du monde du travail. Les progrès médicaux avec notamment la découverte des neuroleptiques, des antidépresseurs, et plus récemment des antipsychotiques de seconde génération, ont permis à un certain nombre de personnes atteintes de maladies (...) de pouvoir prétendre à une qualité de vie sociale inespérée. En s'intégrant à la vie de la « cité » avec l'ouverture de l'hôpital sur la ville, le monde du travail est devenu un point d'ancrage pour l'insertion des personnes atteintes de troubles psychiques. » (AÏT-ALI, LESIEUR, 2008, p.2)

« Le travail occupe une place essentielle dans nos sociétés, même par son absence. C'est une des bases de l'économie. C'est la source principale des revenus qui autorise l'accès à la consommation. C'est aussi la voie principale de l'insertion sociale » (ROYER, 2002, p.18). Le travail permet d'obtenir un statut social. Il permet à l'individu de se sentir utile à la société en devenant acteur de la vie économique et de développer ainsi une certaine estime de lui-même. Seulement, l'accès au travail reste un parcours semé d'embûches pour les personnes en situation de handicap.

Burnout, dépression, troubles anxieux, addictions, ... voilà des termes courants et bien actuels qui peuvent effrayer les employeurs. *« Selon la statistique de l'AI 2007, l'augmentation annuelle moyenne du nombre de bénéficiaires pour affection psychique s'est établie à presque 7.2%. » (KURMANN, Sécurité sociale, 2008, p.162).* Il s'agit d'un problème de société actuel qui concerne chacun de nous. Acteurs principaux de la réinsertion, les employeurs du premier marché du travail sont-ils prêts à ouvrir les portes de leurs entreprises pour les personnes souffrant de déficience psychique et qui sont en mesures de réinsertion auprès de l'AI ?

1.1.2 Thématique traitée

Je travaille aux Ateliers Saint-Hubert de Sion où la production est importante. C'est une entreprise sociale au service de l'économie. Certains mandats effectués aux ateliers se

retrouvent dans des entreprises du premier marché. De la Fondation Saint-Hubert au premier marché du travail, une analogie est manifeste. Deux ateliers d'observation font partie du centre. Ceux-ci sont mandatés par l'Office AI pour des mesures de réinsertion professionnelle. Côté plusieurs fois par semaine mes collègues responsables des observations et ayant pu faire des remplacements au sein de ces secteurs, j'ai pu partager leurs expériences professionnelles. Certains assurés ont pu être réinsérés sur le premier marché, d'autres mesures ont été interrompues.

Durant mon expérience pratique en tant que MSP, j'ai souvent pu entendre le souhait des travailleurs de se réinsérer sur le premier marché du travail. Actuellement, un collaborateur dont j'ai la référence se sent prêt à retrouver du travail sur le marché primaire. Un réseau s'est mis en place autour de lui afin de tout mettre en œuvre pour répondre à son désir.

Ces événements professionnels qui gravitent autour de moi m'interpellent. La réinsertion professionnelle sur le premier marché du travail, vue comme l'apogée du succès, suscite vivement mon intérêt.

1.1.3 Intérêt présenté par la recherche

❖ Personnel

Il m'est difficile de me prononcer par rapport à mes motivations personnelles sur ce travail de mémoire. En effet, je ne suis pas confrontée dans ma vie privée à des personnes souffrant de troubles psychiques. Je pense que le métier de maître socioprofessionnel reflète un fragment de ma personnalité. Par amour pour l'humain ? Par soif d'endiguer les stigmatisations ? J'imagine que si un jour je deviens mère, je désirerai que mon enfant puisse exercer le métier qu'il souhaite, même s'il souffre de déficience psychique. Ainsi, je suis curieuse de savoir à quel point les entreprises sont ouvertes et disposées à relever le défi d'engager une personne en difficulté.

❖ Professionnel

Dans le cadre des objectifs du contrat pédagogique, j'ai réalisé des objectifs qui joignent la thématique de la réinsertion. J'ai donc eu l'opportunité de suivre sur une période des assurés qui étaient en mesure de réinsertion. Il a fallu contacter des employeurs afin de trouver des places de stage pour permettre à l'assuré de reprendre durablement une activité professionnelle.

De plus, au vu de l'augmentation des cas d'affections psychiques et de la réalité politico-économique de notre Etat, je pense que nous allons être menés à nous tourner de plus en plus vers les entreprises du premier marché pour réinsérer les personnes. Il est trop ambitieux de vouloir continuer à créer de nouvelles institutions. Il est donc important de prendre en considération l'avis des premiers acteurs de la réinsertion : les patrons d'entreprises.

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

Je précise que la question de départ a évolué à la suite des entretiens réalisés ainsi qu'à l'analyse des données qui a suivi. Effectivement, la question de départ était la suivante : « *Quelles sont les possibilités d'accès au premier marché du travail dont disposent les personnes souffrant de déficience psychique du point de vue de l'employeur ?* »

En fin de compte, l'objectif s'est réorienté vers l'opinion des employeurs, dans le but de sonder leur motivation à engager des assurés en mesures de réinsertion. En préambule, je souligne que le terme d'assuré concerne les personnes suivant une mesure de réinsertion auprès de l'AI.

Quel est l'avis des employeurs du premier marché du travail sur la réinsertion professionnelle des assurés souffrant de déficience psychique ?

1.2.2 Précisions, limites posées par la recherche

Pour répondre à cette question, j'ai décidé de m'entretenir avec 8 employeurs : 4 employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion au sein de leur entreprise, et 4 employeurs ayant déjà exercé la réinsertion au cœur de leur entreprise. Dans mon projet initial, je voulais interroger une douzaine de patrons pour avoir une analyse plus complète mais seulement 8 personnes ont accepté de m'accorder du temps et de répondre à mes questions.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion, je me suis limitée à des patrons du val d'Entremont par souci organisationnel et parce qu'il m'était plus aisé d'aborder des personnes que je connaissais au préalable. Pour les 4 autres patrons, j'ai obtenu des noms d'entreprises via les ateliers Saint-Hubert, secteur observation.

J'ai ensuite ciblé ma recherche sur le handicap, en particulier la déficience psychique. Ce choix s'explique par le fait que c'est une maladie qui touche toutes les tranches d'âge et dont chacun d'entre nous peut un jour souffrir. C'est un sujet très actuel puisque les troubles psychiques sont en constante augmentation. D'ailleurs, la dépression est fréquemment désignée comme étant la maladie de notre siècle.

Par ailleurs, mon travail s'axe autour d'un raisonnement dialectique, en faveur ou en défaveur de la réinsertion professionnelle. En d'autres termes, j'établis les avantages et inconvénients de la réinsertion professionnelle en six axes qui se retrouvent dans les questions d'entretien et qui ponctueront ce travail de recherche.

- ❖ Approche globale par rapport au monde du handicap et à la réinsertion professionnelle
- ❖ Avis politique sur la réinsertion professionnelle
- ❖ Aspects positifs de la réinsertion
- ❖ Difficultés et freins à la réinsertion
- ❖ Niveau d'ouverture pour une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires
- ❖ Prise en charge : craintes et procédés

1.2.3 Objectifs de la recherche

❖ Objectifs théoriques :

- Définir la déficience psychique en précisant l'état de santé psychique pour une réinsertion possible dans le cadre d'une mesure AI.
- Définir brièvement les mesures de réinsertion sur le premier marché du travail offertes par l'AI.
- Définir le premier marché du travail.

❖ Objectifs pratiques :

- Interviewer 4 patrons d'entreprises du premier marché du travail sans expérience au niveau de la réinsertion et 4 patrons d'entreprise ayant expérimenté la réinsertion au sein de leur entreprise.

En se basant sur leurs dires :

- Etablir une première approche globale du monde du handicap : expériences, connaissances.
- Cibler l'approche sur la déficience psychique : pensées, craintes.
- Déterminer le niveau de connaissances par rapport aux mesures de réinsertion professionnelle de l'AI.
- Sonder l'avis politique des patrons.
- Analyser les aspects positifs que les employeurs ont de la réinsertion.
- Analyser les difficultés, les freins liés à la réinsertion.
- Etudier leur niveau d'ouverture pour une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires.
- Rechercher les craintes liées à une prise en charge professionnelle ainsi que les procédés établis en cette occasion.

1.3 Cadre théorique et/ou contexte professionnel

La Fondation Foyers-Ateliers Saint-Hubert est un prestataire de l'OAI. Chacun des 4 centres Ateliers (Granges, Sion, Martigny et Monthey) dispose d'au moins un secteur observation chapeauté par un MSP. Ces secteurs sont mandatés par l'OAI pour des mesures de réinsertion. C'est une passerelle permettant à l'assuré de reprendre une activité professionnelle dans un cadre protégé afin de se préparer à un retour sur le premier marché du travail.

Après une période de réentraînement au sein du secteur observation, l'assuré est confronté à la réalité du monde du travail par un stage en entreprise. Les objectifs du stage sont d'évaluer les compétences de l'assuré par rapport à son comportement (ponctualité, intégration, respect des règles), son attitude face au travail (autonomie, polyvalence, rythme de travail), l'exécution des activités et son intérêt à la tâche. L'employeur n'est soumis à aucune exigence administrative. Le suivi de l'assuré est garanti par le MSP qui se déplace dans l'entreprise où se déroule le stage, généralement à un rythme hebdomadaire.

A la suite des discussions menées avec mes collègues responsables de ces secteurs, c'est une réalité que d'affirmer que de plus en plus de personnes sont en mesures de réinsertion à cause de problèmes psychiques.

Il convient donc premièrement de définir la déficience psychique, puis les mesures AI pour une réinsertion professionnelle, ensuite l'accès au travail, le marché primaire et secondaire et enfin les obstacles liés à la réinsertion pour les employeurs.

❖ **Déficience psychique**

Schizophrénie, troubles bipolaires, troubles dépressifs, troubles anxieux, troubles obsessionnels-compulsifs, addictions : le domaine du handicap psychique est un domaine complexe qui regroupe un nombre considérable de maladies dont l'origine et les causes sont encore vagues.

Il convient en premier lieu de définir la déficience psychique. L'UNAFAM¹ le décrit de la manière qui suit : « *le handicap psychique est caractérisé par un déficit relationnel, des difficultés de concentration, une grande variabilité dans la possibilité d'utilisation des capacités alors que la personne garde des facultés intellectuelles normales. (...) Le handicap psychique est toujours associé à des pathologies psychiatriques qui entraînent une grande variabilité et nécessite une médicalisation.* » (UNAFAM, le handicap psychique)

Michel CHARZAT publie en 2002 un rapport à l'intention de Ségolène Royal, ministre française déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées : « *pour mieux identifier les difficultés des personnes en situation de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches.* » Il explique : « *Le trouble psychique ne touche pas une partie de soi, mais il touche la personnalité dans son ensemble. Il met donc en cause l'identité de la personne, la blesse ; sa nature est souvent l'objet d'un déni par la personne elle-même, parfois une partie de son entourage. (...) Les causes du handicap sont diverses : troubles dépressifs graves, états psychotiques ou névrotiques, états limites, détérioration mentale liée à l'âge, à des intoxications ou à des affections neurologiques.* » (CHARZAT, 2002, p. 5)

Ainsi, la déficience psychique a une influence sur tout ce qui compose la sphère de vie de la personne qui en souffre.

La santé psychique en Suisse :

L'Enquête suisse sur la santé (ESS) a élaboré un rapport en 2012 sur la santé psychique en Suisse : « *Plus de 4% de la population suisse déclare souffrir de problèmes psychiques importants et près de 13% de problèmes psychiques moyens. Les femmes se plaignent plus souvent de tels problèmes moyens/importants que les hommes et les jeunes plus fréquemment que les personnes âgées. C'est dans le Tessin et la région lémanique que les personnes interrogées déclarent le plus souvent souffrir de problèmes psychiques. (...) La Suisse centrale est la région pour laquelle sont rapportés le moins de problèmes psychiques.* » (SCHULER, BRULA, 2012, p.24)

« *Les personnes souffrant de troubles psychiques présentent un taux de chômage trois fois supérieur à la moyenne nationale et des taux d'activité clairement inférieurs. (...) Les personnes atteintes de troubles psychiques sont à l'origine de 40% des nouvelles demandes de rente d'invalidité.* » (OCDE, 2014, p.70)

❖ **(Ré)insertion professionnelle – mesures AI**

Le principe fondamental de l'AI est que la réadaptation prime la rente.

¹ Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques

«La réadaptation professionnelle est la mission prioritaire de l'assurance-invalidité. Pour ce faire, elle dispose d'une palette de mesures pour accompagner les bénéficiaires. La réadaptation de ceux-ci sur le marché du travail, quelles que soient les mesures mises en place, n'est pas possible sans les entreprises.

