

Interview de Jürg Sigrist, directeur de la fondation «Profil»

«Nous sommes souvent confrontés au désarroi et aux craintes existentielles»

Les formes d'atteinte à la santé sont aussi variées que les difficultés que rencontrent les personnes handicapées pour prendre pied sur le marché du travail. La fondation Profil place dans les entreprises – ou leur loue – du personnel adéquat aux capacités réduites. Son directeur Jürg Sigrist précise ici les conditions nécessaires pour réussir l'intégration de ces personnes dans la vie professionnelle. **Par Jürg Wiler**



Photo: Jürg Wiler

Le directeur Jürg Sigrist reconnaît un besoin d'explication, auprès des employeurs, des réalités entourant l'intégration de personnes à capacités réduites.

Monsieur Sigrist, «Profil» se propose d'insérer durablement dans le marché du travail primaire des personnes dont la santé a diminué les aptitudes. Dans la situation économique d'aujourd'hui, est-il vraiment possible de les intégrer, et surtout «durablement»?

Jürg Sigrist: Tout à fait, à condition que le processus soit conduit de manière professionnelle, c'est-à-dire avec un inventaire précis des aptitudes et des déficits, un profil d'aptitudes différencié et qu'il se déroule de manière progres-

sive et adaptée. Autre élément important: l'accompagnement compétent des personnes en quête d'emploi et des employeurs après la prise d'emploi.

Votre organisation travaille en étroite collaboration avec les employeurs, les salariés ainsi que les assurances sociales et privées. De quels succès concrets faites-vous état en matière d'insertion de personnes handicapées?

Chaque année, quelque 600 personnes recourent à nos services. Notre offre va

du conseil rapide au placement jusqu'à l'encadrement après l'entrée en fonctions. Sur les quelque 450 personnes que nous soutenons dans leur recherche d'emploi, plus d'un tiers – soit au moins 150 – trouvent un engagement pendant la phase d'accompagnement; elles étaient exactement 161 en 2010.

D'une part, Profil définit avec les employeurs des solutions spécifiques pour le maintien en emploi de collaborateurs atteints dans leur santé. Quelles sont vos expériences?

Le maintien en emploi a une chance si tous les acteurs sont désireux de sauver le poste de travail. On n'arrive à des solutions pratiques qu'en étroite collaboration avec les décideurs. De plus, les conseillers en intégration devraient avoir la meilleure connaissance possible de l'organisation et de la culture d'entreprise. Dans la pratique, hélas, on recourt souvent trop tard aux techniciens.

D'autre part, Profil place des personnes handicapées dans les entreprises. Quelles sont vos expériences dans cette activité?

Le placement est une question de confiance. Nous sommes performants là où nos conseillers en personnel peuvent placer des demandeurs d'emploi par le biais de leur propre réseau d'employeurs. Il est important de parler ouvertement des restrictions de capacité et de s'assurer que l'employeur sache à quoi s'attendre. Nous constatons souvent que des supérieurs qui décident de franchir le pas malgré les critiques en tirent un bilan positif après coup. Un employeur m'a confié récemment

que le recrutement de handicapés n'a pas seulement été judicieux pour l'économie de son entreprise, mais qu'il a aussi soudé son équipe.

Dans le contact avec des personnes handicapées, discernez-vous des tendances?

Nous constatons que le nombre de personnes souffrant de problèmes de comportement et de troubles de la personnalité progresse constamment. Lors des séances de conseil, nous avons plus souvent affaire à des cas de désarroi et de crainte existentielle. Pourtant la motivation de nos «clients» reste invariablement élevée – ce qui est une condition essentielle à notre décision d'accompagnement.

Comment procédez-vous?

Nous travaillons avec des personnes issues des catégories de handicapés les plus diverses. La collaboration est donc très individualisée, en fonction du niveau de formation et des besoins de soutien. Notre grand défi consiste à donner un cadre professionnel à notre service de conseil, considéré comme efficace et adéquat pour les clients.

Quelle est votre appréciation des employeurs et de leur disposition à coopérer?

