



N°10 | Année 2018

La politique de l'action sociale

Varia

Un emploi à tout prix ? La pratique du placement pour des bénéficiaires de l'assurance-invalidité en Suisse

Véronique Antonin-Tattini

Résumé

Français / English

Cet article s'attache à saisir la pratique du placement vers l'emploi dans le domaine de l'assurance-invalidité en Suisse pour des bénéficiaires atteints dans leur santé. À partir d'un matériau empirique constitué d'observations directes et d'entretiens, complété par l'analyse de sources documentaires variées, nous montrons que la pratique du placement peut mener à un déclassement professionnel et salarial du bénéficiaire lors de son processus d'embauche en entreprise. Cette logique de déclassement est pourtant rendue possible par le dispositif légal même de l'assurance-invalidité notamment à travers l'injonction d'accepter un travail convenable, un taux de rendement réduit du bénéficiaire non réévalué et l'idée que l'employeur n'a pas à prendre de risques financiers lors d'un tel engagement.

This study endeavours to throw light on the practices in use in the Swiss disability insurance enforcement agencies that place benefit recipients in work. Based on empirical material made up of direct observations and interviews, supplemented by an analysis of existing documents, this paper shows that in practice, employment may lead to a downgrading in pay and professional status for benefit recipients when they are hired by a company. This downgrading is made possible by the federal legal provisions of the disability insurance itself: especially the injunction to benefit recipients to accept any suitable job, the calculation of a reduced rate of output for them, and the idea that the employer should not take any financial risks when hiring someone like them.

Entrées d'index

Mots clés : Placement en emploi, handicap, assurance-invalidité, déclassement

Key words : Employment, disability insurance, downgrading

Texte intégral

Introduction

Malgré le désir des personnes en situation de handicap d'accéder au marché du travail ordinaire et leur soutien par diverses politiques, des études ont montré que leur taux d'emploi est plus faible que pour les personnes valides et leur taux de chômage plus élevé (OCDE, 2006, p. 34). Par exemple, pour l'ensemble de l'Union européenne, en 2011, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 47,3% et celui des personnes valides de 66,9% (Service de presse d'Eurostat, 2014). En Suisse, en 2013, il est d'environ 72% pour les personnes en situation de handicap et de 85% pour les valides ; de plus, les premières sont moins souvent dans des postes à plein temps (OFS, 2016). À leurs problèmes de santé, s'ajoutent souvent d'autres obstacles individuels à l'emploi (âge, manque de confiance, manque de formation, etc.) et en rapport avec l'environnement socio-économique (discriminations, méconnaissances des mesures d'insertion, conditions de travail non adaptées, rapports sociaux de travail, etc.).

À côté de l'action de chaque personne handicapée pour tenter d'accéder au marché du travail par elle-même (candidatures spontanées, réseaux de relations), celle-ci peut rechercher un emploi en passant par divers organismes qui ont pour fonction le placement vers l'emploi et auxquels elle peut être affiliée à travers son statut administratif (chômeur, invalide, etc.).

Cette fonction du placement a été construite à travers l'histoire pour répondre au chômage et à l'exclusion et est inscrite dans le registre juridico-administratif dont celui du handicap. Pour autant qu'elle ne soit pas confondue avec la notion d'insertion, elle est définie, dans la littérature scientifique trouvée, comme une mise en relation entre demandeur d'emploi et employeur potentiel en vue de l'intégration de ce premier (Barbier, 2006 ; De Larquier, 2000). Derrière ce terme générique, comme souligné par Fondeur et Tuchsirer (2005), se profilent toutefois des modalités variées de mise en œuvre comme une mise en relation plus ou moins directe ou indirecte entre les parties.

Bien que le placement vers l'emploi ne soit pas une fonction nouvelle, les écrits l'ont peu abordée comme une tâche spécifique et du point de vue de sa pratique professionnelle à partir de sa mise en œuvre dans le domaine de l'assurance-invalidité (AI) en Suisse. Ils ont traité le placement vers l'emploi, tant privé que public, essentiellement au niveau organisationnel et de son évolution historique et/ou comme une tâche parmi d'autres (par exemple, éligibilité aux prestations, contrôle, etc.) englobée dans le travail d'accompagnement enquêté notamment dans le régime de l'assurance-chômage (pour la Suisse, Bonvin et Moachon, 2010 ; Moachon,

2015) ou dans des institutions publiques et privées pour des personnes atteintes dans leur santé (pour la Suisse, Guggisberg et Egger, 2008 ; Baumgartner *et al.*, 2004).

Face à ce constat, la présente contribution, issue d'une thèse en sociologie, s'intéresse à la tâche spécifique du placement vers l'emploi inscrite dans le dispositif fédéral de l'AI pour des personnes atteintes dans leur santé et à sa pratique concrète effectuée par des professionnels actifs au sein d'organismes cantonaux de placement chargés de l'exécution de ce régime.

Nous discuterons ici du risque de déclassement professionnel et salarial auquel un bénéficiaire (tout type de handicap confondu) peut être confronté lors de son processus d'embauche en entreprise ordinaire. Après avoir présenté notre approche théorique et méthodologique qui entre par l'analyse de l'activité pour saisir la pratique professionnelle, nous montrerons les mécanismes principaux par lesquels cette pratique peut inciter à un déclassement du bénéficiaire, malgré son reclassement professionnel. Nous verrons qu'un emploi « à tout prix » peut être le prix à payer afin d'obtenir une opportunité d'emploi¹.

L'entrée par l'analyse de l'activité

S'interroger sur la pratique du placement vers l'emploi, à partir de là où elle est exercée par les professionnels, est essentiel pour saisir la mise en œuvre de l'action publique dans ce domaine et en contexte. De ce niveau notamment dépend l'existence effective et la traduction concrète du placement.

Pour ce faire, nous sommes tout d'abord entrés par la mise en œuvre de l'action publique à partir du bas à la suite des travaux de Lipsky (1980). Cette perspective théorique a montré que les agents au bas des hiérarchies des systèmes politico-administratifs apparaissent comme de véritables *policy-makers* (Brodin, 2012). Ils ne sont pas de simples exécutants de politiques publiques ; ils peuvent aller jusqu'à redéfinir un problème, transformer les façons de faire et émettre de nouvelles décisions qui participent à la fabrication des politiques publiques (Hassenteufel, 2008, p. 95).

