
EN POINT DE MIRE

L'intégration professionnelle des personnes atteintes dans leur santé est un devoir social et une nécessité économique

7 novembre 2017

- Les personnes atteintes dans leur santé forment une part importante du potentiel de main-d'œuvre autochtone. Pour des raisons tant sociales qu'économiques, il est indiqué de les maintenir ou de les rétablir sur le marché du travail au moyen d'instruments et de processus appropriés.
- En 2016, 46,2 pour cent des rentes d'invalidité ont été attribuées à des personnes atteintes de maladies psychiques. La progression dans ce sens tend à s'accroître. La part des rentes versées en raison d'autres maladies ou d'accidents diminue. Dans l'ensemble, le nombre des rentes attribuées est depuis quelques années en fort recul, toutefois pas chez les jeunes.
- L'objectif prioritaire consiste à maintenir l'employabilité. Car une fois sorties du marché du travail primaire, les personnes atteintes dans leur santé ont le plus souvent beaucoup de difficultés à refaire le parcours inverse. C'est pourquoi l'identification précoce des problèmes de santé est très importante.
- Les employeurs, en collaboration coordonnée avec tous les acteurs intéressés, jouent un rôle central en matière d'identification précoce et de réintégration. Pour y parvenir, ils peuvent compter sur le soutien de Compasso.

L'économie suisse, à fort coefficient de savoir, a besoin de recruter du personnel très qualifié sur le marché intérieur comme à l'étranger. Mieux on parviendra à exploiter le potentiel du pays, moins on dépendra de la main-d'œuvre étrangère. A l'avenir, les besoins en personnel qualifié vont encore s'accroître suite à l'évolution démographique et à la transition numérique. C'est pourquoi diverses initiatives politiques visent à obtenir qu'avant de recruter du personnel à l'étranger, l'on s'efforce d'abord de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre disponible dans le pays.

Dans cette perspective, les travailleurs atteints dans leur santé constituent un important potentiel qui, avec les instruments et processus adéquats, peut être absorbé par le marché de l'emploi. Compasso¹ se situe à la charnière entre les personnes atteintes dans leur santé et les employeurs, les partenaires du système - assurance-invalidité, offices régionaux de placement (ORP) ou d'autres organisations concernées - ainsi que les médecins.

L'organisation vise les objectifs suivants:

- faire en sorte que les employeurs identifient à temps les problèmes de santé de leurs collaborateurs et préservent leur employabilité en prenant les bonnes mesures suffisamment tôt;
- éviter autant que possible les sorties du marché du travail primaire en raison de problèmes de santé;
- soutenir les efforts des employeurs pour la réintégration de leurs collaborateurs atteints dans leur santé.

Pour concrétiser cette vision, il faut mettre au point des stratégies et apporter tout le soin voulu aux processus de soutien des employeurs, de même que coordonner le déroulement des opérations de détection précoce et de réintégration avec les partenaires du système. De nouvelles idées sont développées et l'échange interdisciplinaire favorisé.

Le travail de Compasso est ciblé sur le maintien ou le rétablissement de l'employabilité.

Le travail de Compasso est ciblé sur le maintien ou le rétablissement de l'employabilité. Il faut tendre surtout à la réalisation du premier objectif, car l'expérience a montré que les départs du marché primaire de collaborateurs atteints dans leur santé ont de graves conséquences. Ce n'est qu'au prix de beaucoup d'efforts que ces personnes pourront ensuite y retourner. Au titre du maintien de l'aptitude à l'emploi, Compasso offre aux employeurs des documents utiles qui leur serviront de clé pour la détection précoce des problèmes.

INTÉGRATION DES PERSONNES ATTEINTES DANS LEUR SANTÉ: UN ENJEU D'ÉCONOMIE PUBLIQUE ET D'ÉCONOMIE D'ENTREPRISE

Les chiffres disponibles concernant les personnes atteintes dans leur santé révèlent le potentiel financier et professionnel susceptible d'être affecté par les mesures d'identification précoce et par la réinsertion des personnes atteintes dans leur santé. En Suisse, environ une personne sur six souffre de troubles psychiques et une personne sur 25 d'un grave problème mental. Ces affections entraînent des coûts de l'ordre d'once milliards de francs, ce qui correspond en Suisse à environ 1400 francs par personne.