La détection précoce est particulièrement importante et l'employeur est un partenaire privilégié, puisqu'il est rapidement informé d'une incapacité de travail d'un collaborateur. Comment gérer celle-ci lorsqu'elle se prolonge, que mettre en place pour favoriser le retour au travail, voilà des questions que se posent les patrons et auxquelles les experts en réadaptation des offices AI sont en mesure de répondre, par des moyens efficaces, afin d'assurer une réinsertion durable. Celle-ci passe parfois par des mesures de réentraînement au travail, de nouvelles formations, un placement dans une nouvelle activité.

L'employeur peut compter sur le soutien des spécialistes AI, en termes de coaching, mais également par des mesures incitatives. L'accompagnement dure tout au long des mesures, mais au-delà également, si nécessaire. » (Guide de la réadaptation professionnelle, 2012, p. 5)

L'objectif de la réinsertion professionnelle est d'offrir des prestations de préparations aux mesures de réadaptation professionnelle et d'investir financièrement massivement dans le domaine de la réinsertion professionnelle.

Les différentes prestations de l'AI sont développées en annexe C.

Ajoutons que le processus de réinsertion est mis en route seulement lorsque l'état de santé psychique de la personne est stabilisé. La notion d'employabilité intervient également.

❖ Premier marché du travail – accès au travail

Selon le dictionnaire *Toupie*, l'employabilité est : « la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi. L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur » (La Toupie, Employabilité) Il s'agit donc de l'aptitude de la personne au travail, de sa capacité à conserver ou décrocher un emploi.

Le marché primaire :

Selon le dictionnaire suisse de politique sociale : « les emplois localisés dans le secteur primaire du marché du travail sont caractérisés par de hauts salaires et des rendements élevés sur le capital humain accumulé. A ces avantages, viennent encore s'ajouter la sécurité de l'emploi, une bonne protection sociale et des perspectives de carrière attractives. Ce secteur est composé surtout de firmes de grande taille qui ont constitué des marchés internes du travail. » (FLÜCKIGER, 2000, Socialinfo)

Le marché secondaire :

Le dictionnaire suisse de politique sociale définit le marché secondaire ainsi : « il répond à l'idée de remplacer ou compléter les prestations sociales passives par des mesures actives visant à (ré)intégrer les bénéficiaires dans le monde du travail. Il se présente comme un instrument de réduction des coûts financiers et sociaux du chômage. (LUISIER, Socialinfo)

Ainsi, les ateliers protégés comme la Fondation Foyers-Ateliers Saint-Hubert par exemple, font partie du marché secondaire du travail.

« Les personnes souffrant de troubles psychiques sont confrontées à des difficultés particulières d'accès ou de maintien dans l'emploi. La recherche d'emploi se heurte d'emblée à l'incompréhension et à la crainte des employeurs. » (AÏT-ALI, LESIEUR, 2008, p.208)

❖ **Les obstacles à la (ré)insertion professionnelle pour les employeurs :**

Principaux acteurs de la réinsertion, les employeurs se montrent encore réticents à engager des personnes souffrant de troubles psychiques.

« Dans un document (« Maladie mentale et emploi ») publié par l'Agefiph en 1999, on peut lire : le principal inconvénient posé par l'embauche d'une personne atteinte de maladie mentale est, selon les employeurs, l'incertitude quant à sa fiabilité, la nécessité d'une attention spéciale de la part de l'encadrement et leur crainte par rapport à la productivité et aux délais. Ils se montrent réticents quant à l'emploi des personnes atteintes de maladie mentale, s'appuyant souvent sur la difficulté d'évaluation de leurs capacités, par rapport aux personnes qui sont atteintes d'un handicap physique. Quelques entreprises ont invoqué la difficulté de les aider et de les encadrer étant donné la diversité des problèmes et comportements. » (AÏT-ALI, LESIEUR, 2008, p.208)

Datant de presque 20 ans, ces écrits semblent toujours d'actualité. En effet, on peut lire dans le *Rapport sur le développement de la politique en faveur des personnes handicapées* de la Confédération suisse du 11.01.2017, que « les employeurs sont visiblement très réticents à engager des personnes handicapées car ils doutent de leur productivité, voire redoutent de les côtoyer. De plus, la situation des personnes souffrant d'un handicap mental ou psychique s'est très peu améliorée, que ce soit du point de vue des possibilités de formation ou de celui de l'insertion professionnelle. » (p.16)

Il semble donc y avoir une crainte au niveau de la maladie psychique due à une méconnaissance des troubles. La notion de rendement et productivité semblent être aussi un frein important quant à l'embauche de personnes souffrant de déficience psychique par les employeurs.

Les obstacles liés à la (ré)insertion professionnelle pour les employeurs seront confirmés par les entretiens avec les différentes entreprises dans le cadre de ce travail de mémoire.

1.4 Cadre d'analyse

1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu

J'ai réalisé 4 entretiens avec 4 patrons d'entreprises n'ayant jamais fait de réinsertion. Ces 4 personnes ont des entreprises qui se situent dans le Val d'Entremont et le Val Ferret. Il me semblait plus facile d'approcher des personnes de la région, tant au niveau relationnel qu'organisationnel. Pour assurer la confidentialité des propos tenus, durant tout ce travail, je vais les nommer ainsi :

- ❖ **Employeur 1 (E1)** : patron d'une fiduciaire privée composée de 8 collaborateurs
- ❖ **Employeur 2 (E2)** : indépendant d'une imprimerie privée composée d'une collaboratrice
- ❖ **Employeur 3 (E3)** : patron d'une SA charpente-scierie composée de 9 collaborateurs
- ❖ **Employeur 4 (E4)** : patron d'une SARL menuiserie composée de 6 collaborateurs, dont 1 apprenti

J'ai également réalisé 4 entretiens avec 4 patrons ayant déjà fait l'expérience de la réinsertion. Afin de prendre contact avec eux, j'ai établi, en collaboration avec mes collègues, une liste des entreprises ayant collaboré avec les secteurs observation des ateliers Saint-Hubert. Pour assurer la confidentialité des propos tenus, durant tout ce travail, je vais les nommer ainsi :

- ❖ **Employeur 5 (E5)** : patron d'une usine hydroélectrique semi-privée composée de 50 collaborateurs
- ❖ **Employeur 6 (E6)** : patron d'une entreprise privée de logistique composée de 39 collaborateurs, dont 4 apprentis
- ❖ **Employeur 7 (E7)** : patron d'une SA imprimerie composée de 30 collaborateurs
- ❖ **Employeur 8 (E8)** : patron d'une SA mécanique composée de 8 collaborateurs.

Il mérite d'être relevé que la taille des entreprises varie entre celles qui ont déjà fait de la réinsertion et celles qui ne l'ont pas pratiquée. Il sera démontré dans le développement que cette variation de taille n'est pas significative par rapport à la réinsertion professionnelle.

1.4.2 Méthode de recherche

La méthode utilisée pour ma recherche est l'entretien de type semi-directif qui « *permet à l'interviewé de faire s'exprimer la personne selon les objectifs que l'intervieweur s'est fixé, tout en respectant sa propre dynamique* » (SAVY, 2005, p.32)

Pour la formation des questions d'entretien, j'ai raisonné de manière dialectique : pour ou contre la réinsertion ? Comme patron, qu'est-ce qui me pousserait à me lancer dans la réinsertion professionnelle ? Si j'étais patron, qu'est-ce qui me freinerait à me lancer dans la réinsertion professionnelle ? Des aspects positifs et des difficultés ont éclos de cette réflexion et c'est ainsi que les 6 axes décrits au point 2.2.2 se retrouvent dans les 13 questions de l'entretien. La tournure de la discussion a fortement dépendu de la loquacité de l'interviewé.

La liste des questions de base se trouve en annexe A de ce document.

1.4.3 Méthodes de recueil des données et résultats de l'investigation

Les entretiens ont été enregistrés à l'aide d'un dictaphone afin de ne perdre aucune information et d'éviter les interprétations. Rapidement et dans la mesure du possible, le soir même, j'ai écouté les conversations et j'ai déposé les informations dans mon tableau de dépouillement qui se trouve en annexe B.

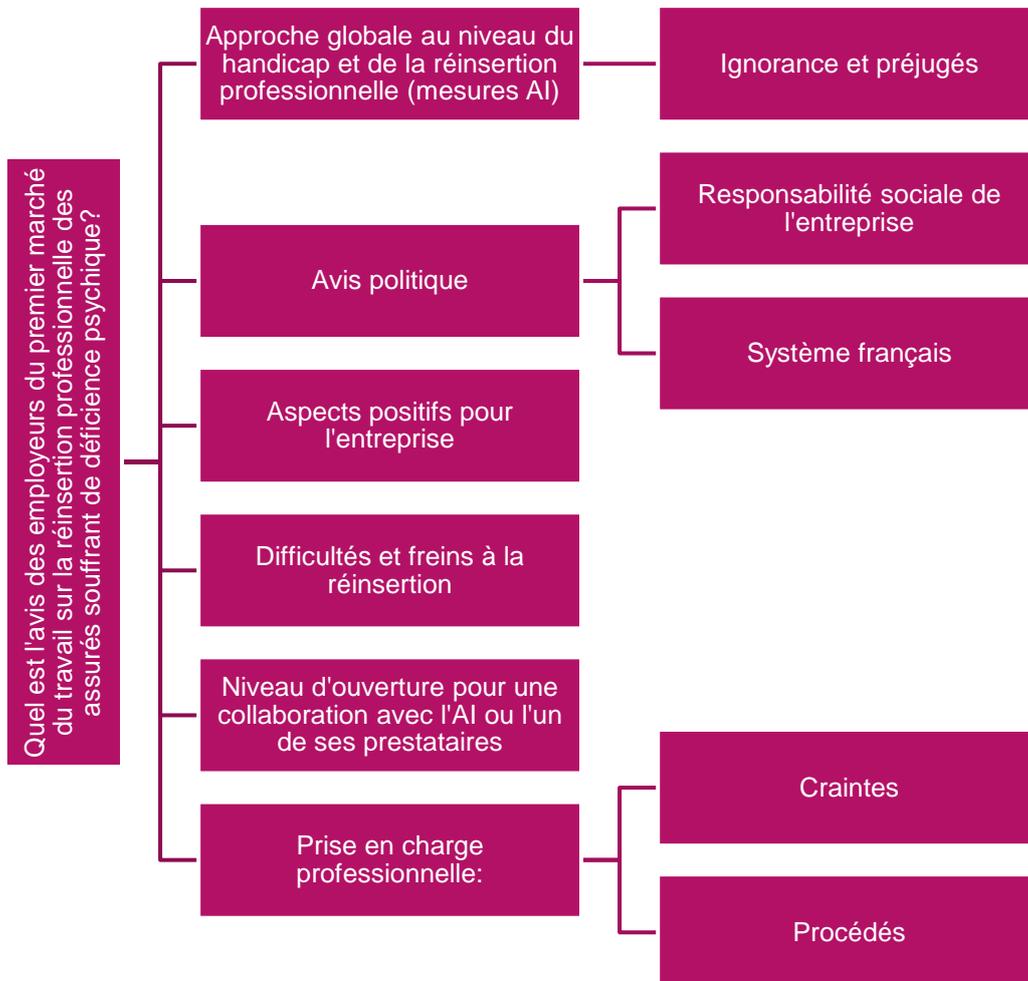
Le tableau de dépouillement a été créé à partir des 6 axes principaux du travail de recherche. J'ai bien différencié les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion des employeurs ayant déjà fait de la réinsertion pour faciliter l'analyse.

Le développement des données se divise en 6 parties qui correspondent aux 6 axes choisis et se termine par une analyse globale afin de présenter une conclusion concrète.

2. Développement

Après avoir retranscrit et dépouillé l'ensemble des entretiens, j'ai pu faire ressortir plusieurs thématiques. Premièrement, je tenterai d'exposer le niveau de connaissances des employeurs par rapport à la déficience psychique ainsi qu'à la réinsertion professionnelle. Deuxièmement, j'établirai l'avis politique des employeurs en lien avec la thématique traitée. Troisièmement, je spécifierai les aspects positifs de la réinsertion ainsi que les difficultés, les freins à la réinsertion du point de vue des employeurs. Quatrièmement, je soulignerai le niveau d'ouverture des employeurs pour une collaboration possible avec l'AI ou l'un de ses prestataires pour la réinsertion professionnelle. Enfin, je développerai les craintes et les procédés mis en place par les employeurs relativement à la prise en charge professionnelle des assurés en mesures de réinsertion.