À partir de là, nous avons adopté une approche de sensibilités pragmatiques pour saisir l'activité de travail et son déroulement (Cantelli *et al.*, 2009). Une telle approche vise à saisir l'activité de travail dans les situations où elle se déroule, sans en préjuger *a priori* les contours, mais en leur donnant un statut pragmatique. Dans cette veine, pour donner plus de poids à une sociologie centrée sur l'agir et non sur les acteurs et leurs capacités (Quéré, 2009, p. 315), nous avons privilégié des travaux du courant de l'action située allant dans les pas d'Ogien et de Quéré (2005).

¹ Malgré cette posture critique, nous ne nions pas les effets positifs de la pratique du placement notamment sur le bénéficiaire comme, par exemple, le développement de son employabilité et l'utilisation d'instruments tels que le stage pour favoriser son entrée chez un employeur.

Ce courant de l'action située fait partie de l'analyse de l'activité (notamment la psychodynamique du travail avec Dejours, la clinique de l'activité avec Clot, le cours d'action avec Theureau) qui s'est développée à partir d'une distinction fondatrice entre travail prescrit et travail réel. Le travail réel du professionnel ne se résume pas à mettre en œuvre des prescriptions telles que des politiques sociales. Le travail réel : « c'est quelque chose en plus qu'il faut rajouter pour qu'il y ait production » (Davezies, 1993, p. 34).

Par ailleurs, comme pour ces travaux, le courant de l'action située promeut non seulement une conception non déterministe et non rationaliste de l'action, mais immanente au sens fort (Ogien et Quéré, *op. cit.*, p. 3)². Lorsque le professionnel agit, il doit faire avec de nombreux éléments de l'environnement à prendre en compte dans une logique interne d'organisation de l'activité située (Quéré, 2006). Ces éléments d'influence peuvent être les prescriptions et la façon dont l'agent fait avec (interprétation, résistance, etc.), les caractéristiques du moment et du contexte, les expériences antérieures du professionnel et du collectif, les bénéficiaires, les valeurs, les émotions, les objets, le temps, etc. (Mezzena et Stroumza, 2012).

Le professionnel est impliqué dans le cours de l'activité comme un élément parmi d'autres et non pas comme l'unique source d'influence (Mezzena, et Stroumza, *op. cit.*, p. 38). Par ailleurs, l'existence et les effets de ces éléments sur l'activité ne sont pas prédéfinis en amont de leur effectuation (*Ibid.*). Il s'agit de considérer ce qui survient dans le cours de l'action, à l'intérieur même de son déroulement et non pas en dehors de celle-ci - sans présupposer *a priori* de quoi sera faite l'activité (Mezzena *et al.*, 2013, p. 204). De plus, ces éléments divers constituent non seulement l'activité, mais sont en retour transformées par elle et ses effets (*Ibid.*).

En raison de l'absence d'hypothèses lourdes sur l'action, ce courant de l'action située nous permet de décrire et comprendre la constitution de la pratique du placement à partir de ses activités situées en prêtant attention à ce que fait le professionnel pris dans d'autres éléments agissant. Cette perspective laisse la place à la surprise dans notre activité de recherche pour comprendre ce qu'il s'y passe sans juger de la conformité de la pratique à des prescriptions par exemple *via* l'évaluation des résultats attendus (Genard et i Escoda, 2013).

Pour accéder à cette connaissance, nous avons procédé à une étude de cas principale centrée sur un organisme cantonal de placement chargé de la mise en œuvre de l'AI sur lequel nous focaliserons ici³. Notre matériau empirique concernant ce domaine de l'AI a été constitué (en 2014) d'observations directes et d'entretiens d'explicitation (Vermersch, 2006) avec une dizaine de professionnels et cinq entretiens semi-directifs avec des responsables, complété par

² Pour appréhender la pratique au niveau de ce qu'elle a de plus concret, ce qui s'y passe, il est nécessaire d'aller vers celle-ci en partant des situations de travail caractérisées par leur contexte et singularité (Jobert, 1999).

³ Cette étude de cas a été complétée par des données collectées dans des organismes similaires dans d'autres cantons, ainsi que par une enquête approfondie d'un office de l'assurance-chômage et d'un service de l'aide sociale dans le même canton.

l'analyse de sources documentaires variées (bases légales, rapports d'activité, cahier des charges, etc.)⁴.

Une mesure de réadaptation professionnelle

Dans l'AI, trois éléments sont nécessaires pour que l'existence d'une invalidité puisse être admise : une atteinte à la santé qui se répercute sur la capacité de travail, une incapacité de gain permanente ou de longue durée et un lien causal entre ces deux éléments. Ainsi, l'atteinte à la santé (élément médical) n'est considérée dans ce régime que si elle provoque une diminution notable de la capacité de gain (élément économique).

Dès la création de cette assurance fédérale en 1959, un service de placement interne à ce régime a été considéré comme plus à même (connaissances du handicap, encadrement renforcé, etc.) de s'occuper des personnes invalides ou menacées d'invalidité que d'autres organismes s'occupant par exemple des chômeurs.

Par conséquent, le placement fait partie des fonctions que chaque organisme cantonal (26 au total) en charge de l'AI doit mettre en œuvre, ceci à côté de l'évaluation du degré d'invalidité de l'assuré, de l'identification des cas précoces d'invalidité, de l'éligibilité aux prestations et de l'octroi de mesures de réinsertion et de réadaptation.

Mais qu'est-ce que le placement ? À la lecture de la base légale fédérale de l'AI, il ressort que le placement est catégorisé comme une mesure de réadaptation professionnelle au même titre par exemple que le reclassement (qui est souvent une formation dans une nouvelle ou la même profession) que peut faire un bénéficiaire. Le reclassement précède souvent la mesure de placement. Quant à son contenu, la mesure de placement, telle que décrite en son article de base de la loi sur l'AI (al. 1, art. 18, LAI du 19 juin 1959, état le 1^{er} janvier 2017), consiste en un soutien actif à la recherche ou au maintien d'un emploi adapté pour un assuré⁵. À cet égard, au fil des révisions législatives, la recherche et le maintien en emploi sur le marché du travail ordinaire sont devenus des objectifs prioritaires et les assurés doivent s'activer en ce sens tout au long du processus de réadaptation auquel ils sont soumis (Ferreira, 2015)⁶.