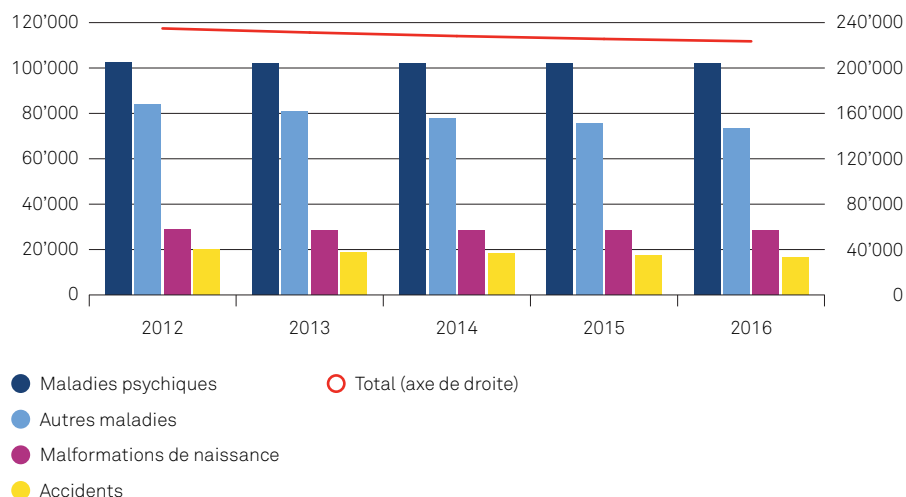
Comme le montrent la [figure 1](#) et le [tableau 1](#), en 2016, 46,2 pour cent des rentes d'invalidité ont été attribuées à des personnes souffrant d'une maladie psychique. En 2012, le chiffre correspondant était inférieur de près de trois points. La part des rentes nécessaires pour des personnes qui ont eu un accident ou qui sont atteintes d'autres maladies que psychiques est en recul. Il est toutefois réjouissant de constater que

¹ Pour plus d'informations sur Compasso, voir sous <https://www.compasso.ch/fr> (état novembre 2017).

depuis quelques années, le chiffre absolu des rentes attribuées est en fort recul. Cela tient certainement aussi à l'amélioration de l'identification précoce et à la réintégration de personnes atteintes dans leur santé. En 2016, selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), 2,7 pour cent des bénéficiaires de rentes de l'assurance-invalidité (AI) étaient des jeunes et 62,7 pour cent des personnes de 50 ans et plus.² Si la part des nouveaux rentiers diminue dans l'ensemble, elle augmente avec les cas de maladies psychiques et ceux des jeunes. Le chiffre absolu des nouveaux rentiers dans la tranche d'âge des moins de 30 ans reste stable depuis des années au niveau de quelque 3000 personnes par an.

Figure 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE RENTES DE L'AI PAR CATÉGORIES³



Source: OFAS, Statistique de l'AI

Tableau 1

ÉVOLUTION DU NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DE RENTES DE L'AI PAR CATÉGORIES

	2012	2013	2014	2015	2016
Maladies psychiques	102'300	102'100	101'900	101'900	102'000
Autres maladies	84'000	80'800	77'900	75'400	73'500
Malformations de naissance	28'700	28'600	28'600	28'500	28'400
Accidents	19'900	18'900	18'100	17'300	16'700
Total	234'800	230'300	226'400	223'200	220'600

Source: OFAS, Statistique de l'AI

Le dépistage précoce et la réintégration portent leurs fruits. C'est ce qui ressort de la Statistique de la Conférence des offices AI: entre 2012 et 2016, les mesures prises et instruments appliqués en collaboration avec les employeurs ont permis de maintenir en emploi ou de réintégrer 94'000 personnes.

² Office fédéral des assurances sociales (OFAS), Statistique de l'AI 2016, page 9.