Tous mes propos seront appuyés par les déclarations des employeurs durant l'entretien. Afin de faciliter la lecture de la suite de ce travail, voici un schéma qui permet de visualiser la construction de mon enquête:



2.1 Approche globale au monde du handicap et à la réinsertion professionnelle

« Avez-vous déjà côtoyé des personnes avec un handicap ? », « Est-ce que vous vous verriez collaborer avec des personnes en situation de handicap ? », « Lorsque l'on vous parle de déficience psychique, qu'imaginez-vous ? ». Voici les trois questions d'approche qui m'ont permis de faire le bilan des connaissances des employeurs par rapport à la déficience psychique.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Les employeurs 1 à 4, n'ayant jamais fait de réinsertion au sein de leur entreprise, ont tous déjà côtoyé des personnes en situation de handicap dans le cadre privé. Par rapport à la question de la collaboration avec des personnes en situation de handicap, la réponse est hésitante :

« *Il faut voir dans quelles mesures c'est possible* » (E1) « *dans ma profession ce n'est pas évident parce que c'est beaucoup de travail où il faut être concentré* » (E2), « *tout à fait et surtout dans le cadre peut-être pas professionnel mais dans le cadre sportif* » (E3), « *Je pourrais envisager cette perspective, oui* » (E4)

L'idée de collaborer avec des personnes en situation de handicap dans le cadre du travail semble embarrasser certains employeurs. C'est seulement sous certaines conditions que la collaboration paraît être possible.

Par rapport à la déficience psychique, je peux affirmer que pour chacun des 4 employeurs, c'est un domaine mystérieux. Seul E1 a donné une réponse avoisinant la définition de la déficience psychique : « *c'est tous ceux qui ont perdu le fil de la vie professionnelle suite à des problèmes d'addictions ou de dépression, burnout, etc...* »

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

Dans cette catégorie, il est évident que chacun des employeurs 5 à 8 a côtoyé des personnes en situation de handicap et chacun est ouvert à une collaboration. La déficience psychique est davantage connue : « *c'est des troubles style des troubles obsessionnels du comportement ou des problèmes de concentration ou des dépressions ou des gens plutôt bipolaires* »(E7). E8 l'a décrit comme des personnes qui sont instables ou faibles psychiquement et donc qui sont rapidement déstabilisées et peinent à prendre des initiatives ou des décisions.

Le vocabulaire utilisé est précis et les employeurs utilisent des termes médicaux.

« A l'heure actuelle, tout le monde est concerné par les troubles psychiques. Chacun de nous peut se trouver en difficulté dans son état de santé mentale. Si l'un de vos employés vous annonce qu'il souffre d'une dépression, comment réagissez-vous ? Feriez-vous appel à l'AI pour une détection précoce ? », et « connaissez-vous les moyens/aides/prestations de l'AI dans le domaine de la réinsertion ? » sont les 2 questions qui me permettent de faire une synthèse sur le niveau de connaissance des employeurs par rapport aux prestations de l'AI.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Par rapport à l'appel de l'AI pour une détection précoce, aucun des employeurs ne le ferait. Aucun ne voit pas cette assurance comme une aide. En cas de soutien externe, les employeurs se tourneraient plus spontanément vers un médecin. Chacun précise que l'écoute du patron est primordiale dans le cas d'un employé qui ressent un certain mal-être.

Les prestations de l'AI dans le domaine de la réinsertion semblent très peu répandues. Elles sont plus connues lors d'une réinsertion professionnelle suite à un problème physique. « *L'AI va aider la personne à trouver un travail qu'elle peut exercer* » (E2) « *J'ai moi-même été victime d'un accident de travail et j'ai eu droit à l'AI au niveau de la réinsertion* » (E4)

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

Comme les employeurs 1 à 4, aucun des employeurs ayant déjà fait de la réinsertion au sein de son entreprise ne ferait appel à l'AI pour une détection précoce en cas de dépression ou burnout d'un de ses employés. Tous se fient à la décision médicale. Certains ajoutent qu'il est important de pouvoir collaborer avec le médecin.

Les prestations de l'AI sont connues dans le cas pratique surtout. En cas de doutes ou de questions, chacun sait se renseigner soit auprès des offices, soit auprès des MSP. Généralement, les informations concernant l'assuré circulent bien. « *C'est un flux continu (...) les gens qui ont encadré cette personne vont travailler et nous donner les informations pour connaître les moyens qu'offre l'AI* » (E8)

Remarque : l'importance de la détection précoce

Il est intéressant de relever que 100% des employeurs interrogés ne ferait pas appel à l'AI pour une détection précoce en cas d'annonce de dépression ou burnout de la part d'un de leurs employés. Deux personnes ne savaient pas qu'elles avaient la possibilité de le faire.

Le but premier de la détection précoce est de maintenir la personne dans le marché du travail et ainsi d'éviter l'invalidité. Il faut donc la voir comme une mesure préventive, un soutien pour la personne et pour l'ensemble de l'entreprise.

Perspectives et Conclusion – Axe 1

Ces questions de l'axe 1 m'amènent à avoir une réflexion sur l'importance de la connaissance des mesures de réinsertion. L'ignorance favorise l'émergence des préjugés et des stéréotypes. Et la crainte surgit de l'ignorance. C'est un cercle vicieux.

« Les stéréotypes, qu'ils soient ou non statistiquement vérifiés, peuvent limiter la perception qu'a un individu d'une réalité aux représentations qu'il a construites antérieurement, sans en vérifier le bien-fondé. Ils conduisent à opérer des généralisations abusives. (...) Les préjugés conditionnent des comportements et, au final, induisent ce que l'on nomme des « biais décisionnels ». Les comportements sont biaisés (attitudes inadéquates) par des croyances non objectivées, c'est-à-dire des stéréotypes » (TISSERANT, 2012, pp.35-36)

Une mauvaise image des rentiers AI se révèle au travers des entretiens, principalement auprès des employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion. Les propos tenus ont, dans l'ensemble, été avoués à la suite de l'entretien, lors d'une continuité dans la discussion.

Puisque je connais personnellement les employeurs interrogés, ceux-ci se sont plus facilement ouverts pour exprimer le fond de leurs pensées. J'estime donc que cette mauvaise image se développe à cause d'un manque d'information par rapport à la réinsertion ainsi qu'à la déficience psychique.

« *On a eu des personnes (...) elles ont cherché à aller à l'AI* » (E6). E6 affirme qu'avec ces personnes qui ont, selon lui, trompé l'assurance pour obtenir des prestations, l'entreprise rencontre des problèmes surtout relationnels.

Le processus du stéréotype est qu'il se développe par rapport à la minorité. TISSERANT l'explique dans son livre Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité : « *les effets des stéréotypes et de la généralisation étant fréquemment plus importants sur les populations minoritaires, si le recrutement d'un travailleur handicapé se solde par un échec, les stéréotypes négatifs risquent d'être renforcés. A contrario, si le recrutement d'un travailleur non handicapé se passe mal, ce phénomène de généralisation n'aura pas lieu, car s'appliquant à une population majoritaire, l'échec sera attribué à la personne et non à une quelconque « appartenance communautaire »* ».

« *Nombre d'employeurs pensent qu'il suffit de réduire les stéréotypes pour ne pas discriminer et pour développer une démarche active en faveur du handicap.* » (TISSERANT, 2012, p.190) « *Pour les réduire, il est essentiel de construire la connaissance réciproque entre groupes mais aussi d'aider chacun des acteurs à prendre conscience des effets associés afin de leur permettre, non pas de ne plus avoir de stéréotypes, mais de prendre conscience que nous en véhiculons tous. Il sera alors plus facile d'être vigilant, et donc de limiter les biais décisionnels. (...) Fruits de nombreuses années de « conditionnement », les stéréotypes n'évoluent pas avec une simple communication ponctuelle. Ce changement nécessite un travail de fond reposant sur des messages répétés, mais aussi sur des actions directes et variées de sensibilisation, la première consistant à aider chacun à conscientiser et à objectiver le phénomène de stéréotype lui-même et ses implications.* » (TISSERANT, 2012, pp.89-90)

Pour réduire les stéréotypes et ainsi limiter les craintes, il est important de s'informer pour objectiver au maximum ses propos. La sensibilisation du problème est également décisive. Tout passe donc par l'information.

2.2 Avis politique

Selon le dictionnaire CNRTL², la politique est définie comme « *l'art de conduire les affaires de l'Etat, science et pratique du gouvernement de l'Etat* ». Bien qu'il soit soumis à des lois, des droits et des devoirs, un patron a le choix d'orienter la direction de son entreprise comme il le souhaite. C'est pourquoi il était essentiel pour moi de sonder l'avis politique des employeurs par rapport à la thématique de l'insertion des personnes en situation de handicap. Ainsi j'ai posé les 2 questions suivantes : « Selon vous, la réinsertion professionnelle est-elle une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) ? » et « Que pensez-vous de la loi en France vis-à-vis de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ? »

Ces deux questions méritent un développement complémentaire qui se trouve en annexe D et E.

² <http://www.cnrtl.fr/definition/politique>

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Concernant la question de la responsabilité sociale de l'entreprise, les employeurs 1 à 4 ne se sentent pas véritablement concernés par la question de la réinsertion professionnelle. Trois employeurs sur 4 s'expliquent en évoquant la grandeur de l'entreprise. « *Je pense que c'est plus facile de faire l'effort de la réinsertion pour les grandes entreprises parce qu'évidemment sur 50 employés si t'en as 1, voire 2 qui sont en réinsertion, c'est plus facile* ». (E1)

Deux employeurs pensent que la réinsertion professionnelle ne fait pas partie intégrante de la responsabilité sociale de l'entreprise car le travail effectué n'est pas adapté aux personnes souffrant de déficience psychique. « *Les entreprises pourraient s'ouvrir à engager des personnes handicapées mais ça dépend tout le travail que l'entreprise fait.* » (E3)

E2 explique qu'il n'exerce pas un travail dans le social et donc que la réinsertion professionnelle n'est pas une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise. « *Si j'ai une personne qui vient se présenter et qui a eu des problèmes et qui cherche un job, je ne vais pas l'engager en me disant je fais dans le social.* »

E4 est par contre d'avis que la réinsertion professionnelle pourrait devenir une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise si celle-ci est confrontée à cette situation.

L'avis des 4 employeurs sur le système français est plutôt négatif.

« *Le système français qui va vers l'obligation me semble trop contraignant pour l'entreprise (...), après c'est clair si les entreprises suisses ne jouent pas le jeu il faudra peut-être passer par une incitation plus forte* » (E1). « *Moi je pense que selon la profession, c'est peut-être pas évident. Si c'est une profession où y a besoin de beaucoup de concentration, ce n'est peut-être pas évident.* » (E2) « *Personnellement, je trouve qu'on ne devrait pas obliger parce que certaines entreprises auraient de la peine à engager une personne avec un handicap. Je pense que dans le cadre d'une entreprise bancaire, elle pourrait engager une personne qui a un handicap physique, qui est peut-être paraplégique mais qui pourrait avoir vraiment tous ses moyens au niveau intellectuel, et puis certaines entreprises pourraient engager des gens qui ont un problème intellectuel pour un travail qui serait plus simple à exécuter. Mais je trouve que ce n'est pas bien de rendre obligatoire.* » (E3) « *Je ne suis pas persuadé que l'obligation soit la meilleure des choses parce qu'il faut être prêt à accueillir des personnes en situation de handicap, donc obliger les entreprises, je ne suis pas persuadé que c'est la meilleure des solutions au niveau de la personne qui a besoin d'aide.* » (E4)

En conclusion, pour les employeurs 1 à 4, l'obligation du système français leur semble être un moyen trop contraignant pour les entreprises ; premièrement parce que tous les métiers ne sont pas adaptés au handicap et ensuite parce que l'entreprise qui se sent obligée ne va pas répondre aux besoins de la personne en réinsertion. Il ressort également qu'il est important que les entreprises suisses se sentent concernées par la problématique de la réinsertion sans quoi une sollicitation plus sévère risque d'être instaurée.

Concernant le sujet de la responsabilité sociale de l'entreprise, la totalité des employeurs sont en accord total avec la question. Il est important de relever que 3 d'entre eux soulignent l'existence d'un paradoxe dans notre société.