À côté de l'action envers les bénéficiaires de ce régime social, les employeurs sont de plus en plus incités - à défaut d'obligations légales d'embauche de personnes atteintes dans leur santé -, à engager ces publics avec l'introduction de nouveaux instruments qui font aussi partie de la mesure de placement (placement à l'essai, prise en charge salariale partielle, indemnité en cas

⁴ Nous avons observé pendant deux jours consécutifs chaque professionnel du placement et participé à des colloques internes.

⁵ Cette mesure est offerte pendant six mois, mais peut durer plus longtemps pour des bénéficiaires soumis à une réévaluation de rentes.

⁶ L'intégration sur le marché du travail ordinaire et l'activation sont devenues des normes dominantes de ce dispositif et, plus largement, de la politique du handicap et priment sur l'octroi d'une rente (Probst *et al.*, 2015).

d'augmentation de cotisations, etc.) (art. 18a, 18b, 18c, LAI du 19 juin 1959, état le 1^{er} janvier 2017). Ces instruments demeurent sans coût financier pour l'employeur ou le réduise.

Un déclassement suite à un reclassement professionnel

Dans les emplois convoités sur le marché du travail ordinaire, le déclassement professionnel et salarial est une éventualité qui ressort lors de l'activité du placement observée. Pour notre présent usage, le déclassement professionnel signifie que le niveau de formation atteint de l'individu est supérieur au niveau de qualification requis pour un emploi (Robin, 2012, p. 6). Le déclassement salarial est, quant à lui, une dimension complémentaire au déclassement professionnel qui consiste à analyser la correspondance entre le niveau de diplôme et la rémunération obtenue (*Ibid.*).

Les connaissances sur le déclassement professionnel et salarial touchant les personnes en situation de handicap font pourtant défaut ici et ailleurs. Par exemple, les statistiques sur l'intégration en milieu de travail ordinaire se centrent sur le taux d'emploi de ces personnes, les secteurs d'activité, les catégories socio-professionnelles et les caractéristiques de la population étudiée (sexe, âge, formation, handicap, etc.) mises en comparaison souvent avec tout un chacun (par exemple, OFS, 2012)⁷.

Du vendeur qualifié au laveur d'automobiles

Une situation de travail observée, prise ici comme base principale de discussion, dépeint le cas d'un bénéficiaire qui est incité, lors de son processus d'embauche, à accepter un travail de laveur d'automobiles avec un déclassement salarial en conséquence, alors qu'il a terminé un reclassement professionnel, financé par l'AI, en tant que vendeur qualifié.

En raison de son atteinte à la santé et de sa capacité de gain résiduelle, ce bénéficiaire est considéré comme ayant un taux de rendement réduit, évalué à 50%, avec néanmoins un temps de présence horaire estimé à 100% par le dispositif de l'AI. Pour compenser ce taux de rendement réduit, il reçoit parallèlement une demi-rente d'invalidité.

Voici quelques extraits (coupés mais sans enlever le sens du discours) d'un entretien réalisé dans l'entreprise concernée entre le directeur, le professionnel du placement et l'assuré au sujet de la négociation salariale pour le poste de laveur d'automobiles visé :

- Directeur : « Oui, son rendement est estimé à pas plus de 50%..., pour nous de toute façon un poste à 100% c'est pas possible » ; « On peut pas suppléer le 50% manquant du rendement » ; « J'ai pas de base de salaire, de tabelles, pour ce poste, j'ai regardé. Alors j'ai regardé ce qui correspondait au plus près dans la convention, nettoyeur c'est 3 300.-- (francs suisses), sans papier, sans rien ».
- Bénéficiaire : « Ben, j'ai les déplacements, les repas à midi, le loyer... ».

⁷ Quelques données énumèrent une précarité de leur emploi (à durée déterminée, peu qualifié, temps partiel).

- Placeur : « On a déjà calculé votre rendement... Quelqu'un qui fait nettoyeur à 100%, gagne pas plus que 3 300.--. Le but c'est pas que ça coûte trop cher à l'employeur. On peut pas payer ».
- Bénéficiaire : « Si je dois travailler 9 heures par jour et vu que j'ai un appartement, faut vivre. Mon père sera pas d'accord s'il doit me payer pour ça ».
- Placeur : « Peut-être que vous avez droit aux services sociaux en complément... Et je vous dis que c'est pas possible de trouver un poste plus payé ».
- Directeur : « Moi, j'ai pas l'obligation de ce poste » ; « Il est créé de toute pièce ».
- Placeur : « Trouver un employeur qui vous donne ce que vous demandez, sans qualification, c'est mission impossible. Vous êtes libre, mais pensez bien que vous aimez ce job et que vous êtes au chômage avec la fin de droit... » ; Faut bien réfléchir... ; « Mais il n'y a pas grand-chose à débattre »⁸.

Un non retour sur investissement

Un tel déclassement - de vendeur qualifié à laveur d'automobiles - intervient alors que le dispositif de l'AI a investi dans des mesures de type reclassement professionnel pour permettre au bénéficiaire de réparer sa capacité de gain en fonction du principe de la primauté de la réadaptation sur la rente⁹. Une fois la mesure de reclassement terminée, la capacité de gain de l'assuré est théoriquement restaurée et l'AI a terminé son travail d'éloignement du risque d'invalidité (Probst *et al., op. cit.*). L'individu est ainsi censé être suffisamment équipé, pour qu'il sorte du dispositif de l'AI et qu'il (re)trouve un emploi en adéquation.

Dans la mesure où le bénéficiaire ne trouve pas de travail à la fin de la mesure de réadaptation de l'AI, pour recevoir une aide financière, il devra s'inscrire à l'assurance-chômage fédérale, pour autant qu'il en remplisse les droits. Ou alors, il se dirigera vers l'aide sociale cantonale, qui est sous conditions de ressources.