³ Les chiffres sont accessibles auprès de l'OFAS sous <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/iv/statistik.html> (état novembre 2017).

Souvent des employés très qualifiés souffrent de maladies psychosociales comme le stress ou le burn-out, qui occasionnent des coûts supérieurs à la moyenne.

Pour les employeurs, la perte d'un collaborateur coûte cher. Il est assez fréquent que des employés très qualifiés soient atteints de maladies psychosociales telles que le stress ou le burn-out et que par leurs absences, ils occasionnent des coûts supérieurs à la moyenne. Pour les collaborateurs chargés de l'exécution des travaux et ceux du secteur inférieur du management, ils sont estimés à 30 à 50 pour cent du salaire annuel. Plus la position dans l'entreprise est élevée et plus le degré de spécialisation s'accroît, plus ces coûts augmentent. Si l'identification précoce est positive et que des mesures judicieuses sont prises à temps, les coûts afférents peuvent être réduits.

LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA RÉCUPÉRATION DE L'EMPLOYABILITÉ SONT ESSENTIELS

Le dérapage qu'avait connu l'AI jusqu'au début des années 2000 avait rendu nécessaire un tournant radical, à savoir le passage d'une assurance de rente à une assurance de réinsertion. Ce processus a été émis sur les rails au moyen de plusieurs réformes et de nouveaux instruments destinés à maintenir l'employabilité et à la réintégration des collaborateurs. Le succès ne s'est pas fait attendre. C'est bien la preuve que l'approche adoptée est prometteuse.

Le travail est la source d'un revenu indépendant et il assure la reconnaissance et l'intégration sociales.

Les placements des 94'000 personnes mentionnées sur le marché du travail primaire sont dus aux succès du maintien d'emplois, aux changements de postes au sein de la même entreprise, à des emplois trouvés chez de nouveaux employeurs ainsi qu'à des placements des services d'emplois suite à des révisions de rentes. Une interaction constructive entre les employeurs et les autres partenaires du système - notamment aussi les assureurs privés - a contribué à ce nombre considérable et posé les fondements du travail de l'avenir. Ainsi, jusqu'en 2018, environ 17'000 rentiers supplémentaires devront retrouver le chemin de la vie active. En raison de l'évolution démographique et de la numérisation, l'économie aura encore besoin de main-d'œuvre en général et de spécialistes en particulier si l'on entend que les postes soient encore pourvus du personnel nécessaire. Les personnes atteintes dans leur santé représenteront à l'avenir pour les employeurs un potentiel encore plus important qu'elles ne le sont déjà. Avec le soutien de Compasso qui leur offre des améliorations de système et des propositions de réinsertion, les employeurs eux aussi jouent un rôle central dans l'identification précoce et la réintégration des travailleurs. En effet, c'est le travail qui fournit à la population la base qui lui permet de subvenir à ses besoins, lui apporte reconnaissance et estime et soutient les personnes concernées en les intégrant dans la société.

La détection précoce des maladies dépend de manière décisive de l'aptitude des dirigeants à déceler les problèmes de santé de leurs collaborateurs et à réagir promptement en prenant les bonnes mesures. Compasso prépare en collaboration avec des experts des instructions et des conseils pratiques susceptibles d'aider les dirigeants dans l'accompagnement et le soutien de collaborateurs limités dans leurs prestations ou l'encouragement de personnes défaillantes. Si le problème se situe au niveau de la performance, les médecins et les assurances jouent un rôle essentiel. L'AI, elle aussi, exerce une fonction importante en aidant les collaborateurs à préserver leur employabilité.

Corriger l'asymétrie de l'information entre l'employeur et le médecin permettrait de continuer à occuper, à moindres frais, des collaborateurs atteints dans leur santé.