« Alors d'un côté oui et d'un autre côté, en tant qu'employeur on a quand même l'objectif de faire avancer l'entreprise. » (E6) « Le problème c'est que maintenant dans une société qui est très exigeante, nos prestataires nous demandent d'assurer ISO9000, ISO1400, les administrations nous demandent d'assurer différentes charges sociales, que les gens soient formés (...) avec les contrats collectifs maintenant on a des salaires minimum donc on prend pour ce salaire-là la meilleure personne. » (E7) « On a une responsabilité sociale mais d'un côté c'est difficile parce qu'après, nous avons un problème de rendement. Donc il faut aussi qu'on ait une solidarité, mais là je parle dans un cas beaucoup plus global, il faut qu'on soit solidaire, et puis si nos produits sont un peu plus chers parce qu'on emploie une personne qui est moins performante, soit l'AI doit nous compenser les pertes. Mais quand on travaille avec des machines, c'est la machine qui donne la cadence, on ne peut pas dire la personne travaille à 50% on veut 50% de son salaire, ce n'est pas possible parce que la machine travaille aussi à 50%. Donc là, y a un problème, mais de manière générale, je pense qu'on doit avoir une solidarité générale et acheter des produits internes en Suisse. Donc je suis assez protectionniste (rires) » (E8)

En conclusion, les 4 employeurs affirment que la réinsertion professionnelle est clairement une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise mais que c'est parfois difficilement réalisable car ils ont une production à assurer, un rendement à maintenir et des exigences qualitatives à respecter. Ils répondent à une clientèle toujours plus exigeante.

Je vais maintenant développer leur avis concernant la loi française d'obligation d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap. L'intégralité des employeurs est contre ce système. E6 pense que c'est difficile pour l'employeur d'être efficace sur le marché du travail. « C'est pas toujours évident pour un employeur de faire avancer son entreprise à cause de toutes les barrières que mettent l'Etat et le social. ». E7 pense que ce système va se retourner contre la personne en situation de handicap. Il imagine en effet qu'un entrepreneur pourrait facilement essayer de contourner la règle en créant des petites sociétés puisque les entreprises sont soumises à cette loi à partir de 20 salariés. « Une grande entreprise de 40 personnes va se dire : je fais quoi ? Je fais 4 sociétés de 10 personnes... l'obligation est délicate. » Pour E8, la réinsertion professionnelle doit rester un choix personnel du patron. « Si on commence à imposer, c'est malsain. Ce n'est pas le libéralisme économique. »

Perspectives et Conclusion – Axe 2

Il est intéressant de remarquer que les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion ne se sentent pas concernés par une responsabilité certaine au niveau de leur entreprise concernant la réinsertion professionnelle tandis que les employeurs ayant déjà exercé la réinsertion professionnelle pensent que cette dernière est une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Il est également important de relever que les employeurs 1 à 4 utilisent le prétexte de la grandeur de l'entreprise ou alors d'un métier non adapté à la problématique du handicap. Cependant, E8 possède une entreprise de 8 collaborateurs. E7 et E2 ont tous les deux des

imprimeries, pourtant, E2 pense que son métier demande trop de concentration pour être en mesure d'exercer la réinsertion.

Je rejoins ainsi la conclusion de l'axe n°1 associé aux stéréotypes et à l'ignorance. Les employeurs 1 à 4 n'ont jamais exercé la réinsertion professionnelle, ils n'ont aucune expérience dans le domaine ; ils ont donc des idées fondées sur des préjugés. Cette hypothèse est d'ailleurs confirmée par les entretiens puisque leurs dires sont démentis par les propos des employeurs 5 à 8.

Aucun des employeurs n'est enthousiaste par rapport au système français qui oblige l'emploi d'un quota de personnes en situation de handicap dès 20 salariés. L'obligation leur semble malsaine et improductive. La personne en situation de handicap ne sera pas bien entourée et l'entreprise ne sera pas en mesure de répondre à ses besoins.

2.3 Aspects positifs

Au travers des entretiens, les employeurs se sont manifestés sur les aspects positifs en faveur de l'entreprise si celle-ci s'engage dans la réinsertion professionnelle pour des assurés en mesures de réinsertion auprès de l'Al. Afin d'ouvrir la discussion, j'ai également parlé du fait d'accepter de prendre des assurés seulement en tant que stagiaires, car le terme engagement est connoté assez négativement puisqu'automatiquement lié aux termes lois, devoirs, contraintes, exigences, etc. ; dans ce sens, le concept de stage semble moins contraignant aux yeux de l'employeur.

Le stage se déroule dans le cadre des mesures de réinsertion. Le déroulement du stage, au sein de la Fondation Saint-Hubert, est expliqué dans l'introduction du point 1.3. Ajoutons que c'est au MSP responsable du secteur observation de trouver des employeurs d'accord d'ouvrir les portes de leur entreprise à un assuré. C'était aussi une manière de pouvoir peut-être compléter la liste de contacts de mes collègues des secteurs observation.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Deux aspects positifs principaux ressortent des propos des employeurs 1 à 4.

E1 et E4 abordent l'aspect du financement. Une personne en réinsertion pourrait rapidement faire du travail rentable pour l'entreprise. Tous les 4 parlent ensuite d'un côté que je nommerai éthique ou humain. La réinsertion permettrait une prise de conscience pour toute l'entreprise. « *Ça peut ouvrir les yeux à la vie réelle pour une personne qui a passé par des faits de vie pas facile, ça nous permet de vivre différemment aussi.* » (E2) « *Prendre conscience de qu'est-ce que c'est que le handicap et prendre conscience que les gens sont différents les uns des autres.* » (E3) « *Je pense que ça peut être un plus pour l'entreprise pour les employés et pour tout le monde au niveau de participer à une réinsertion et d'aider quelqu'un.* » (E4).

E1 ajoute que la réinsertion pourrait être une manière de stimuler ses collaborateurs et être un bien pour la dynamique générale de l'entreprise.

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

Les aspects positifs des employeurs 5 à 8 sont tous amenés de manière différente. Tous les 4 parlent d'un point positif vis-à-vis des autres collaborateurs de l'entreprise. « *C'est qu'on*

montre aux collaborateurs qu'on est prêt aussi à accueillir des gens en difficulté » (E7) E7 explique que si un jour l'un de ses collaborateurs se trouve en situation de stress, il comprendra plus facilement que son emploi n'est pas menacé si l'entreprise participe à la réinsertion professionnelle.

Pour E5, le premier point positif à relever c'est que l'entreprise assume sa part de responsabilité sociale.

Pour E8, la réinsertion permet une remise en question générale sur l'entreprise par rapport à la communication, l'organisation de la place de travail, etc. « *C'est une charge de travail mais d'un côté ça nous amène un plus.* » (E8)

E6 déclare que la réinsertion est avantageuse pour « *tout le monde : la personne elle-même, l'entreprise qui a trouvé un bon collaborateur et l'AI qui a pu placer une personne.* » (E6) Il cite également un avantage financier non négligeable si l'entreprise accepte de prendre des assurés en stage.

Perspectives et Conclusion – Axe 3

Deux employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion et un employeur ayant déjà fait de la réinsertion soulignent un avantage financier pour l'entreprise. Cette déclaration mérite un complément d'information.

En effet, il existe un intérêt financier pour l'employeur dans le cas des stages. L'assurance peut verser une contribution au maximum de CHF. 100.- par jour, pendant 230 jours au maximum ; ce qui représente environ une année sans les week-ends et les jours fériés. De plus, l'employeur n'a pas à verser de contributions financières au stagiaire. Dans le cas d'un engagement, signature de contrat à durée déterminée ou indéterminée, aucune aide financière n'est versée à l'entreprise de la part de l'AI.

L'aspect positif principal qui ressort des entretiens est lié au rapport à l'humain. Les employeurs n'ayant jamais exercé la réinsertion semblent accorder un intérêt particulier à une ouverture sur la problématique des personnes en situation de handicap en général. Ils sont ouverts à une prise de conscience générale. La réinsertion est également positive pour les autres collaborateurs de l'entreprise, pour leur bien-être car l'esprit de la firme reflète une acceptation de la maladie et finalement de toutes les différences qu'elles soient physiques, intellectuelles ou psychiques ; elle est également bénéfique pour la dynamique générale du groupe.

2.4 Difficultés et freins

Faisant suite aux aspects positifs à la réinsertion, les employeurs ont dévoilé les difficultés liées à cette thématique. Mon idée hypothétique par rapport à cet axe est la peur d'une baisse de production dans une société capitaliste où on privilégie la maximisation du profit. Je vais ainsi vérifier cette supposition à la lueur des propos tenus par les employeurs interrogés.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

E1 explique que la difficulté principale réside dans la rentabilité. « *Probablement qu'on doit dégager du temps d'une autre personne pour aider au départ à l'autonomie de l'employé et puis c'est toujours la même question, qui c'est qui va payer ce temps-là ?* ». Il nuance

ensuite ses propos en disant que c'est la difficulté mais aussi le défi pour l'entreprise. « *Je pense qu'à partir du moment où on arriverait à implémenter le fait que ce n'est pas une charge pour l'entreprise, ça sera beaucoup plus facile de convaincre un patron d'entreprise, puisqu'un patron d'entreprise est tous les jours en train de se demander comment est-ce qu'il va finalement boucler son année* ». »

Pour les 3 autres employeurs, le problème se trouve plus au niveau de l'adaptabilité du travail pour les personnes souffrant de troubles psychiques. « *Dans mon entreprise ça ne serait pas possible parce qu'on reste une petite structure. Dans une grande entreprise, il y a plus de postes où la personne pourrait travailler, je pense.* » (E2)

E2 met donc plus l'accent sur le fait qu'il semble être impossible de faire de la réinsertion dans une petite entreprise. « *Dans notre cas, dans une entreprise de charpente, c'est très compliqué de dire à une personne, vu que le métier est quand même dangereux au niveau risques de chutes, il faut que chaque pas qu'on fait doit être vraiment mesuré, parce que lorsqu'on marche à des hauteurs de 7-8 mètres, même si on a des protections, le travail est dangereux en lui-même et les outils sont dangereux, les machines aussi... ça veut dire qu'il faudrait quand même réadapter certaines machines pour que la personne handicapée ne juge pas mal le danger ou le minimise.* » (E3)

E3 insiste sur les risques d'accident liés au travail. La dangerosité du métier de charpentier est, pour lui, un frein à la réinsertion. « *On est une petite structure, ça serait d'arriver à occuper la personne en continuité par rapport aux différents travaux qu'on fait. Ce n'est peut-être pas tous les jours évident à lui trouver un emploi approprié ou une occupation qui lui correspond* ».

Les freins à la réinsertion pour E4 sont davantage liés à une appréhension de ne pas pouvoir occuper constamment la personne avec des travaux qui correspondent à ses compétences.

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

La majorité des réponses des employeurs 5 à 8 gravite autour du temps qu'il faut consacrer dans l'accompagnement des personnes en mesure de réinsertion.

« *La principale difficulté c'est le temps que cela prend, c'est clair que c'est assez lourd, ça dépend des cas et du degré de handicap et d'autonomie de la personne mais cela prend passablement de temps* » (E5)

E5 nous expose donc la difficulté du temps qu'il faut consacrer pour la personne en mesure de réinsertion. « *C'est clair que pour une petite entreprise, c'est le temps. J'ai aussi travaillé dans une grande entreprise, 300 collaborateurs dans le même bâtiment... voilà on a plus de temps à consacrer pour une nouvelle personne, à la former, c'est plus facile pour la réinsertion. Dans une petite structure comme la nôtre, dès que j'ai une personne qui manque, au niveau de la production, les autres font devoir compenser son travail, donc ça va augmenter les heures supplémentaires de mes collaborateurs.* » (E6)

E6 parle aussi de la difficulté du temps à offrir à la personne en réinsertion. Indirectement, il expose aussi la problématique du taux d'absentéisme. Le fait qu'un collaborateur soit absent au travail a des répercussions directes, non seulement sur les autres collaborateurs qui se voient attribuer une augmentation de la charge de travail, mais aussi au niveau financier sur l'entreprise dont les heures supplémentaires augmentent par exemple.

« Faut consacrer du temps, on va demander à un chef d'atelier qui est déjà sur-occupé, on va demander à des gens qui ont déjà beaucoup de dire : écoute pour cette personne-là, va falloir que tu consacres du temps. Ça ce n'est pas évident. » (E7)

E7 expose également la problématique du temps qu'il faut consacrer pour réinsérer une personne. Il explique les conséquences relatives, à savoir la surcharge de travail des collaborateurs impliqués dans l'accompagnement des personnes en mesures de réinsertion.

Le frein principal exposé par E8 est dissemblable des propos susmentionnés.

« C'est la personne en elle-même. Si la personne ne s'intègre pas, c'est plus difficile à essayer de l'évaluer. » (E8) E8 expose l'importance de l'investissement de la personne pour son intégration au sein de l'entreprise.

Perspectives et Conclusion – Axe 4

Pour synthétiser l'axe n°4, le frein principal à la réinsertion professionnelle est le temps qu'il faut consacrer à la formation des assurés en mesures de réinsertion.