En définitive, l'État investit dans des mesures de réadaptation professionnelle. Mais la participation à celles-ci demande aussi un investissement de la part de l'assuré pour les effectuer qui n'est pas négligeable (en énergie, en temps, etc.), avec l'idée que cela en vaille la chandelle pour retrouver un emploi en adéquation en milieu de travail ordinaire.

Or, dans la présente situation, il y a un décalage entre ce qui est attendu à l'entrée d'une mesure de réadaptation et ce qui en découle à la sortie. Malgré les efforts consentis par l'assuré en exécutant un reclassement professionnel, celui-ci n'aura pas un retour sur investissement avec un emploi correspondant et peut au final être réduit à devenir un « petit » salarié, à peine rémunéré. C'est ce qu'avance un autre agent à un bénéficiaire : « (...) et on a fait, entre guillemets, tout cela (sous-entendu un reclassement professionnel pour l'assuré) pour rien ». Ceci avec un risque de rester dans un emploi précaire et ne pas retourner dans un emploi correspondant à la formation apprise à l'AI. C'est ce qu'explique un professionnel à un bénéficiaire : « Bon, ce serait dommage maintenant que vous avez fait toute cette formation

⁸ Ce bénéficiaire est suivi par le service de placement de l'AI, mais reçoit parallèlement des indemnités de l'assurance-chômage, vu qu'il n'a pas encore trouvé d'emploi à la fin de sa formation de vendeur. C'est une situation de collaboration interinstitutionnelle entre régimes sociaux.

⁹ En principe, l'assuré n'a droit qu'aux mesures de reclassement nécessaires, propres à atteindre le but de réadaptation visé, et non pas à celles qui seraient les meilleures pour lui (Hatam, 2014).

pour partir dans un autre métier... Bon, c'est clair que maintenant si on part, euh, si on s'oriente vers une autre ligne professionnelle (...), vous y reviendrez plus ou très difficilement ».

Un taux de rendement réduit

Le nouveau travail de laveur d'automobiles, à côté d'un déclassé professionnel et salarial qui s'ensuit, sera de sus peu rémunéré en raison du taux de rendement de l'assuré évalué comme étant réduit à 50%.

À cet égard, notons que pour mesurer l'invalidité et la capacité de gain résiduelle d'un assuré, les médecins (traitants, services médicaux, etc., parfois à l'aide d'observations professionnelles) évaluent sa capacité de travail dans une activité adaptée à ses limitations fonctionnelles engendrées par l'atteinte à la santé ; cette évaluation comprend en principe son taux de rendement et son temps de présence horaire possibles au poste de travail (Swiss Insurance Medicine, 2013, p. 7).

L'enjeu d'une telle évaluation est économique, car il s'agit, par ce biais, d'estimer ce que vaut le bénéficiaire sur le marché du travail, son salaire possible, et en contrepartie de décider de l'octroi d'une rente d'invalidité partielle ou entière. Par exemple, comme dans la situation présentée *supra*, une personne peut être engagée avec un taux de présence horaire allant jusqu'à 100% dans l'entreprise, soit durant toute la journée, mais n'être sollicitée qu'à 50% avec un taux de rendement estimé de la sorte. Ainsi, dans la mesure où elle gagne 3 300 francs suisses par mois, elle n'aura droit qu'à la moitié du salaire en rapport avec son taux de rendement réduit et une rente d'invalidité partielle en compensation. Une rente d'invalidité dont le montant n'est, dans le contexte helvétique, pas élevé.

Une fois la capacité de travail du bénéficiaire décidée en amont par le dispositif médico-administratif de l'AI et ses experts, elle ne peut pas être révisée par le professionnel du placement ou d'autres agents dont ce n'est pas la tâche. Pour une demande d'une nouvelle évaluation de la capacité de travail, comprenant donc le taux de rendement, la condition est la survenue d'éléments médicaux ou économiques nouveaux concernant le bénéficiaire. En conséquence, une nouvelle décision devra être rendue par les experts de l'AI en charge de cette évaluation.

En regard de ce qui précède, il peut être avancé, d'un point de vue critique, que l'évaluation de la capacité de travail par le dispositif de l'AI ne tient pas compte, au moment de sa détermination, de l'évolution de celle-ci dans le temps et dans d'autres contextes de travail que celui éventuel concerné par les observations professionnelles. Comme si le rendement de l'assuré était considéré comme un état permanent, devenu en quelque sorte un attribut de la personne, fixe, et non un processus susceptible d'évoluer en fonction des caractéristiques de la personne et de sa situation actuelle.

Ce qui pousse à un déclassement

Notre analyse montre que le déclassement est un risque qui ressort surtout pour le cas-type d'un bénéficiaire qui n'a pas trouvé de travail rapidement après son reclassement professionnel à l'AI et dont les indemnités de régimes sociaux, desquelles il dépend depuis un certain temps, s'étiolent. C'est ce qui apparaît par exemple dans le propos d'un professionnel qui s'adresse à un assuré : « Je vous ai vu y a quelques semaines... euh... pour rappel voilà donc on était dans l'idée, soit de trouver une autre possibilité d'emploi (...) C'est clair qu'aujourd'hui on n'est pas dans une phase où on va tirer des grands plans hein (...), s'il y a par contre une possibilité, que vous retrouviez une place ».

Par ailleurs, le risque de déclassement est influencé tout particulièrement par des éléments internes au système de protection sociale dont l'injonction légale d'accepter un travail convenable et la croyance de l'impact négatif du chômage de longue durée sur les chances d'emploi. De même, le taux de rendement réduit du bénéficiaire et l'idée que l'employeur n'a pas à prendre de risques financiers lors d'un tel engagement influencent la possibilité d'un déclassement salarial¹⁰.