En les abordant, nous rencontrons de l'acquiescement et beaucoup de bonne volonté. Les choses se compliquent quand nous abordons ensuite les questions concrètes. Nous nous heurtons souvent à des conceptions erronées sur l'intégration de travailleurs à capacités réduites. Beaucoup d'employeurs sont dépassés par ces questions et souhaiteraient qu'il y ait davantage d'instances ad hoc auprès desquelles ils puissent s'informer. Profil s'attelle ici à une tâche de sensibilisation et d'explication.

Observez-vous des différences en fonction de la taille des entreprises impliquées?

En principe, les petites entreprises sont plutôt bien disposées à l'égard d'une coopération avec Profil. Ses attaches régionales rendent le petit entrepreneur plus ouvert à cette thématique. Il en va autrement pour les grandes entreprises,

plus intéressées par la conservation de postes de travail que par l'intégration. Elles appliquent une politique d'identification des risques sanitaires potentiels qui leur permet de prendre en temps voulu à l'intérieur les mesures de correction nécessaires. C'est en soi une bonne chose, mais en prévision de la révision 6a de l'AI, un changement d'approche doit s'opérer.

Cet espoir vous semble-t-il réaliste?

Une enquête organisée par Pro Infirmis auprès de 35 entreprises de pointe en Suisse débouche sur des résultats qui

«Il est important que l'employeur sache à quoi s'attendre.»

ne me semblent guère encourageants, puisqu'ils révèlent un engagement presque entièrement défaillant de ces sociétés à l'égard de l'embauche supplémentaire de personnes avec handicap.

Quels sont les obstacles les plus fréquents à l'intégration des personnes handicapées?

Nous sommes toujours confrontés aux mêmes barrières. Il s'agit d'abord de l'aspect économique, en l'occurrence les dépenses d'encadrement et les conséquences financières liées aux assurances sociales; viennent ensuite la question des capacités du sujet ou de l'évolution de la maladie, troisièmement enfin les incertitudes liées au traitement du handicap. Pour adoucir ces obstacles, Profil offre sous le label «XtraJobs» un service de location de personnel qui permet aux employeurs d'occuper sans risque juridique ou financier des collaborateurs handicapés.

Comment cela fonctionne-t-il?

Les entreprises ont une année pour vérifier si la coopération joue et si un emploi fixe est envisageable. Pendant cet engagement temporaire, un coach est mis à disposition gratuitement pour intervenir au besoin. Nos observations montrent que cette formule aboutit dans plus de 75 pour cent des cas à des rapports de travail durables.

Nous sommes confrontés à un grand défi: d'ici 2018, l'assurance-invalidité doit intégrer au total 17 000 personnes handicapées dans le marché du travail. Cet objectif vous paraît-il réaliste?

C'est faisable à première vue, compte tenu du délai de plus de six ans. Seulement voilà: nous parlons de personnes qui ont été à l'AI plusieurs années durant et qui ont perdu le contact avec le marché du travail réel. Il leur sera très difficile de reprendre pied dans le contexte économique actuel. L'élément clé sera la disposition des employeurs à réserver plus facilement à l'avenir des postes aux personnes de capacités réduites.

Que pensez-vous des nouveautés de la révision 6a de l'AI entrées en vigueur au début de cette année?

C'est un pas dans la bonne direction. La révision 6a donne à l'AI de nouveaux instruments qui lui permettent de soutenir souplesment et de manière ciblée les assurés et les employeurs. Pour les assurés touchés, la situation est encore difficile – bien que leurs rentes demeurent assurées pendant la durée des mesures de réinsertion. ■

La fondation «Profil – Travail & Handicap»

«Profil – Travail & Handicap» est une fondation de Pro Infirmis active dans le placement et l'intégration au marché primaire du travail de personnes souffrant d'un handicap. Elle place ou loue à des entreprises des collaborateurs bien adaptés. La fondation dirige des centres de consultation et de conseil dans toute la Suisse alémanique. Son siège est à Zurich. ■

Tél. 044 421 40 20
www.profil.proinfirmis.ch