Plusieurs conséquences découlent de cette conclusion. Premièrement au niveau financier, du moment qu'un collaborateur accompagne un assuré, il ne fait pas son travail habituel et n'est donc pas rentable. Un patron du premier marché du travail a des préoccupations financières importantes. La personne mandatée à la formation de l'assuré dispose d'une charge supplémentaire qui s'ajoute à sa fonction première. Une surcharge de travail des collaborateurs n'est pas négligeable et peut amener un stress supplémentaire au cœur de l'équipe.

Il est également important de revenir sur un deuxième frein est important relevé par les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion mais qui, selon moi, est surtout une crainte : c'est la peur de ne pas avoir un travail adapté aux compétences de l'assuré. Les raisons sont multiples : entreprise trop petite, travail trop dangereux, ...

Ce frein rejoint également la conclusion de l'axe premier. Ces craintes découlent de l'ignorance, laquelle construit des stéréotypes. Un assuré qui est réinséré sur le premier marché du travail doit répondre à la condition d'avoir un état de santé stabilisé. Les partenaires de l'AI, tels que les ateliers Saint-Hubert ne placent pas d'assurés en stage sur le marché ordinaire si leur état de santé actuel ne leur permet pas de garantir le 100% de leur capacité de travail qui est alors déterminée par le médecin. Le MSP qui contacte un employeur pour le stage d'un assuré est d'avis, avec ses observations préalables, que l'assuré en question est capable d'assumer ces responsabilités. Le stage peut bien évidemment mal se passer pour diverses raisons : l'assuré retombe malade, il ne correspond pas au profil du poste, il ne s'intègre pas dans le bureau, il ne s'entend pas avec son responsable ou il n'a pas d'intérêt pour son travail.

Affirmer que le métier est trop dangereux est aussi un prétexte facile : beaucoup d'ateliers protégés, surtout ceux axés sur la production, sont équipés de machines techniques sur lesquelles les travailleurs sont formés. Il est donc tout à fait possible de former des personnes en situation de handicap sur des machines potentiellement dangereuses.

Remarque sur la grandeur des entreprises

Dans cette question, plusieurs employeurs relèvent qu'il est plus facile de faire de la réinsertion dans une grande entreprise. E2 qui est indépendant et n'a qu'une seule

employée sous ses ordres l'affirme, ainsi qu'E6 qui est responsable de 39 collaborateurs. La perception de la dimension de l'entreprise est très subjective et personnelle.

Rappelons qu'E8 a une entreprise de 8 collaborateurs et fait de la réinsertion. Ainsi, il prouve qu'il est possible de faire de la réinsertion même dans une structure de moins de 10 personnes.

Les obstacles liés à la réinsertion professionnelle pour les employeurs évoqués dans le point 1.3 sont donc confirmés.

2.5 Niveau d'ouverture pour une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires

L'entretien se poursuivait ensuite par 2 questions concernant le niveau d'ouverture à une collaboration certaine avec l'AI ou l'un de ses prestataires dans le but d'une réinsertion professionnelle. J'ai donc formulé ces 2 interrogations : « En tant qu'employeur, avez-vous déjà été contacté par l'AI ou l'un de ses prestataires dans le but d'une collaboration ? » et « Êtes-vous ouvert à une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires ? »

Je vais donc développer ces données par rapport aux employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Trois employeurs (2 à 4) n'ont jamais été contactés par l'AI ou l'un de ses prestataires dans l'idée d'une collaboration pour une réinsertion professionnelle.

E1 dit avoir été contacté récemment pour un stage mais la période proposée ne convenait pas au patron. « *J'ai été contacté y a 6 mois en arrière c'était pour un placement, mais j'ai été contacté deux semaines avant la prise d'emploi donc le contact a eu lieu très tard et la période proposée n'était pas idéale* » (E1)

Par contre, deux employeurs disent avoir déjà été contacté par des assurés en mesures de réinsertion, qu'ils connaissent personnellement, mais ceux-ci n'ont pas accepté leur demande.

Concernant l'idée d'une collaboration, 3 employeurs sont plutôt ouverts à la discussion. Ils nuancent toujours leurs propos par l'utilisation du conditionnel par exemple. Je n'ai pas eu droit à un « oui » catégorique. « *Si un certain nombre de conditions sont réunies, je suis assez...bon... après y a des contingences à l'interne de l'entreprise qu'on ne peut pas gérer. Moi aujourd'hui, en réalité, j'ai plus d'employés que de places de travail donc c'est déjà un problème en soi... mais après les choses changent vite, donc si un certain nombre de conditions comme le profil de la personne, sa formation, la durée du stage, la période de stage... oui ça pourrait m'intéresser.* » (E1)

« *Ça pourrait être envisageable* » (E3)

« *Je suis en tout cas ouvert à la discussion* » (E4)

La réponse d'E2 est, par contre, clairement négative. Son entreprise trop petite est son argument principal. « *Si j'avais une entreprise plus grande, ce serait envisageable, mais bon il faudrait de la place et du temps. Parce que prendre une personne et ne pas pouvoir la solliciter ou l'aider ça va pas non plus. Il faut avoir le temps de s'occuper de lui. J'ai une structure beaucoup trop petite.* » (E2)

Pour conclure cet axe par rapport au niveau d'ouverture des employeurs pour une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires, je peux dire que les trois quarts des employeurs sont ouverts à la discussion. Ceux-ci affirment cependant n'avoir jamais été contactés par l'AI dans une telle démarche.

Le travail de recherche de réseaux d'entreprises, de postes adaptés en entreprise, de personnes disposées à accompagner les assurés en entreprise, relève souvent de la mission des coordinateurs emploi. Pour augmenter les chances de réinsertion des assurés, il faudrait informer le maximum d'entreprises sur la réalité de la difficulté de la réinsertion, les aviser de leurs droits et leurs devoirs. Tout passe par l'information. Ainsi, n'y aurait-il pas un domaine à développer davantage à ce niveau-là ?

2.6 Prise en charge professionnelle : craintes et procédés

L'entretien avec les employeurs aboutit à 2 questions plus pragmatiques: « Si l'opportunité d'embaucher une personne souffrant d'un handicap psychique se présentait, quelles seraient vos plus grandes craintes relatives à l'exécution du travail au quotidien ? » et « Comment organiseriez-vous la prise en charge de cette personne sur le plan professionnel ? »

Je vais sonder les réponses par rapport aux employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion et ceux qui en ont déjà fait.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Au niveau des craintes, les avis divergent et sont, pour la majorité, en lien avec la problématique du métier exercé.

En effet pour E1 qui travaille en fiduciaire, la crainte principale est au niveau de la confidentialité. « *On a des accès à des comptes de banque, à un certain nombre de données et puis là c'est sûr qu'on a besoin d'avoir une sécurité totale. (...) et on a quand même un travail où le rapport à la clientèle est assez quotidien, donc après il faut aussi que de ce côté-là ce soit accepté par nos clients. Et puis il faut faire en sorte que le coût soit supportable pour l'entreprise, si y a un coût c'est clair que si on doit mettre une personne qui est 100% derrière tout le temps, ça va pas être possible.* » (E1)

Pour E2 qui travaille en imprimerie, c'est la concentration. « *Dans mon domaine je ne peux pas me permettre de laisser une faute d'orthographe passer, je peux pas me permettre d'oublier une commande, etc.* » (E2)

Pour E3 qui mène une entreprise de charpente et scierie, c'est de laisser la personne seule car le métier est dangereux. « *Ma crainte serait de laisser cette personne seule faire son travail. Ça veut dire qu'il faudrait que cette personne soit toujours, non pas surveillée mais accompagnée. D'un coup la personne »pète un câble « pendant le travail et on ne sait pas pourquoi, puis tout à coup on n'est pas prêt à réagir à la situation de cette personne. Il faudrait toujours quelqu'un qui soit avec, qui soit compréhensif. Ma crainte serait qu'elle travaille seule parce qu'il y a danger d'accident ou mauvaise manipulation des machines, inattention ou le feu. On n'oserait pas laisser une personne avec un handicap faire un travail seul, soit au niveau de la scierie, soit au niveau de la charpenterie, soit au niveau de conduire des véhicules, les élévateurs... » (E3)*

Pour E4 par contre, la plus grande crainte serait que la personne ne soit pas intégrée au sein de l'entreprise. « *Je pense que c'est d'arriver à l'intégrer au sein d'une équipe, au sein*

de l'entreprise. Qu'il se sente à l'aise et que tout le monde se sente à l'aise. Je pense qu'au début ça serait pas évident mais faut vraiment que toute l'entreprise se sente concernée et que tout le monde fasse le nécessaire pour que ça marche. » (E4)

Au niveau de la prise en charge sur le plan professionnel, la majorité des suppositions des employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion rejoint l'idée qu'il faut une personne de référence pour l'assuré.

E1 insiste sur le fait qu'il a besoin premièrement d'avoir l'approbation de tous ses collaborateurs. Ensuite, il désignerait une personne responsable de l'assuré, il définirait le cahier des charges par rapport aux compétences que l'assuré a déjà et celles à acquérir. Il ajoute qu'il faudrait probablement faire des bilans mensuels avec la personne.

E2 explique qu'il montrerait l'exemple, que la personne devrait ensuite refaire l'exercice et le patron contrôlerait par la suite. *« Je recontrôle en allant toujours un peu derrière. » (E2)*

E3 explique qu'il désignerait une personne qui soit toujours avec l'assuré. Il dit qu'il favoriserait les travaux plus simples qui correspondent aux capacités de la personne.

E4 n'a par contre pas réussi à répondre à la question. Il dit simplement qu'il serait plus facile pour lui que la personne fasse du temps partiel.

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

Au niveau des craintes relatives à l'exécution des tâches au quotidien, les employeurs ont des déclarations qui diffèrent.

Pour E5, c'est la stabilité. Il explique qu'au sein de son entreprise, le cahier des charges des collaborateurs n'est pas extrêmement précis et bien défini, donc il dit qu'il *« faut que les gens puissent rester » (E5)*

Pour E6, les craintes se situent par rapport aux erreurs et surtout à la répétition d'erreurs qui pourrait altérer l'image de l'entreprise. *« On est une entreprise de logistique, donc le but au moment où on reçoit la commande du client, c'est de préparer le matériel et le livrer chez le client. Donc si la préparation est mauvaise et a des erreurs, le client va recevoir la mauvaise pièce ou les mauvaises quantités, etc., il va y avoir réclamations et c'est plus compliqué quand on a des nouveaux collaborateurs ou quelqu'un qui n'est pas vraiment à son affaire quand il va préparer. Et on remarque souvent quand on a des temporaires ou des gens en réinsertion, on a un taux d'erreurs qui augmente et du coup on a une insatisfaction de la clientèle. C'est l'image de l'entreprise qui est en jeu. » (E6)*

E7 explique que c'est le fait de surcharger le collaborateur qui va entourer l'assuré avec le risque que la personne la plus compétente quitte l'entreprise. *« Par rapport à ce qu'on a défini, par rapport à sa tâche s'il ne l'exécute pas, c'est quelqu'un d'autre qui le fait. Or ce quelqu'un d'autre qui va faire son travail c'est quelqu'un en général qui dans l'entreprise, est ouvert à aider les autres, donc c'est déjà quelqu'un qui dans l'entreprise collabore. Puis lui va se surcharger et le risque c'est que vous mettez cette personne tout à coup dans une situation où il y a plus de stress et le risque, c'est que le bon parte. » (E7).* Il explique un événement vécu au sein de son entreprise. *« Au niveau du secrétariat, on a essayé de trouver des personnes qui avaient des capacités totalement différentes, on se disait bon on va prendre quelqu'un et puis la personne qui était la plus apte à un moment donné dit : « écoutez, moi, je vais trouver un poste ailleurs » et on se retrouve avec la personne en situation de handicap ou quelqu'un qui est à la limite des capacités d'une formation. C'est*

plus dur pour ces gens-là, je dirais où le handicap n'est pas très visible et à ce moment-là on se retrouve dans la m... parce qu'on a la personne compétente qui est partie et puis on reste avec une personne qui n'a pas la compétence. C'est le risque, il faut l'accepter ! Il faut bien protéger la personne qui va être amenée à accompagner la personne avec un handicap. »

E8 rejoint E5 dans ses propos. « *On est une petite équipe, on doit être présent au travail. Donc une personne qui est psychiquement faible ou qui a des maladies, peut-on compter sur elle ?* » (E8) La plus grande crainte pour E8 dans l'exécution du travail au quotidien est le taux d'absentéisme de la personne souffrant d'un handicap psychique.

Par rapport à la prise en charge sur le plan professionnel, je peux distinguer deux procédés.