Pour ce qui est de l'intégration des collaborateurs atteints dans leur santé, c'est la plupart du temps le médecin qui peut le mieux apprécier si et dans quelle mesure un collaborateur est encore performant ou susceptible de le redevenir. Mais le médecin n'a pas la même connaissance que l'employeur de l'environnement de travail du collaborateur. Il existe entre les deux une asymétrie de l'information dont la correction permettrait de continuer à occuper, à moindres frais, des collaborateurs atteints dans leur santé en tenant compte des problèmes ou des maux qui se présentent sur le lieu de travail. A ce propos, les sociétés de médecine de Suisse orientale et les associations patronales du canton de Saint-Gall ont créé un certificat médical plus détaillé fondé

sur un descriptif du poste à faire remplir par l'employeur. Actuellement, ce certificat médical est en train d'être perfectionné par Compasso et ses partenaires de système de telle sorte qu'à l'avenir un profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) puisse être développé pour chaque collaborateur atteint dans sa santé et qui suit un traitement. Ce moyen d'assurer une meilleure intégration des collaborateurs atteints dans leur santé se traduit, tant pour les employeurs que pour les partenaires de système impliqués, par un allègement financier et permet aux employeurs d'exploiter mieux et avec plus d'efficacité le potentiel de main-d'œuvre de l'entreprise. Ainsi, un instrument relativement léger permet aux assurances sociales et aux employeurs de s'économiser des coûts élevés. Mais surtout, le risque encouru par les travailleurs atteints dans leur santé de devoir quitter la vie professionnelle pour reprendre ultérieurement le chemin difficile de la réintégration est beaucoup moins grand.

Par réintégration professionnelle, Compasso entend la réintégration ou l'embauche de personnes qui ont dû quitter le marché primaire du travail pour raison de santé. Compte tenu des difficultés de la réintégration, on voit bien toute l'importance qu'il convient d'accorder à la détection précoce des problèmes de santé. Car plusieurs facteurs compliquent la réintégration. D'une part, plus l'absence se prolonge, plus le retour au travail est difficile. D'autre part, souvent les compétences des partenaires du système ne sont pas clairement précisées, ou les incitations existantes ne favorisent pas nécessairement la réintégration. Compasso soutient les employeurs notamment en matière de direction et de coordination des partenaires du système utiles pour l'employeur. Grâce à cette action, l'employeur peut à nouveau compter sur des collaborateurs généralement très motivés et fidèles et améliorer sa réputation d'entreprise consciente de ses responsabilités. En bénéficiant aussi les collaborateurs de l'entreprise, puisque celle-ci renforce leur identification à l'entreprise en s'ouvrant aux problèmes des travailleurs atteints dans leur santé. Les travailleurs devraient toujours avoir à l'esprit, d'ailleurs, qu'ils ne sont jamais assurés de ne pas avoir besoin un jour ou l'autre du soutien bienveillant de leur employeur.

Pour la détection précoce aussi bien que pour la réintégration dans le marché primaire du travail, le facteur temps est déterminant.

Pour la détection précoce comme pour la réintégration du marché primaire du travail, le facteur temps est déterminant. Il s'agit en effet d'intervenir comme il convient au bon moment. On ne peut y parvenir à coup sûr que si les partenaires coordonnent leurs actions de manière optimale pour le bien des intéressés, c'est-à-dire l'objectif numéro un, qui est l'employabilité de ces personnes.

CONCLUSIONS

Sous l'angle économique comme du point de vue social, la détection précoce et la réintégration de collaborateurs atteints dans leur santé sont une tâche conjointe de première importance des employeurs, de l'AI, des Offices régionaux de placement et de l'aide sociale. En ces temps où une pénurie de main-d'œuvre se fait sentir dans le sillage de l'évolution démographique et de la numérisation, des mesures en faveur de ces travailleurs paraissent indispensables. De son côté, la société en tant que telle a aussi la responsabilité d'offrir à ces personnes des perspectives d'avenir.

L'organisation Compasso soutient les employeurs en leur fournissant les informations, instruments et contacts nécessaires pour assurer une détection précoce efficace, ainsi qu'une intégration ou réintégration optimale. Grâce au nouvel instrument qu'est le profil d'intégration axé sur les ressources, les employeurs sont désormais plus facilement en mesure, après discussion avec les médecins traitants, de maintenir dans le monde du travail, à la hauteur de ses capacités, une personne atteinte dans sa santé.

