

# Une entreprise n'est pas une institution sociale d'insertion!

D'aucuns ne manqueront pas de prétendre que cette affirmation relève au mieux de la provocation et au pire d'un profond mépris pour celles et ceux qui au cours de leur existence ont un jour besoin de bénéficier de mesures d'insertion. Le but de la présente contribution vise justement à démontrer que tel n'est pas le cas, loin s'en faut. *Olivier Sandoz*

## Qu'est-ce qu'une entreprise?

Tout d'abord, il est nécessaire de savoir de quoi nous parlons et donc de définir ce qu'est une entreprise.

Une entreprise est une structure économique et sociale qui regroupe des moyens humains, matériels, immatériels et financiers, qui sont combinés de manière organisée pour fournir des biens ou des services à des clients dans un environnement concurrentiel (le marché) ou non concurrentiel (le monopole) avec un objectif de rentabilité.

Dit autrement, les entreprises sont des organisations, des groupes humains structurés et finalisés. Fondées sur des liens juridiques, techniques, sociaux et psychologiques, elles assument des fonctions économiques de production, de distribution de biens ou de services, afin d'assurer leur survie et d'atteindre des objectifs de développement et de rémunération de leurs ayants droit.

D'emblée une constatation s'impose: il n'est nullement question, dans ces deux définitions, d'insertion ou de réinsertion. Ce qui démontre, si besoin était, que l'insertion en tant que telle dans le marché du travail ne fait pas partie des missions premières d'une entreprise. Avant toute chose, une entreprise doit garantir son développement à long terme, ses emplois et réaliser des bénéfices suffisants, et ce afin d'assurer sa pérennité.

Est-il besoin de préciser ici que les entreprises sociales ne sont bien évidemment pas visées par l'affirmation précitée?

## La responsabilité sociale de l'entreprise

Même si une entreprise n'a pas pour vocation première d'être une institu-

tion sociale d'insertion, il n'en demeure pas moins qu'elle a une responsabilité sociale.

Or, l'insertion de personnes atteintes dans leur santé physique ou psychique représente une des nombreuses actions que peuvent entreprendre les entreprises en matière de responsabilité sociale.

Il n'est pas inutile de souligner à ce stade que la responsabilité sociale de base pour une entreprise est d'abord d'assurer sa propre existence, ce qui ne va pas de soi dans un environnement compétitif.

En plus de l'aspect lié à la responsabilité sociale, l'intégration dans le monde du travail des personnes à capacité limitée constitue le moyen le plus sûr de lutter contre la progression des coûts des assurances sociales.

## Insertion: où en sont les entreprises suisses?

S'il est un acteur privé important en matière d'insertion de personnes atteintes dans leur santé, c'est bien la Fondation Intégration Pour Tous (IPT). Cette fondation a été créée il y a 38 ans par des chefs d'entreprise. Active dans huit cantons et dans les trois régions linguistiques, elle compte plus de 100 collaborateurs. Leur mission est d'identifier, puis de mettre en adéquation les ressources personnelles et professionnelles des personnes atteintes dans leur santé avec les besoins et compétences des entreprises.

Actuellement, près de 10 500 entreprises constituent le réseau économique d'IPT. Toutes les 50 minutes, une entreprise conclut un contrat de partenariat avec IPT. La confiance que lui témoignent les entreprises assure la pérennité

de son action conduite avec tous les partenaires qui œuvrent également au service de la réinsertion professionnelle.

Il existe bien évidemment d'autres acteurs privés actifs en matière d'intégration, tels que l'organisation romande pour l'intégration des personnes handicapées (ORIPH), qui eux aussi peuvent s'appuyer sur un important réseau d'entreprises partenaires.

Depuis plusieurs années, l'OCDE place régulièrement la Suisse dans le peloton de tête au niveau de l'intégration dans le marché du travail de personnes atteintes dans leur santé.

Last but not least, il ressort des derniers rapports annuels des offices AI que les mesures professionnelles octroyées ont sensiblement augmenté depuis 2007, de même que le taux de reclassement. Comme le mentionne l'office AI du canton du Valais, ces chiffres dénotent explicitement la voie suivie depuis deux ans: le principe «la réadaptation prime la rente» est devenu une réalité.