Concernant E5 et E6, ils établissent tous les deux un plan de formation similaire à la formation des apprentis avec la désignation d'une personne de référence. « *On a un plan de formation pour tous les nouveaux collaborateurs et les gens sont suivis, soit par le chef de groupe du département soit par un collaborateur qui évolue dans le même département et pendant plusieurs jours en fait il va travailler avec la personne, voir comment elle travaille... il va se faire former comme ça, petit à petit on va lui donner des tâches et il va commencer à travailler de manière seule*» (E6)

Pour E7 et E8, la prise en charge professionnelle passe d'abord par l'intégration de la personne au cœur de l'entreprise. « *il y a un problème qui est plus difficile à évaluer sur un CV c'est le côté relationnel ; parce que y a des gens qui ont un handicap, peut-être au niveau du travail mais qui ont une capacité que j'appelle sociale, qui arrivent à se faire aider et du coup il y a peu de perturbations. Après il y a des personnes qui au niveau relationnel vont créer des frictions, ce qui peut être normal parce que la personne peut se considérer en deuxième plan, et puis l'autre personne va se dire : « écoute, toi, t'es en situation de handicap... ». C'est toujours le côté humain qui est problématique. Il faut intégrer les collaborateurs dans une discussion pour l'intégration. Et si y a pas le OK de tous les collaborateurs, on ne le fait pas. »* (E7) « *Quand on engage une personne comme ça, c'est qu'il y a quand même quelqu'un qui l'accompagne au début, donc on va définir les règles du jeu et puis après, une fois que les règles sont définies, il faut que la personne puisse être intégrée. On doit pouvoir l'intégrer, c'est important. Après c'est toute cette relation. Nous on sait qu'elle a une faiblesse, mais on ne va pas la considérer comme une personne malade mais comme une personne adulte indépendante. On veillera simplement à ce que si un jour on voit que ce n'est pas le top, on ira causer avec la personne pour avoir un suivi, mais on ne la considère pas comme une personne malade. »* (E8)

Perspectives et Conclusion – Axe 6

Les propos des employeurs par rapport aux craintes relatives à l'exécution du travail au quotidien sont liés aux responsabilités de la mission de l'entreprise. En effet, la confidentialité en fiduciaire, la concentration en imprimerie, le danger du métier de charpentier, sont-ils des paramètres plus délicats en cas de réinsertion ? Un collaborateur en mesure de réinsertion a-t-il plus de risques de tomber d'un toit qu'un collaborateur en pleine santé ? La question reste ouverte. Je n'ai pas trouvé de statistiques qui répondraient à ma question. Seul E6 affirme que le taux d'erreurs augmente dans son entreprise lorsqu'ils ont des collaborateurs en mesure de réinsertion.

Ce questionnement peut se résumer par les déclarations de TISSERANT dans Le handicap en entreprise, contrainte ou opportunité, pp.193-194. « *Une personne aveugle qui postule pour être chauffeur de bus a un handicap plus lourd que sa cécité. Il est des évidences qu'il est bon de rappeler. Les personnes handicapées ne sont pas systématiquement plus insensées, moins lucides et moins raisonnables que la moyenne de la population. Ce qu'elles ne peuvent pas faire, elles en ont, le plus souvent, conscience. Elles ne vont donc pas postuler sur des emplois incompatibles avec leur situation.*

Pour résumer les propos des employeurs sur la prise en charge sur le plan professionnel, je peux dire qu'il est important de désigner une personne ressource, référente, pour l'assuré. L'apprentissage du travail se fait ensuite par démonstrations, imitations. Le succès de l'engagement de l'assuré au sein de l'entreprise se détermine par la réussite de son intégration. Il est donc primordial d'avoir l'assentiment de tous les collaborateurs dans une démarche de réinsertion afin que chacun s'implique à accompagner l'assuré de manière bienveillante.

3. Conclusion

3.1 Résumé et synthèse de la recherche

Ce travail de recherche s'intéresse à l'avis des employeurs par rapport à la réinsertion professionnelle sur le premier marché du travail pour des assurés souffrant de déficience psychique et suivant une mesure de réinsertion auprès de l'AI. Ayant développé les données dans le chapitre précédent, je vais désormais élaborer une synthèse par rapport aux employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion ainsi que par rapport aux employeurs ayant déjà fait de la réinsertion.

Pour les employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion (1 à 4)

Les employeurs qui n'ont jamais fait de réinsertion ont tous déjà côtoyé des personnes en situation de handicap, mais la déficience psychique reste un domaine mystérieux tout comme les prestations de l'AI dans le cas d'une réinsertion professionnelle. D'ailleurs, l'appel de l'AI pour une détection précoce dans le cas d'un employé souffrant d'un burnout ne fait pas partie de leur management.

Ainsi, ces employeurs ne sont pas d'avis que la réinsertion professionnelle est une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ils se justifient en mentionnant la petite taille de leur entreprise ou l'exercice d'un travail inadapté aux personnes souffrant de déficience psychique.

Ils sont conscients de la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap et pensent que les patrons doivent se sentir concernés, sans quoi une sollicitation plus sévère risque d'être instaurée telle que l'obligation d'emploi exigée par le système français.

Se lancer dans la réinsertion professionnelle permettrait à l'entreprise de développer un côté lié à l'humain par une prise de conscience générale de cette problématique ainsi que l'implémentation d'une relation d'aide au cœur de la déontologie de l'entreprise.

Cependant, les employeurs y voient des obstacles au niveau de la rentabilité car engager un assuré dans son entreprise signifie prendre du temps avec cette personne pour l'accompagner dans sa formation ; il s'agit également d'un défi au niveau de la difficulté d'adaptabilité du travail aux compétences de l'assuré, de l'augmentation des risques

d'accidents liés aux aléas du métier et de la difficulté d'occuper la personne constamment par rapport à une production fluctuante.

La prise en charge professionnelle des assurés leur pose également des problèmes qui sont liés aux risques de leurs métiers respectifs : la confidentialité en fiduciaire, la concentration en imprimerie ou la dangerosité du métier de charpentier...Néanmoins, les employeurs restent ouverts à la discussion avec l'AI ou l'un de ses prestataires concernant la réinsertion professionnelle ; cependant, la majorité d'entre eux n'ont jamais été contactés par ceux-ci.

Pour les employeurs ayant fait de la réinsertion (5 à 8)

Les employeurs exerçant la réinsertion professionnelle au sein de leur entreprise savent définir la déficience psychique. Ils disposent également de connaissances plus pratiques que théoriques sur les moyens de l'AI dans le cas d'une réinsertion professionnelle. Cependant, aucun d'entre eux ne ferait appel à l'assurance pour une détection précoce en cas de burnout ou dépression d'un de leurs employés.

La totalité des employeurs pense que la réinsertion professionnelle est une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise. Ils se sentent totalement concernés par la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap mais ils expriment un paradoxe sociopolitique. En effet, ces employeurs sont prêts et disposés à engager des personnes en situation de handicap mais ils sont confrontés à une clientèle toujours plus exigeante au niveau des délais, de la qualité et du rendement. C'est donc un sacré défi à relever !

La réinsertion professionnelle doit rester un choix de l'employeur, c'est pourquoi ils sont contre le système français qui applique l'obligation. La contrainte est malsaine et est à l'encontre de la liberté des personnes.

La réinsertion professionnelle amène une dynamique positive au cœur de leurs entreprises. Elle permet notamment d'assumer leur responsabilité sociale, de montrer aux autres collaborateurs que l'entreprise accepte les différences et les difficultés et de développer une meilleure communication au sein de l'équipe.

Par contre, la réinsertion professionnelle exige un énorme investissement de temps de la part des collaborateurs qui accompagnent les assurés. Il existe un risque de surcharge des travailleurs et de fait une augmentation du stress au sein du groupe. Il peut également résulter un impact financier si la personne est souvent absente, par exemple par une augmentation des heures supplémentaires des collaborateurs qui doivent effectuer le travail de la personne absente en plus de leur cahier des charges initial. La situation peut aussi devenir très complexe pour l'employeur si l'assuré ne s'intègre pas à l'équipe.

Les craintes des employeurs par rapport à la prise en charge des assurés dans l'exécution du travail au quotidien sont donc liées à la stabilité des personnes réinsérées, à l'augmentation du taux d'erreur qui affecte l'image de l'entreprise, laquelle a un impact financier. Les employeurs craignent un taux d'absentéisme élevé de l'assuré. Ils doivent pouvoir compter sur leurs employés.

Le succès de la réinsertion réside dans l'intégration de la personne au sein de l'équipe. Il est important de désigner une personne référente qui soit une ressource pour l'assuré.

En résumé, pour répondre à notre question initiale qui était de connaître l'avis des employeurs du premier marché du travail sur la réinsertion professionnelle des assurés souffrant de déficience psychique, je peux affirmer qu'ils sont tous conscients de la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap. Chacun se sent impliqué par

cette problématique. Cependant, il existe encore beaucoup de craintes et d'ignorance liées au handicap. L'ignorance et les craintes favorisent l'émergence des stéréotypes, lesquels sont balayés par la transmission de connaissances. Il est donc primordial d'informer et de sensibiliser.

Le choix de favoriser la réinsertion dans son entreprise dépend en partie de l'opinion politique de l'employeur. Il est compliqué de faire de la réinsertion dans une société toujours plus exigeante sur la qualité des produits, les délais de production, etc. Aussi, la réinsertion peut être rédhibitoire car la formation des assurés demande beaucoup de temps. Les employeurs craignent un taux d'absentéisme élevé de la part des assurés. Pourtant, la réinsertion favorise une dynamique positive au sein de l'entreprise.

3.2 Limites du travail

Ce travail de recherche comporte plusieurs limites. L'une d'entre elles concerne le nombre restreint de personnes interrogées. Il aurait été intéressant de pouvoir m'entretenir avec un plus grand nombre de patrons d'entreprise afin d'avoir un échantillon d'analyse plus complet. J'aurais aussi aimé interroger des femmes à la tête d'une entreprise pour faire un parallèle entre l'avis des hommes et celui des femmes. Je pense que j'aurais eu des réponses différentes du fait d'une approche différente, d'une sensibilité autre.

J'ai rencontré plusieurs difficultés dans l'élaboration de ce travail, notamment pour tenir les délais que je m'étais imposée dans le diagramme de Gantt fait à l'élaboration du projet. Plusieurs étapes m'ont pris plus de temps que ce que je pensais au préalable, par exemple pour le dépouillement des données des entretiens.

Je trouve également difficile de savoir s'arrêter et mettre un point final au travail de recherche. Beaucoup d'éléments ouvrent notre esprit sur diverses pistes que j'aimerais développer davantage. Par exemple, je suis curieuse de savoir si l'avis des employeurs était différent si j'avais ciblé ma recherche sur le handicap physique des assurés.

3.3 Perspectives et pistes d'action professionnelle

La question de la réinsertion professionnelle et plus largement, de l'emploi des personnes en situation de handicap est un domaine très vaste. J'ai pris conscience d'un manque d'information crucial auprès des employeurs par rapport aux démarches de l'AI, aux activités réalisées dans les ateliers protégés. En effet, par exemple, plusieurs ne savaient pas que les Ateliers Saint-Hubert était partenaire de l'AI dans la réinsertion sur le premier marché du travail. Il y aurait peut-être une démarche à développer à ce niveau-là pour se faire connaître auprès des employeurs.

Comme je suis d'avis que la réinsertion est certainement l'avenir de notre profession, je pourrais perfectionner ma formation dans un CAS en Job Coaching. Le Job Coaching est un accompagnement à l'emploi. *« Les employeurs proposent essentiellement le job coaching à des cadres ou à des vendeurs ayant à mener à bien des projets exigeants ou chez qui ils décèlent des potentialités de développement jugées stratégiques pour l'entreprise. »* (BECQUET I., CLINET M., 2004, p.13) Le Job Coaching n'est pas un service de placement mais un soutien à la personne en réinsertion dans l'entreprise.

Je pense qu'il y aurait également un grand travail à faire au niveau de l'image des assurés touchant une rente AI. Je pense que les préjugés envers les rentiers de l'AI découlent de la polémique des abus de la part de personnes qui touchaient des prestations auxquelles elles n'avaient pas droit. Beaucoup ont encore de la méfiance envers les assurés AI et cela a un impact négatif sur la réinsertion dans les entreprises du premier marché.

Je pense que l'impact sera plus fort auprès des employeurs si nous allons à leur rencontre. Les informations transmises par flyers ou mails sont souvent parcourues sans être foncièrement intégrées.

3.4 Remarques finales

Je peux affirmer que les objectifs théoriques fixés initialement sont atteints. La déficience psychique, les mesure de réinsertion offertes par l'AI et le premier marché du travail ont été définis. Les objectifs pratiques ont également été atteints par les entretiens réalisés. Les 6 axes déterminés dans l'introduction ont ponctué ce travail de recherche.