Dans les configurations d'intérêts des partenaires du système et des personnes atteintes dans leur santé, des défis se présentent régulièrement, qui ne sont pas nécessairement identiques. Voilà pourquoi il faut encore optimiser les interfaces et interactions entre l'assurance d'indemnités journalières et l'AI ou entre l'AI et les ORP. Si,

À long terme, la coordination des efforts en faveur de l'intégration au marché du travail permettra de réduire le coût des indemnités journalières, des rentes AI et de l'aide sociale.

par exemple, après une absence du travail, ni l'assurance d'indemnités journalières ni l'AI ne se sentent compétentes pour soutenir l'intéressé dans son retour à son poste, le risque d'une rechute augmentera sensiblement en raison d'une pression excessive à ce poste. Les personnes qui perdent leur emploi pour cette raison voient finalement leur cas pris en charge par les ORP, mais ceux-ci n'offrent pas nécessairement les aides et services les plus adéquats pour une réinsertion. Dans les cas de ce genre, il faut assurer un retour par étapes vers l'occupation permanente. C'est là que l'assurance d'indemnités journalières ou l'AI devraient entrer en jeu, pour compenser la perte partielle de salaire.

Le canton d'Argovie joue un rôle pionnier dans le règlement de ce problème. Dans son projet «Pforte Arbeitsmarkt» (la porte du marché du travail)⁴, l'office AI, l'ORP et les services sociaux travaillent sous un même toit. Par exemple, l'employeur n'annonce un poste vacant qu'à un seul guichet, lequel sélectionne alors à l'interne le candidat qui lui paraît le plus qualifié pour occuper le poste et met à disposition le dispositif adéquat pour soutenir à la fois l'employeur et le travailleur. Dans ce cadre, l'employeur annonce aussi son intention d'accepter, le cas échéant, une personne atteinte dans sa santé. Les expériences faites jusqu'ici avec ce projet prouvent que les demandeurs d'emploi peuvent être intégrés plus facilement au marché du travail quand ces trois acteurs du système canalisent leurs intérêts de façon à les rendre le plus profitable possible aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. De plus, la collaboration des trois partenaires du système permet d'éviter les doublons et les chevauchements. À long terme, cette coordination permet de diminuer les coûts de (ré)intégration au marché du travail en matière d'indemnités journalières, de rentes AI et d'aide sociale.

Tant les partenaires du système que les employeurs ont le plus grand intérêt à garder en activité les personnes atteintes dans leur santé ou à les ramener rapidement sur le marché du travail après une interruption. Le chiffre des réussites montre que les leçons des échecs enregistrés jusqu'ici ont été tirées et que la situation ne cesse de s'améliorer. A cet égard, le projet «Pforte Arbeitsmarkt» du canton d'Argovie pourrait être le modèle à suivre, dans la mesure où il prouve que la collaboration entre les différents partenaires du système permet précisément de minimiser les conflits et de servir en priorité les intérêts des personnes atteintes dans leur santé tout comme ceux des employeurs.

Dr. Simon Wey

Spécialiste Économie du marché du travail

wey@arbeitgeber.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Avec «En point de mire», l'Union patronale suisse contribue à une meilleure compréhension du marché du travail. Elle y traite de questions actuelles, présente des chiffres et des faits et les regroupe sous une forme succincte.

Cette série de publications paraît à intervalles irréguliers et est également disponible dans [l'appli des employeurs](#) pour les appareils mobiles.

Impressum

Éditeur: Union patronale suisse,

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Rédaction: Daniela Baumann

Graphisme: dast visual, Daniel Stähli

4 Pour des informations sur «Pforte Arbeitsmarkt», voir sous https://www.ag.ch/media/kanton_aargau/dvi/dokumente_5/awa_2/awa_3/veroeffentlichungen_9/arbeitswelt_aargau/LOW_RES_Arbeitswelt_Aargau_3_2017.pdf, p. 13 à 14 (état novembre 2017).