Ce qui signifie que les effets bénéfiques de la 5<sup>e</sup> révision de l'AI se font déjà sentir, ce dont nous ne pouvons que nous réjouir. Certes, on peut toujours faire mieux. Il n'en demeure pas moins que les chiffres et les exemples précités démontrent que les entreprises suisses

### Quelques chiffres sur IPT pour 2009:

- 2486 personnes prises en charge;
- 1658 stages en entreprise;
- 511 placements fixes;
- 471 placements temporaires,
- 38 % de taux de placement.



Photo: Robert Hofer

Près de 10 500 entreprises constituent le réseau économique d'IPT.

sont aujourd'hui déjà très actives en matière d'insertion ou de réinsertion.

### L'insertion dans le marché du travail face à certaines réalités

Bien qu'étant la voie idéale, l'intégration par le travail se heurte malheureusement à certaines difficultés qui peuvent parfois, il faut l'admettre, devenir des limites, voire des obstacles à un maintien ou à un retour sur le marché du travail primaire.

Ces limites relèvent le plus souvent de la sphère médicale, de la sphère privée et sont renforcées par le fait que les entreprises ont comme but premier, comme but vital, de garantir leur pérennité et ce dans un contexte global de concurrence internationale.

### Ce qu'il ne faut surtout pas faire

L'insertion dans le marché du travail ne peut avoir d'effets positifs que si elle se réalise sur une base volontaire. Ceci tant dans l'intérêt des entreprises que, et il est important de le souligner, dans celui des personnes atteintes dans leur santé.

En effet, que ressentiraient ces dernières si elles étaient intégrées dans une entreprise non pas parce que celle-ci veut faire un bout de chemin avec elles, non pas en raison de leurs qualités, de leur volonté, mais uniquement parce qu'une loi l'y contraint. Perspective guère encourageante, il faut en convenir et qui, au surplus, ne manquera pas d'avoir des conséquences négatives sur l'ambiance de travail, au sein de l'entreprise.

Dès lors, l'idée des quotas qui revient de temps à autre sur le tapis doit être combattue avec force et conviction. Il s'agit d'une idée dangereuse. Les places de travail ne se créent pas par décret. Ce que démontrent parfaitement les expériences tentées à l'étranger.

De même, il est primordial d'éviter d'affaiblir la flexibilité du marché du travail. Ainsi la volonté affichée par certains de vouloir rigidifier notre droit du travail est particulièrement dangereuse, pour dire les choses sobrement. En effet, tous les pays connaissant un marché du travail dans lequel la liberté contractuelle est réduite à la portion congrue

doivent faire face à des taux de chômage beaucoup plus élevés, avec toutes les conséquences sociales que cela entraîne.

Dans le domaine de l'insertion dans le marché du travail, notamment, un durcissement de notre droit du travail serait catastrophique.

En effet, comment imaginer qu'un employeur qui sait qu'il ne pourra pas mettre fin ou alors très difficilement à un contrat de travail, en cas de problème, puisse prendre le risque d'engager une personne atteinte dans sa santé?

### Conclusions

Même si les efforts en matière de sensibilisation et d'information vis-à-vis des employeurs doivent être intensifiés, les chiffres confirment que les entreprises suisses sont très actives en matière d'insertion. Il n'en demeure pas moins qu'il faut admettre que certaines personnes sont dans une situation telle que l'insertion ou la réinsertion dans une entreprise qui doit lutter dans un contexte concurrentiel global n'est tout simplement pas possible.

Tout comme il faut aussi admettre que certaines entreprises, selon leur taille, les marchés dans lesquels elles évoluent, leurs domaines d'activité, leur situation financière, etc. ne peuvent tout simplement pas participer directement, par un engagement, à l'insertion de personnes exclues du marché du travail.

Pour reprendre le titre de cet article, une entreprise n'est donc pas une institution sociale d'insertion. Telle n'est pas sa finalité qui est justement d'assurer sa pérennité. Elle peut en revanche, selon sa situation, participer à l'insertion dans le marché du travail de personnes qui en sont exclues. C'est là un des aspects de sa responsabilité sociale. Elle pourra d'autant mieux le faire si nous lui permettons d'évoluer dans les meilleures conditions-cadre possibles. ■

Olivier Sandoz est directeur général adjoint FER Genève et vice-président IPT