Les entretiens réalisés ainsi que mes lectures bibliographiques m'ont fait prendre conscience de la complexité de la thématique de la (ré)insertion professionnelle des personnes souffrant de déficience psychique.

La recherche à l'élaboration de ce travail de mémoire m'est fondamentale. Je voulais faire le bilan de la capacité des entreprises du premier marché à l'embauche des personnes en mesure de réinsertion auprès de l'AI. La rencontre avec les employeurs m'a permis d'avoir un avis très concret sur la situation. Il est capital de relever la faible connaissance des employeurs par rapport à la (ré)insertion professionnelle.

Nous vivons dans une société où les stéréotypes ont la peau dure, lesquels peuvent mener à la discrimination. Celle-ci « *consiste à appliquer un traitement différentiel et inégal à des personnes ou à des groupes de personnes en raison de leur origine, de leur appartenance, de leurs opinions, réelles ou supposées, ou plus largement de certaines de leurs caractéristiques.* » (TISSERANT G. 2012, pp. 40-41)

La transmission d'informations permet d'endiguer les stéréotypes. Les travailleurs sociaux doivent aller à la rencontre des employeurs afin de les sensibiliser. L'accroche du discours des travailleurs sociaux auprès des employeurs pourrait ainsi commencer par cette phrase de Tisserant : « *Toute personne handicapée est-elle nécessairement plus malade, plus fragile ou moins performante qu'une personne non handicapée ? A contrario, peut-on penser que les personnes non handicapées ne sont jamais malades ou fragiles ? Evidemment non. Tout dépend de l'individu, de sa situation personnelle, de son parcours, de son entourage, de son contexte professionnel, et d'une multitude d'autres critères ; en un mot, de sa singularité* » (TISSERANT G. 2012, p.43)

4. Bibliographie

AÏT-ALI Bélaïd, LESIEUR Gérard, *Guide pratique pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées psychiques*, 2008, 209 pages

BECQUET Ines, CLINET Marie-Rose, *Job coaching méthode et pratique*, 2004, 106 pages, Accès :
http://www.florainfo.be/IMG/pdf/268b3295-0ee1-43e9-97e9-125622ceac0c_1_.pdf

BUROT-BESSON Isabelle, BUROT Joëlle, *Guide pour l'emploi des personnes handicapées*, 2014, ESF-Editeur, 240 pages.

Centre d'information AVS/AI, *Guide de la réadaptation professionnelle*, Office AI 2012, 32 pages.

CHARZAT Michel, Rapport à Madame Ségolène Royal Ministre déléguée à la famille, à l'enfance et aux personnes handicapées, *Pour mieux identifier les difficultés des personnes en situations de handicap du fait de troubles psychiques et les moyens d'améliorer leur vie et celle de leurs proches*, 2002, 138 pages

Confédération suisse, *Rapport sur le développement de la politique en faveur des personnes handicapées*, 2017, 30 pages, Accès :
<https://www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/46889.pdf>

Conseil fédéral, Loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales, Accès :
<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002163/index.html>

FLÜCKIGER Yves, Dictionnaire suisse de politique sociale, Segmentation du marché du travail, 2000, Accès :
<http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=728>

KURMANN Sarah, OFAS, *Handicapés psychiques : quelle insertion sur le marché du travail ?*, Sécurité sociale, CHSS 3/2008, pp. 162-166

La Toupie, Employabilité, Accès :
<http://www.toupie.org/Dictionnaire/Employabilite.html>

LUISIER Géraldine, Dictionnaire suisse de politique sociale, le marché secondaire, Accès :
<http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=482>

OCDE, *Santé mentale et emploi : Suisse*, Contribution à la sécurité sociale, rapport de recherche n°12/13, CHSS 2/2014, pp.69 à 90.

Portail d'informations médicales, AVS-AI, FMH, Accès :
<http://www.ai-pro-medico.ch/fr/lassurance-invalidite/prestations-de-lai/>

ROYER Dominique, « *Qu'en est-il de la « valeur travail » dans notre société contemporaine ?* », *Empan* 2002/2 (n°46), pp.18-25.

SAVY Françoise, *Manuel du formateur pour le suivi en entreprise*, 2005, Educagri, 140 pages

SCHULER Daniela, BRULA Laila, *La santé psychique en Suisse. Monitorage 2012 (OBSAN Rapport 52)*, 2012, Neuchâtel : Observatoire suisse de la santé, 101 pages

SCHULER D., TUCH A., BUSCHER N. & CAMENZIND P., (2016), *La santé psychique en Suisse, Monitorage 2016*, (Obsan Rapport 72) Neuchâtel Observatoire suisse de la santé, 80 pages

TISSERANT Guy, *Le handicap en entreprise : contrainte ou opportunité ? Vers un management équitable de la singularité*, 2012, Pearson, 234 pages

Union nationale de familles et amis de personnes malades et/ou handicapées psychiques,
Accès :

www.unafam.org/specificite-du-handicap-psychique.html

WAGNER François, *L'assurance-Invalidité (AI)*, 2015, Support de cours de conseil et formation en assurance sociale, 30 pages

5. Annexes :

A. Questionnaire pour les employeurs

1. Avez-vous déjà côtoyé des personnes avec un handicap ?
2. Est-ce que vous vous verriez collaborer avec des personnes avec un handicap ?
3. Lorsque l'on vous parle de déficience psychique, qu'imaginez-vous ?
(Vous faites-vous du souci ? Avez-vous des craintes ?)
4. A l'heure actuelle, tout le monde est concerné par les troubles psychiques. Chacun de nous peut se trouver en difficulté dans son état de santé mentale. Si un de vos employés vous annonce qu'il souffre d'une dépression ou d'un burnout, comment réagissez-vous ? Feriez-vous appel à l'AI pour une détection précoce ?
5. Connaissez-vous les moyens/aides/ prestations de l'AI dans le domaine de la réinsertion ?
6. Selon vous, la réinsertion professionnelle est-elle une composante de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) ?
7. Que pensez-vous de la Loi en France vis-à-vis de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ?
(toutes les entreprises, dès 20 salariés, ont l'obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap dans la proportion de 6% de l'effectif total des salariés – si le taux n'est pas atteint, l'entreprise doit alors verser une contribution financière à un fonds dédié pour le développement de l'insertion professionnelle)
8. Quels sont, pour vous, les aspects positifs à la mise en place d'un stage pour un assuré en mesure de réinsertion ?
9. Quelles sont, pour vous, les difficultés à la mise en place d'un stage pour un assuré en mesure de réinsertion ?
10. En tant qu'employeur, avez-vous déjà été contacté par l'AI ou l'un de ses prestataires dans le but d'une collaboration ?
11. Êtes-vous ouvert à une collaboration avec l'AI ou l'un de ses prestataires ?
12. Si l'opportunité d'embaucher une personne souffrant d'un handicap psychique se présentait, quelles seraient vos plus grandes craintes relatives à l'exécution du travail au quotidien ?
13. Comment organiseriez-vous la prise en charge de cette personne sur le plan professionnel ?

B. Dépouillement des entretiens

8 entretiens :

1. 4 entretiens avec des employeurs n'ayant jamais fait de réinsertion

- Employeur 1 : Fiduciaire privée – 8 collaborateurs
- Employeur 2 : Imprimerie privée – Indépendant + 1 employée
- Employeur 3 : Charpente-Scierie SA – 9 collaborateurs
- Employeur 4 : Menuiserie SARL – 6 collaborateurs (dont 1 apprenti)

2. 4 entretiens avec des employeurs ayant fait ou faisant de la réinsertion

- Employeur 5 : Usine semi-privée – 50 collaborateurs
- Employeur 6 : Entreprise privée de logistique – 39 collaborateurs (dont 4 apprentis)
- Employeur 7 : Imprimerie SA – 30 collaborateurs
- Employeur 8 : Entreprise mécanique SA – 8 collaborateurs

EXTRAIT GRILLE DE DEPOUILLEMENT POUR LES EMPLOYEURS N'AYANT JAMAIS FAIT DE REINSERTION :

AXE 3 - ASPECTS POSITIFS

| | | |
|----|-------------|---|
| Q8 | Employeur 1 | Il cite l'aspect positif du financement. Pour lui, une personne en réinsertion pourrait rapidement faire du travail rentable pour l'entreprise. Il pense que la réinsertion pourrait peut-être être quelque chose de stimulant pour les autres collaborateurs. |
| | Employeur 2 | "ça peut ouvrir les yeux à la vie réelle pour une personne qui a passé par des faits de vie pas facile, ça nous permet d'apprendre à vivre différemment aussi, je dis principalement pour le patron de s'apercevoir que...ben... je ne veux pas que mes employés doivent passer par des événements comme ça." |
| | Employeur 3 | Le principal aspect positif pour lui est le fait de mieux connaître le problème du handicap-entreprise, une prise de conscience du handicap et que tous les gens sont différents les uns des autres. |
| | Employeur 4 | "ça peut être une bonne chose au niveau humain et après au niveau financier aussi je pense." |

AXE 4 - DIFFICULTES - FREINS

| | | |
|----|-------------|---|
| Q9 | Employeur 1 | Le principal problème est le temps qu'il faut consacrer à la personne jusqu'à son autonomie. Qui va s'occuper d'elle? Et qui va payer ce temps consacré? Il pense que c'est les entreprises semi-publique ou publique les plus proactives dans la réinsertion car c'est plus facile pour elles. |
| | Employeur 2 | Il pense que c'est impossible dans son entreprise car c'est une trop petite structure. Il y a plus de postes disponibles dans une grande entreprise. |
| | Employeur 3 | La principale difficulté réside dans le fait que c'est un métier dangereux. Il pense qu'il faudrait adapter les machines pour pas que la PSH minimise le danger. |
| | Employeur 4 | "ça serait d'arriver à occuper la personne en continuité par rapport aux différents travaux qu'on fait. C'est peut-être pas tous les jours évident à lui trouver un emploi approprié ou une occupation qui lui correspond." |

EXTRAIT DE LA GRILLE DE DEPOUILLEMENT POUR LES EMPLOYEURS AYANT FAIT DE LA REINSERTION :

AXE 2 - AVIS POLITIQUE

| | | |
|----|-------------|---|
| Q6 | Employeur 5 | "Oui, clairement" |
| | Employeur 6 | Il a un avis partagé: "alors euh... d'un côté oui et d'un autre côté...euh...en tant qu'employeur on a quand même l'objectif de faire avancer l'entreprise". Il pense que la réinsertion est profitable à tous quand les assurés sont motivés. Il a eu de mauvaises expériences avec des personnes "qui ont cherché à aller à l'AI" et il a dû s'en séparer. |
| | Employeur 7 | Il est à 100% d'accord avec cela. Au sein de son entreprise, "à l'époque on a toujours eu ce qu'on appelait les cas sociaux, les gens qui avaient certainement des troubles psychiques ou autres (...) on avait besoin de ces gens-là parce qu'à l'époque dans l'industrie on avait beaucoup de tâches manuelles donc c'était des gens qui finalement sans formation pouvaient bien nous dépatouiller" Il explique ensuite qu'actuellement on est dans une société très exigeantes qui demande d'assurer des normes, etc., et qu'avec les contrats collectifs et les salaires minimum, il engage la meilleure personne. |
| | Employeur 8 | "Oui (...) parce que de toute manière on paie. Ces gens on les paie au travers de nos impôts (...) après on a une RSE mais d'un côté c'est difficile parce qu'après nous on a un problème de rendement" Globalement, il pense qu'il faut plus de solidarité générale et acheter des produits interne en Suisse. |
| Q7 | Employeur 5 | Il ne comprend pas bien ce système et est plutôt contre. |
| | Employeur 6 | "je ne savais pas mais effectivement en France ils font beaucoup dans le social du coup c'est très compliqué pour une entreprise privé et pour l'entrepreneur à être efficace sur le marché du travail. Fin, c'est pas toujours évident pour un employeur de faire avancer son entreprise à cause de toutes les barrières que met l'Etat et le Social." |
| | Employeur 7 | Il pense que ce système va se retourner contre la PSH. Il pense qu'en Suisse, les administrations ont un double langage: "il faut accepter les handicapés mais en même temps on nous demande de livrer dans des délais extrêmement courts (...) si vous acceptez les personnes handicapées, vous acceptez également que son temps de travail ou sa qualité de travail et moins bonne" Il pense que l'intégration des PSH se passe mieux au niveau des communes qu'au niveau cantonal. |

| | | |
|--|-------------|--|
| | Employeur 8 | pour lui, ce n'est pas la bonne solution. "Avant on avait les entreprises qui avait des personnes défavorisées ou avec un handicap mais qu'on pouvait très bien occuper. Après on a ... ben l'informatique a fait du tort, la poste interne a disparu, c'est tous des petits jobs qu'on pouvait donner aux gens (...) Il pense que la réinsertion doit être un choix personnel. Le fait de l'imposer est malsain. "C'est pas le libéralisme économique". |
|--|-------------|--|