L'injonction à un travail convenable et le retour à l'emploi difficile

Tout d'abord, l'injonction d'accepter un travail convenable est prescrite dans l'assurance-chômage fédérale et influence le dispositif de l'AI (sans que la notion de travail convenable ne soit toutefois explicite dans ce dernier). Dans le dispositif du chômage, cette notion s'applique à tous les demandeurs d'emploi qui peuvent aussi être des personnes atteintes dans leur santé bénéficiant de ce régime parallèlement au service de placement de l'AI (al. 2, art. 15, LACI du 15 juin 1982, état le 1^{er} janvier 2016). Selon notre observation, l'idée de travail convenable est reprise par le professionnel du placement de l'AI pour les bénéficiaires qu'il suit qui peuvent, comme susmentionné, être affiliés à l'assurance-chômage, mais aussi à d'autres régimes sociaux depuis longtemps.

À nouveau, pour l'assurance-chômage, parmi les divers critères légaux qui permettent de déterminer (par la négative) si un travail peut être réputé comme convenable, on trouve le suivant : « L'activité précédemment exercée par l'assuré n'est prise en considération que dans la mesure où l'assuré a droit, dans un premier temps, de concentrer ses recherches d'emploi sur son ancien secteur professionnel ou d'activité, sous réserve toutefois qu'il y ait effectivement des offres d'emploi dans le secteur en question. Elle est prise en considération pendant plus longtemps s'il n'y a pas pénurie d'emplois vacants dans son ancien secteur professionnel » (lettre B286, SECO, 2017).

¹⁰ Selon notre observation, le risque de déclassement est aussi rendu possible par une surestimation de l'existence de possibilités d'emploi adapté au handicap effectuée en amont par le dispositif médico-administratif, ainsi que par des critères externes à la reconnaissance de l'invalidité (manque d'expérience professionnelle, âge, etc.) potentiellement valables pour tout un chacun.

La mise en pratique de cette disposition légale - octroyant une marge d'interprétation à chaque professionnel en charge (Moachon, 2007) - laisse par conséquent la porte ouverte à un déclassement professionnel possible du bénéficiaire. En plus, elle permet un déclassement salarial lorsqu'est pris en compte le critère supplémentaire, inclus dans la clause de travail convenable, qui concerne la possibilité d'une rémunération pouvant aller jusqu'à 70% du gain assuré (salaire) (lettre B283, SECO, 2014). Cette possibilité de déclassement intervient d'autant plus que le bénéficiaire est tenu de participer à ce qui lui est demandé dans les organismes de placement publics. Cela avancé, relevons que des conseillers du dispositif de l'assurance-chômage, aussi investigués lors de notre enquête, nous parlent d'attendre en pratique environ six mois de chômage avant d'envisager des possibilités de déclassement professionnel et/ou salarial pour la personne suivie.

Pour terminer, l'incitation à un déclassement est aussi en rapport avec la croyance partagée selon laquelle plus une personne est longtemps sans emploi, moins elle en trouvera un facilement. Cette croyance - en corrélation avec la notion de travail convenable - n'est ni discutée, ni remise en cause par les parties participant au placement selon notre observation. Elle s'appuie sans doute sur les statistiques existantes en la matière qui restent pourtant variables et discutables selon les indicateurs et les méthodes retenues. Selon cette croyance, le credo défendu est qu'après un certain temps, il faut prendre ce qui se présente comme emploi quitte à ce qu'il soit déclassé avec un risque de précarité. Pourtant, cette façon de penser ferme certainement la porte à des surprises d'emploi, des événements auxquels on ne s'attendait pas de prime abord, pour reprendre Castra et Valls (2007).

La non-réévaluation du taux de rendement due à la rente

L'évaluation du taux de rendement réduit de l'assuré engendre, comme précité, des conséquences sur ce que vaut économiquement le bénéficiaire sur le marché du travail avec un salaire d'autant réduit et une demi-rente AI octroyée parallèlement.

Non seulement cette évaluation du taux de rendement permet l'avènement d'un salaire diminué, mais il est en même temps contractualisé (contrat de travail) chez l'employeur¹¹. Selon un professionnel : « Avec les employeurs, souvent on fait des contrats pour les assurés à rendement réduit. C'est plus facile avec une rente partielle pour l'employeur, car un revenu moins élevé est nécessaire ». Pourtant, un salaire réduit contractualisé est en adéquation avec ce qui est autorisé par les conventions collectives de travail auxquelles peut être soumis un employeur (al. 3, art. 16, LACI du 25 juin 1982, état du 1^{er} janvier 2016)¹².

Pour finir, même si ce n'est pas la tâche du professionnel du placement de l'AI de réévaluer la capacité de travail de l'assuré et qu'il s'y adapte dans les situations de travail observées,

¹¹ Le taux de rendement réduit de l'assuré engendre probablement d'autres effets pour le bénéficiaire comme sur la définition de ses tâches en entreprise, ses chances de promotion et la réduction de ses droits sociaux.

¹² Sur le marché suisse, seulement 42% des salariés soumis à une convention collective de travail sont protégés par un salaire minimum et à peine 50% sont couverts par une convention (Lampart et Kopp, 2013, p. 5).

augmenter le rendement de ce dernier en faisant partie n'est pas conseillé par le placeur. Il présente cette alternative comme un risque financier pour l'assuré qui reçoit actuellement une rente partielle d'invalidité. C'est ce que l'on trouve dans le récit de ce professionnel qui explique à un bénéficiaire : « Si votre rendement monte à 70-80 %, ce sera plus payé dans votre cas. Mais vous perdez du coup un quart de rente. Ça vaut pas la peine la différence... Bon, les choses peuvent évoluer par la suite ». De plus, si la santé de l'assuré venait à se dégrader après la suppression d'une partie de sa rente d'invalidité, le processus de demande AI serait à recommencer.

Un tel calcul de différence salariale effectué par le professionnel du placement est en réalité en ligne avec le fonctionnement du système de rentes actuel de l'AI étant par paliers. Les prestations d'invalidité sont supprimées graduellement par tranches de 25% en fonction de la progression des gains (OCDE, 2006, p. 115). Lorsque le revenu augmente, le taux d'invalidité est réduit en proportion (*Ibid.*). Dans certains cas, il n'est donc pas avantageux financièrement pour le bénéficiaire de rente de reprendre une activité ou d'augmenter le taux d'occupation. La réduction de la rente peut être plus importante que l'augmentation du revenu du travail, si bien qu'au bout du compte l'assuré dispose de moins d'argent (Spagnolo, 2010, p. 129). C'est justement cela, à savoir la désincitation financière au travail, qui avait été ancrée dans la révision 6b de l'AI avec l'introduction d'un système de rentes linéaire pour la combattre. Cette révision, dans son compromis paquet, a toutefois été rejetée par le Parlement fédéral en 2013.

En définitive, alors que pour le bénéficiaire il ne vaut pas nécessairement la peine d'augmenter le revenu du travail en raison de la réduction de sa rente dans le système actuel, il est pourtant mentionné dans le dispositif de l'AI que la personne est tenue de réduire le dommage, c'est-à-dire faire ce qui est en son pouvoir pour améliorer sa capacité de gain ou de travail. Cette situation paradoxale reste difficile à comprendre comme l'avoue un bénéficiaire lorsque le professionnel lui explique l'impact salarial d'une nouvelle évaluation de sa capacité de travail : « Bon, euh... J'ai un peu du mal avec les chiffres ».

limiter les risques financiers de l'employeur

Le but de la négociation salariale, prise comme base de discussion ci-dessus, est que le poste de travail offert par l'employeur ne lui coûte pas cher et pas davantage que ce que lui rapporte le bénéficiaire du point de vue de sa productivité.

Plus le décalage est perçu comme élevé et durable entre ce qui est considéré comme la productivité normale d'un travailleur et celle du bénéficiaire, plus l'employeur aura l'impression de prendre des risques financiers qu'il faut compenser (Gonon et Rotzetter, 2017). Comme le rétorque un autre employeur à un bénéficiaire lors d'une situation d'engagement possible : « Car on va pas prendre de risque et vous non plus... ». Ce sentiment de prise de risque est amplifié, comme susmentionné, lorsque le bénéficiaire n'a pas trouvé un travail depuis un moment.

C'est comme si la fixation du salaire dépendait du choix souverain de l'employeur, de ce qu'il est d'accord de verser dans le cadre de ses contraintes, à savoir le respect de la convention collective de travail à laquelle il est possiblement tenu et les impératifs économiques. L'employeur se dit effectivement soumis aux contraintes économiques d'un marché concurrentiel qu'il n'a pas choisi. Cette logique économique est considérée comme une norme hiérarchiquement supérieure et inévitable qui s'impose aux entreprises pour pouvoir rester dans la course. Ce qui donne à cette norme un pouvoir quasi absolu qui marque les dispositions comportementales et cognitives de l'employeur et du professionnel du placement qui la reprend à son compte.

Il ressort pourtant que cette norme économique est non seulement externe au dispositif de l'Al, puisqu'elle est nichée dans le fonctionnement libéral de l'économie de marché, mais aussi interne à ce régime même à l'image de son slogan *win-win*. Ce slogan, maintes fois retrouvé dans les discours de ce dispositif (sites internet, rapports de gestion, brochures destinées aux employeurs, etc.), avance une dynamique où tout le monde serait gagnant dans le jeu de l'intégration professionnelle : l'assuré retrouve un travail, l'employeur ne prend pas de risque financier ou le limite et a même un retour sur investissement sur ce que rapporte la personne pour l'entreprise (collaborateur motivé, bon climat de travail, etc.) et, enfin, l'Al a réussi l'intégration du bénéficiaire qui n'est plus à sa charge. Dans la même ligne, comme évoqué auparavant, la législation de l'Al a mis au point divers instruments d'incitation à l'embauche d'assurés pour l'entreprise afin de la protéger ou de compenser ses risques financiers comme, par exemple, le financement d'une indemnité en cas d'augmentation des cotisations pour maladie du bénéficiaire engagé.

L'intégration professionnelle de l'assuré est de la sorte examinée sous l'angle d'une norme économique qui semble prendre le dessus dans la constitution de la pratique du placement, comme si elle le faisait de manière déterministe. Un tel mode d'évaluation des personnes et des choses semble d'ailleurs s'attaquer à toutes les formes de l'action publique (Cantelli *et al.* 2009, p. 21).

C'est le prix à payer pour un emploi

Nos résultats montrent que les prescriptions légales qui incitent à un déclassement ne flottent pas dans l'air. Elles sont reproduites par le professionnel et l'employeur qui viennent les légitimer en même temps qu'elles sont articulées à une orientation économique de l'intégration professionnelle. En conséquence, un emploi déclassé peut être le prix à payer par le bénéficiaire afin d'obtenir une opportunité d'emploi sur le marché du travail ordinaire.

Pourtant, l'entreprise accomplit en quelque sorte sa part sociale en offrant à l'assuré la chance d'entrer dans le monde du travail, un emploi adapté à ses limitations fonctionnelles qui peut,

rajoutons-le, être de niche ou, autrement dit, sous une forme protégée et non au sein de l'organisation standard du travail (Foster et Wass, 2013). Nous sommes loin d'une approche inclusive mise en avant dans les discours sur le handicap. L'inclusion insiste dans l'action à mener sur l'environnement social et construit de telle sorte qu'il adapte prioritairement son fonctionnement pour que tout un chacun y ait accès et non l'inverse (Plaisance *et al.*, 2007, p. 161). De plus, en contrepartie de l'emploi proposé, il s'agit pour l'employeur de maîtriser ses coûts salariaux quitte à ce que l'assuré devienne un salarié précaire.

Quant au professionnel du placement, il reprend à son compte d'autant plus la perspective d'un emploi « à tout prix » pour le bénéficiaire qu'il peut être contraint au sein de son organisme par un objectif d'intégration de ses publics sur le marché du travail ordinaire avec un taux d'emploi à atteindre. En même temps, le professionnel est dépendant du bon vouloir de l'employeur (non obligé) et il a été engagé prioritairement pour ses compétences de « vendeur » (souvent au bénéfice de qualifications en ressources humaines selon nos terrains) de forces de travail et non pas d'accompagnement social des bénéficiaires avec une formation de travailleur social.