AXE 3 - ASPECTS POSITIFS

| | | |
|----|-------------|--|
| Q8 | Employeur 5 | C'est d'assumer sa part de responsabilité sociale - ça permet de découvrir des personnes qui ont des compétences spécifiques. Le stage permet de connaître les qualités de la personne au-delà du handicap et donc ouvre à une possibilité d'engagement. C'est également positif pour tous les collaborateurs de l'entreprise. |
| | Employeur 6 | Les personnes en stage ne sont pas rémunérées donc c'est une aide financière. Si l'entreprise a réussi à former la personne c'est avantageux pour tout le monde: la personne elle-même, l'entreprise qui a trouvé un bon collaborateur et l'AI qui a pu placer une personne. |
| | Employeur 7 | C'est de montrer aux autres collaborateurs qu'ils sont prêt à accueillir des gens en difficultés si un jour quelqu'un est dans une situation de stress, il comprendra que son emploi n'est pas menacé. Mais il faut faire attention à l'intégration positive. |
| | Employeur 8 | ça permet une remise en question sur l'entreprise, la communication, l'organisation de la place de travail... "C'est une charge de travail mais d'un côté ça nous amène un plus." |

AXE 4 - DIFFICULTES - FREINS

| | | |
|----|-------------|--|
| Q9 | Employeur 5 | Pour lui, la principale difficulté c'est le temps que ça prend de former une personne |
| | Employeur 6 | C'est le temps que ça prend de former une personne. C'est plus facile dans une grande structure. |
| | Employeur 7 | C'est le temps que ça prend de former une personne |

| | | |
|--|-------------|--|
| | Employeur 8 | La difficulté "c'est la personne en elle-même. Si la personne s'intègre pas, c'est plus difficile à essayer de l'évaluer (...) c'est également d'avoir un travail adéquat à la personne" |
|--|-------------|--|

AXE 6 - PRISE EN CHARGE : CRAINTES & PROCEDES

| | | |
|-----|-------------|---|
| Q12 | Employeur 5 | La plus grande crainte c'est la stabilité. |
| | Employeur 6 | La plus grande crainte c'est les erreurs dans la commande. "Le taux d'erreurs augmente quand on a des temporaires ou des gens en réinsertion et du coup on a une insatisfaction de la clientèle. C'est l'image de l'entreprise qui est en jeu. (...) donc on doit passer énormément de temps à surveiller la qualité de la préparation de nos collaborateurs pour éviter le nombre d'erreurs" |
| | Employeur 7 | C'est de surcharger le collaborateur qui va s'occuper de la personne en réinsertion. "il faut bien protéger la personne qui va être amenée à accompagner la personne avec un handicap." |
| | Employeur 8 | C'est de ne pas pouvoir compter sur la personne. "on est une petite équipe on doit être présent au travail" |

| | | |
|-----|-------------|--|
| Q13 | Employeur 5 | En établissant un plan de formation, un peu comme pour former des apprentis. |
| | Employeur 6 | "on a un plan de formation pour tous les nouveaux collaborateurs (...) il va toujours travailler avec une personne et petit à petit devenir de plus en plus autonome (...) et il a un référent par département" |
| | Employeur 7 | "Il faut intégrer les collaborateurs dans une discussion pour l'intégration". Pour lui, il faut que tous les collaborateurs soit d'accord de faire cette expérience dans la réinsertion car c'est toujours le côté relationnel - humain qui pose problème dans une entreprise. |
| | Employeur 8 | "Il faut que la personne puisse être intégrer (...) on veillera simplement à ce que si un jour on voit que ce n'est pas le top, on ira causer avec la personne pour avoir un suivi." |

C. Les prestations de l'AI :

La détection précoce a pour but d'établir le plus rapidement possible un contact entre l'AI et la personne dont la capacité de travail est restreinte pour des raisons de santé et dont l'affection risque de devenir chronique. Les personnes qui ont présenté une incapacité de travail ininterrompue de 30 jours au moins, ou se sont absentes de manière répétée pour des périodes de courtes durées pendant l'année en cours peuvent être annoncées à l'office AI du canton de domicile par plusieurs personnes : l'assuré ou représentant légal, l'employeur, le médecin traitant, l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, etc. (WAGNER, 2014, p.4)

Dès la communication de détection précoce, l'office AI convoque la personne assurée à un entretien pour établir un premier bilan de la situation médicale et socioprofessionnelle. L'assuré doit participer activement à la mise en œuvre de toutes les mesures contribuant au maintien de son emploi ou à une activité comparable. (WAGNER, 2014, p.8)

Une fois la demande de prestation déposée, l'office AI examine si des mesures d'intervention précoce³ sont signalées, par exemple : service de placement, orientation professionnelle, etc. Les mesures d'intervention précoce se déroulent la plupart du temps, chez l'employeur actuel de l'assuré. (WAGNER ; 2014, p.10)

Les mesures de réinsertion⁴ se déroulent par contre surtout en cadre institutionnel. « *Elles servent en particulier aux patients atteints de problèmes psychiques.* » (Portail d'informations médicales AVS-AI, FMH) Elles se composent de différentes dispositions :

- Entraînement à l'endurance : durée maximale de 3 mois sans exigence de rendement), temps de présence : de 2 à 4 heures par jour, au moins 4 jours par semaine.
- Entraînement progressif : durée maximale de 6 mois, prolongeable de 3 à 6 mois, temps de présence minimal de 4 heures par jour au moins 4 jours par semaine, avec un rendement de 50%
- Travail de transition : ce degré de mesure permet de garder une occupation en attente d'une phase suivante.
- Job coaching REST⁵ : l'assuré effectue un stage sur le premier marché du travail en étant accompagné et soutenu par un coach (ex. MSP). Temps de présence minimal : 2 heures par jour pendant au moins 4 jours par semaine à une capacité de travail de 50%.

Si les mesures de réinsertion ne suffisent pas à retrouver les compétences professionnelles suffisantes à une réinsertion, il y a une mise en place d'un reclassement professionnel ou d'une formation initiale. L'OAI⁶ met tout en œuvre ensuite avec l'aide au placement⁷ dans la recherche d'un emploi adapté.

Les mesures d'ordre professionnel⁸ occupent une place importante dans l'AI car elles demandent de restaurer ou d'améliorer la capacité de gain de l'invalidé. Les mesures d'ordres professionnelles se déclinent ainsi : orientation professionnelle, formation professionnelle initiale, reclassement professionnel, service de placement, indemnités pour augmentation des cotisations, allocations d'initiation au travail, aide en capital et placement à l'essai. (WAGNER, 2012, p.13)

³ Article de loi : 7d LAI

⁴ Article de loi 14a LAI

⁵ Réinsertion proche de l'économie avec un soutien sur le lieu de travail

⁶ Office de l'Assurance Invalidité

⁷ Article de loi : 18 LAI

⁸ Article de loi : 15, 16, 17 LAI

Pour les mesures de réinsertion qui se déroulent dans l'entreprise, une contribution est versée à l'employeur. L'assurance peut verser une contribution au maximum de 100.- par jour, pendant 230 jours au maximum ; ce qui représente environ une année sans les weekends et les jours fériés.

Dans le cadre d'un placement à l'essai, l'employeur n'a pas à verser de salaire. Si le collaborateur donne entière satisfaction à l'entreprise, celle-ci peut établir un contrat d'engagement. L'OAI peut continuer à fournir des conseils et un suivi. L'employeur peut percevoir une allocation d'initiation au travail pendant une période pouvant aller jusqu'à 6 mois. L'OAI révisé la rente de l'assuré et la supprime ou la réduit avec une protection de 3 ans. Cela permet de garantir à l'entreprise de n'engager aucun risque financier si l'employé rechute. *« Si [l'] employé fait une rechute (...) et présente une incapacité de travail d'au moins 30 jours, il perçoit une prestation transitoire du montant de son ancienne rente. [L'employeur] n'a donc pas besoin de déclarer la maladie à [son] assurance d'indemnités journalières et il ne risque pas de devoir payer des primes plus élevées. (...) [Il est] notablement déchargé du paiement du salaire. Pendant trois ans, [l'] employé reste assuré auprès de son ancienne caisse de pensions. S'il est à nouveau en incapacité de travailler, la caisse de pension n'aura pas à verser de prestations d'invalidité, et l'employeur n'a pas à craindre une augmentation des primes de la prévoyance professionnelle. »* (Guide de la réadaptation professionnelle, 2012, p. 20)

L'assuré a droit à une rente aux conditions suivantes :

- *« Si sa capacité de gain ou sa capacité d'accomplir ses travaux habituels ne peut vraisemblablement pas être rétablie, maintenue ou améliorée par des mesures de réadaptation raisonnablement exigibles*
- *S'il a présenté une incapacité de travail au sens de l'article 6 LPGA⁹ d'au moins 40% en moyenne durant une année sans interruption notable, et*
- *Si, au terme de cette année, il est encore invalide au sens de l'article 8 LPGA¹⁰ à 40 % au moins. »* (WAGNER, 2015, p.19)

Les rentes sont calculées en fonction du degré d'invalidité :

- Invalide à au moins 40% = $\frac{1}{4}$ de rente → CHF 588.-/mois (max.)
- Invalide à au moins 50% = $\frac{1}{2}$ de rente → CHF 1175.-/mois (max.)
- Invalide à au moins 60 % = $\frac{3}{4}$ de rente → CHF 1763.-/mois (max.)
- Invalide à au moins 70% = 1 rente entière → CHF 2350.-/ mois (max.)

⁹ Est réputée incapacité de travail toute perte, totale ou partielle, de l'aptitude de l'assuré à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité le travail qui peut raisonnablement être exigé de lui, si cette perte résulte d'une atteinte à sa santé physique, mentale ou psychique. En cas d'incapacité de travail de longue durée, l'activité qui peut être exigée de lui peut aussi relever d'une autre profession ou d'un autre domaine d'activité. (<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002163/index.html>)

¹⁰ Est réputée invalidité l'incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanente ou de longue durée.

Les assurés mineurs sans activité lucrative sont réputés invalides s'ils présentent une atteinte à leur santé physique, mentale ou psychique qui provoquera probablement une incapacité de gain totale ou partielle.

Les assurés majeurs qui n'exerçaient pas d'activité lucrative avant d'être atteints dans leur santé physique, mentale ou psychique et dont il ne peut être exigé qu'ils en exercent une sont réputés invalides si l'atteinte les empêche d'accomplir leurs travaux habituels. L'art. 7, al. 2, est applicable par analogie. (<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20002163/index.html>)

Le déficit de l'AI demeurant très élevé (environ 15 milliards), le montant d'une rente entière moyenne est de CHF 1767.-. (WAGNER, 2015, p.23)

D. La responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

La Confédération Suisse définit la RSE comme suit : « *La RSE porte sur les effets des activités des entreprises sur la société et l'environnement. (...) [Elle] embrasse une large palette de thèmes dont les entreprises doivent tenir compte. En font notamment parties les conditions de travail (y c. la protection de la santé), les droits de l'homme, l'environnement, la prévention de la corruption, la concurrence équitable, les intérêts des consommateurs, la fiscalité et la transparence. (...) Il s'agit en outre de prêter attention aux attentes de la société qui peuvent aller au-delà des obligations juridiques. (...) En Suisse, différents termes sont utilisés pour désigner la RSE, par exemple responsabilité sociétale des entreprises (RSE), conduite responsable ou durabilité de l'entreprise.* »¹¹

Parce qu'elle englobe différents aspects liés au rapport humain-travail, je voulais savoir si, pour le patron, la réinsertion professionnelle faisait partie intégrante de la responsabilité sociale de l'entreprise.

E. La loi en France sur l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap

Depuis le 10 juillet 1987, le gouvernement français établit une loi en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Cette loi « *supprime le quota de 10% d'emploi obligatoire de mutilés de guerre et impose aux entreprises de plus de 20 salariés l'emploi de personnes handicapées à hauteur de 6% des effectifs. Une contrepartie financière est demandée aux établissements privés et aux établissements industriels et commerciaux publics ne respectant pas ce quota. Ces contributions alimentent un fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés. Ce fonds est géré par un organisme paritaire, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées), association régie par la loi de 1901, qui doit mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.* » (BUROT-BESSON, BUROT, 2014, p.21)

11