Pourtant, l'incitation envers l'assuré pour qu'il accepte un poste à bas coût a souvent besoin de pouvoir compter sur les régimes sociaux qui le protégeront contre les risques socio-économiques. Dans la situation prise pour discussion, le bénéficiaire continuera à percevoir, et est même incité en ce sens, une partie de son revenu par le biais de sa rente d'invalidité partielle. Mais en plus, il peut devoir se tourner vers l'aide sociale en raison de son risque de pauvreté due à la précarité de l'emploi offert qui ne lui permettra pas d'acquérir une autonomie financière complète. L'intégration n'est donc pas totale puisque l'assuré continue à percevoir des prestations sociales (Zwick Monney, 2016). Ce qui intéresse l'employeur, ce sont avant tout les capacités de travail de la personne, son attractivité économique (Ebersold, 2009, p. 142). Les coûts de l'atteinte à la santé et de l'incapacité de travail du bénéficiaire sont considérés comme étant de la responsabilité des régimes sociaux et non pas de celle de l'employeur.

Pour finir, l'assuré doit légalement mettre en œuvre ce qui lui est demandé pour mériter un emploi et s'activer dans ce but (Ferreira, *op. cit.*), même s'il est déclassé par rapport à ses antécédents. Il possède uniquement le choix entre, d'une part, ce qui est présenté comme un emploi de la dernière chance et, d'autre part, l'*exit*, à savoir recommencer toutes les démarches de recherche d'emploi (voire changer de régime social) ou se retirer du marché du travail. Le choix de l'assuré quant aux possibilités d'emploi offertes, ou encore d'expression dans le processus décisionnel qui le concerne, est donc restreint (Bonvin *et al.*, 2013, p. 16). On s'éloigne ainsi de la perspective de développement des capacités défendue par Sen (1999), c'est-à-dire la liberté effective de choisir la vie que l'on souhaite (Bonvin, 2013).

À l'instar de ce que souligne Divay (2012, p. 46), l'adaptation du bénéficiaire aux conditions des employeurs repose sur l'acceptation des offres d'emploi, mais aussi des types de contrats de travail proposés par les employeurs, même s'ils sont désavantageux, c'est-à-dire précaires, mal

rémunérés et à temps partiel. Selon cet auteur : « la justification de tels principes est fondée sur une logique dominante selon laquelle il vaut mieux être en emploi, même de mauvaise qualité, plutôt que sans emploi » (*Ibid.*).

Autrement dit, mieux vaut un job que rien, même s'il n'est pas en adéquation avec la formation du bénéficiaire et que financièrement il n'en vaut pas vraiment la peine. Travailler l'emporte sur tout autre statut (Castel, 2010), même si l'emploi est précaire et qu'il risque de compromettre une intégration professionnelle durable.

Pour conclure

La politique d'invalidité, avec une telle orientation économique, permet en quelque sorte l'avènement d'un travail précaire plutôt que sa régulation.

Pourtant, notons que l'AI n'a pas pour mandat légal d'intégrer sur le marché du travail ses assurés, mais le recouvrement de la capacité de gain et la sortie du régime, même si elle a rajouté ces dernières années un nombre d'insertion/réinsertion en milieu ordinaire à cet indicateur principal (OFAS, 2017). De plus, afin de soutenir l'emploi de personnes en situation de handicap, les entreprises en Suisse ne sont pas suffisamment soumises à des législations fortes anti-discrimination et par exemple à des quotas d'emploi. Ainsi, les milieux du handicap réclament de leurs vœux une véritable politique nationale du handicap qui ne se limite pas aux révisions successives de l'AI vers un renforcement de l'intégration professionnelle, mais donne une place de choix à l'inclusion des personnes concernées comme le soutient la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées signée récemment par la Suisse. Pour cette Convention : outre un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu ouvert, les personnes handicapées ont le droit de bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables (art. 27, Assemblée fédérale de la Confédération suisse, 2013).

Bibliographie

Assemblée fédérale de la Confédération suisse, 2013, Convention relative aux droits des personnes handicapées, Conclue à New York le 13 décembre 2006, Entrée en vigueur le 15 mai 2014, Berne.

Baumgartner E., Greiwe S. et Schwarb Th., 2004, Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation zur Eingliederungsbemühungen, Rapport de recherche, Berne, OFAS.

Bonvin J.-M. et Moachon E., 2010, « Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse », SociologieS (en ligne), L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions [<http://sociologies.revues.org/index3063.html>].

Bonvin J.-M., 2013, « Politiques sociales et intégration sur le marché du travail - Atouts et limites des stratégies d'activation », Bulletin SAGW, n°1, p. 41-42.

Bonvin J.-M., Dif-Pradalier M. et Rosenstein E., 2013. « Politiques d'activation des jeunes et modalités d'accompagnement. Le cas du programme FORJAD en Suisse », Lien social et Politiques, n°7, p. 13-27.

Brodkin Z., E., 2012, « Reflections on Street-Level Bureaucracy: Past, Present, and Future », Public Administration Review, vol. 72, n° 6, p. 940-949.

Cantelli F., Roca M., Stavo-Debauge J. et Pattaroni L. (dir.), 2009, Sensibilités pragmatiques. Enquêter sur l'action publique, Bruxelles, Bern, Berlin, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, Peter Lang, Collection Action Publique.

Castel R., 2010, « Grand résumé de la montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu », SociologiesS [<http://sociologies.revues.org/index3276.html>].

Castra D., et Valls F., 2007, L'insertion malgré tout. L'Intervention sur l'Offre et la Demande. 25 ans d'expérience, Toulouse, Éditions Octarès.

Davezies Ph., 1993, « Éléments de psychodynamique du travail », Éducation permanente, n° 116, p. 33-46.

De Larquier G., 2000, « Émergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XXe siècle », Travail et Emploi, vol. 84, p. 33-45.

Divay S., 2012, « Les réalités multiples et évolutives de l'accompagnement vers l'emploi », Informations sociales, vol. 69, p. 46-54.

Ebersold S., 2009, « Entrepreneuriat d'insertion et managérialisation des problèmes sociaux », in Blanc A. (dir.), L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 139-159.

Ferreira C., 2015, Invalides Psychiques, Experts et Litiges, Lausanne, Antipodes.

Fondeur Y. et Tuchszirer C., 2005, Internet et les intermédiaires du marché du travail, Rapport pour l'ANPE, Noisy-le-Grand, Institut de Recherches Économiques et Sociales.

Foster D. et Wass V., 2013, « Disability in the labour market: An exploration of concepts of the ideal worker and organisational fit that disadvantage employees with impairments », Sociology, vol. 47, n° 4, p. 705-721.

Genard J.-L. et Roca i Escoda M., 2013, « Le rôle de la surprise dans l'activité de recherche et son statut épistémologique », SociologiesS, Pourquoi parle-t-on de sérendipité aujourd'hui ? [<http://sociologies.revues.org/4532>].

Gonon A. et Rotzetter F., 2017, « Zückerchen für Arbeitgebende. Sozialstaatliche Anreize zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Schweiz », *Soziale Passagen*, vol. 9, n° 3, p. 1-16.

Guggisberg J. et Egger Th., 2008, « Évaluation du placement dans l'assurance-invalidité », *Sécurité sociale, CHSS*, n° 3, p. 157-161.

Hassenteufel P., 2008, *Sociologie politique : l'action publique*, Paris, Armand Colin, coll. U Sociologie.

Hatam S., 2014, *Travail salarié et troubles psychiques : principales problématiques juridiques. Dispositions légales et jurisprudence*, Zurich, Pro Mente Sana.

Jobert G., 1999. « L'intelligence au travail », in Carré P. et Caspar P. (dir.), *Traité des sciences et des techniques de la formation*, Paris, Dunod, p. 205-221.

Lampart D. et Kopp D., 2013, *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions*, Dossier 95, Berne, USS.

Lipsky M., 1980, *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York, Russel Sage Foundation.

Mezzena S., et Stroumza K., 2012, « Des idées agissantes dans l'activité : analyse d'enquêtes dans l'activité réelle d'éducateurs spécialisés », *DIRE*, n° 2, [<http://epublications.unilim.fr/revues/dire/184>].

Mezzena S., Stroumza Boesch K., Seferdjeli L. et Baumgartner P., 2013, « De la réflexivité du sujet aux enquêtes pratiques dans l'activité d'éducateurs spécialisés », *Activités*, vol. 10, n° 2. p. 193-206.

Moachon E., 2007, « La mise en œuvre de la lutte contre les abus : le cas du chômage », *Carnet de bord*, n° 13, p. 16-24.

Moachon E., 2015, *Impact des instruments de redevabilité sur la mise en œuvre des politiques d'insertion socioprofessionnelle en Suisse romande*, Thèse de doctorat, Lausanne, Faculté des Sciences Sociales et Politiques de l'Université de Lausanne pour l'obtention du grade de docteur en Science politique.

OCDE, 2006, *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles*. Norvège, Pologne et Suisse, Paris, OCDE.

OFAS, 2017, *Réadaptation professionnelle : évolution et efficacité. Assurance-invalidité, faits et chiffres 2016*, Berne, OFAS.

Office fédéral de la statistique, OFS, 2012, Handicap et travail. Restrictions et facilitateurs de l'activité professionnelle des personnes handicapées, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique [<http://www.statistique.admin.ch>].

Office fédéral de la statistique, OFS, 2016, Égalité pour les personnes handicapées – Activité professionnelle, Neuchâtel, Office fédéral de la statistique [<http://www.bfs.admin.ch>].

Ogien A. et Quéré L., 2005, Le vocabulaire de la sociologie de l'action, Paris, éd. Ellipses.

Plaisance E., Belmont B., Vérillon A. et Schneider C., 2007, « Intégration ou inclusion. Éléments pour contribuer au débat », La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation, vol. 37, n° 1, p. 159-164.

Probst I., Tabin J.-P. et Courvoisier N., 2015, « De la réparation à la réversibilité. Un nouveau paradigme dans l'assurance-invalidité ? », Revue Suisse de sociologie, vol. 41, n° 1, p. 101-117.

Quéré L., 2006, « L'environnement comme partenaire », in Barbier J.-M. et Durand M. (dir.), Sujets, activités, environnements, Approches transverses, Paris, PUF, p. 7-29.

Quéré L., 2009, « Intérêt et limites de la théorie des régimes pragmatiques pour la sociologie de l'action », in Breviglieri M., Lafaye C. et Trom D. (dir.), Compétences critiques et sens de la justice, Paris, Economica. Coll. Études sociologiques, p. 309-332.

Robin J., 2012, Mesure et facteurs explicatifs du déclassement, Rapport, Paris, Département des statistiques, des études et de la documentation, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration.

Sen A., 1999, Development as Freedom, Oxford, Oxford University Press.

Service de presse d'Eurostat, 2014, Situation des personnes handicapées dans l'UE, Communiqué de presse [<http://www.ec.europa.eu/eurostat>].

Spagnolo S., 2010, « 6e révision de l'AI : le coût humain de la réinsertion », dossier ARTIAS.

Swiss Insurance Medicine, SIM, 2013, Incapacité de travail. Lignes directrices pour l'évaluation de l'incapacité de travail par suite d'accident ou de maladie, Berne [<http://swiss-insurance-medicine.ch>].

Vermersch P., 2006, « Les fonctions des questions », Expliciter, vol. 65, p. 1-6.

Zwick Monney M., 2016, « Les échecs de l'insertion – Rouages et engrenages d'un mouvement permanent », dossier ARTIAS.

Pour citer cet article

Référence électronique

Véronique Antonin-Tattini, "Un emploi à tout prix ? La pratique du placement pour des bénéficiaires de l'assurance-invalidité en Suisse", Sciences et actions sociales [en ligne], N°10 | année 2018, mis en ligne le date 14 décembre 2018, URL : <http://www.sas-revue.org/n-conception/58-n-10/varia-n-10/150-un-emploi-a-tout-prix-la-pratique-du-placement-pour-des-beneficiaires-de-l-assurance-invalidite-en-suisse>

Auteur

Véronique Antonin-Tattini

Professeure HES

Doctorat ès sciences de la société

Haute école de travail social Valais, Suisse

veronique.tattini@hevs.ch

Droits d'auteur

© Sciences et actions sociales

Toute reproduction interdite sans autorisation explicite de la rédaction/Any replication is submitted to the authorization of the editors