

*Maintien de l'employabilité et réintégration***«Seule la collaboration est payante»**

Les cas de personnes inaptes à gagner leur vie pour des raisons de santé affectent l'AI et le marché du travail. L'Union patronale suisse (UPS) s'inspire du principe «L'intégration professionnelle prime la rente» pour favoriser le maintien en emploi ou la réintégration. Martin Kaiser, responsable à l'Union patronale suisse de la politique sociale, explique les raisons et les objectifs de cet engagement. **Interview: Daniela Baumann**

Monsieur Kaiser, pourquoi le maintien de l'employabilité ou la réintégration sur le marché du travail des personnes atteintes de troubles psychiques ou physiques est-il important pour les employeurs?

Martin Kaiser: Au départ, c'était une nécessité. Dans les années 90 et au début des années 2000, l'assurance-invalidité a commencé à dérapier. La dégradation a été la plus marquée en 2003, année où le nombre de nouvelles rentes pondérées s'est élevé à 28 000 environ. Les dettes encore contractées par l'AI auprès de l'AVS du fait de l'existence à l'époque d'un fonds commun ont atteint le montant astronomique de 15 milliards de francs. Il est alors apparu clairement que l'AI, de l'assurance de rente qu'elle était, devait devenir une assurance d'intégration. Les employeurs jouent un rôle clé dans cette évolution.

A quoi ressemble ce rôle?

Les employeurs ont dû et doivent de plus en plus veiller à ce que les personnes souffrant de handicaps puissent réintégrer le processus de travail. Ou, mieux encore, à ce qu'elles n'en soient jamais écartées. Mais un tel changement de culture ne se fait pas du jour au lendemain.

Rétrospectivement, comment cette opération a-t-elle réussi?

L'AI a dû être remise sur les rails par des révisions qui se sont étalées sur plusieurs années. Elle ne devait plus se contenter d'accorder des rentes, mais devait œuvrer au maintien de l'employabilité ou à la réintégration, grâce à la collaboration avec les personnes concernées et les employeurs. D'importants instruments ont été mis en place, tels

que la détection et l'intervention précoces ou le placement à l'essai. Les résultats sont là: selon l'Office fédéral des assurances sociales, en 2013, le nombre de nouvelles rentes pondérées accordées, 13 800, n'a atteint que la moitié du chiffre de 2003. Aujourd'hui, les offices de l'AI, les assureurs privés engagés et les employeurs parviennent de plus en plus fréquemment à réintégrer les personnes souffrant de handicaps, au lieu de commencer par les mettre

«Les employeurs jouent un rôle clé dans cette évolution!»

au bénéfice d'une rente. Il n'en reste pas moins que l'AI a toujours près de 14 milliards de francs de dettes. Ces efforts doivent être résolument menés jusqu'au bout.

Pourquoi l'Union patronale suisse s'engage-t-elle dans ce processus?

En tant qu'association faîtière des employeurs, nous avons d'emblée soutenu l'assainissement de l'AI. Nous avons tenu très tôt à nous engager concrètement dans ce domaine. Des institutions sociales saines constituent un facteur essentiel de la sécurité et de la paix sociales. Elles sont donc partie intégrante des bonnes conditions-cadre offertes aux entreprises. En outre, nous avons un grand intérêt à maintenir des personnes qualifiées sur le marché du travail. Enfin, l'employeur est souvent le premier acteur à constater qu'une collaboratrice ou un collaborateur a des problèmes de santé manifestes d'ordre physique ou psychique, et ce même s'ils

n'ont peut-être rien à voir avec le travail en soi.

Comment l'UPS soutient-elle concrètement les employeurs?

Plus vite une telle situation est repérée, plus grandes seront les chances de maintenir le collaborateur à son poste ou de le replacer de manière appropriée. C'est pourquoi nous nous sommes engagés dans le sens de la sensibilité des employeurs. Partenaires de Compasso, une plateforme à la disposition des employeurs et d'autres milieux intéressés fournissant de nombreuses informations pratiques, nous patronnons le groupe de réflexion DPR (Détection précoce et réinsertion). Cette Fédération regroupe différentes entreprises et assurances, y compris l'AI, dans le but de mettre au point des instruments de détection précoce au service des employeurs.

Quelles sont les autres offres à la disposition des employeurs?

Actuellement, un employeur peut obtenir de bonnes informations directement auprès d'un office AI. Mais un assureur proposant des indemnités journalières peut aussi soutenir l'employeur dans la gestion d'un cas. Par ailleurs, différentes entreprises et assurances ont lancé l'association ConCerto. Celle-ci s'est efforcée dès le début de faciliter le travail des employeurs par une structuration claire des processus dans les cas difficiles où interviennent différents acteurs.

Quels défis les employeurs rencontrent-ils avec des collaborateurs confrontés à un handicap débutant ou existant?

Les défis sont nombreux et ils ne se ressemblent pas. Je ne cherche pas à embellir le tableau: dans le monde des af-

fares, personne ne s'attendait à un tel problème. Dans un premier temps, c'est désagréable et on se sent peut-être un peu emprunté. D'une part au niveau humain, d'autre part avec les assurances sociales. Il faut susciter la prise de conscience nécessaire et élaborer la culture correspondante.

Pourquoi les employeurs sont-ils tout de même intéressés à assumer ces charges?

Au premier abord, cela paraît laborieux. Mais si l'on pose assez tôt les bons jalons avec le collaborateur concerné, on arrive aussi à épargner beaucoup de désagréments à l'entreprise: la perte de savoir-faire, de longues absences coûteuses dues à une maladie à l'issue incertaine, des coûts de fluctuation du personnel élevés, etc.

Quelle importance attribuez-vous à ce thème en vue de l'avenir?

Nous vivons dans une société vieillissante. La demande de main-d'œuvre va s'accroître. Nous ne pourrions plus aller simplement la chercher à l'étranger. À l'avenir, nous devons donc plus que jamais compter sur nos propres ressources. Nous savons que par le passé, il a très souvent fallu accorder des rentes à des jeunes très qualifiés pour raison de problèmes psychiques. Non seulement ils constituent pour l'AI une charge considérable sur de nombreuses années, mais leurs aptitudes et savoir faire manquent au marché du travail. Il y a là un potentiel qu'il faudra aussi mieux exploiter à l'avenir. Si l'on arrive, par des mesures appropriées, à maintenir un informaticien de 30 ans dans la vie active à mi-temps, au lieu de faire de lui un rentier, c'est une opération win-win. Au début de cette année, on comptait encore plus de 230 000 rentes pondérées. En 2013, il y en a eu 13 800 nouvelles. Avec le vieillissement de la population, nous devons œuvrer encore davantage au maintien de l'employabilité, ne serait-ce que dans notre propre intérêt.

Qu'est-ce qui est prévu?

Pour être encore plus efficaces à l'avenir, les trois organisations Compasso, FER et ConCerto vont se regrouper ces prochains mois. Les acteurs les plus



Avec le vieillissement de la population, nous devons œuvrer encore davantage au maintien de l'employabilité, ne serait-ce que dans notre propre intérêt, explique Martin Kaiser.

aptes à apporter leur contribution dans ce domaine monteront aussi dans ce bateau. Outre l'AI, il s'agit par exemple des organisations de handicapés ou des médecins. C'est très important. Seule la collaboration est payante. L'UPS est très engagée dans ce processus d'avenir. Je le suis personnellement en tant que co-président de Compasso. Le groupe comptera bientôt encore plus de membres de l'UPS que ce n'était le cas jusqu'ici.

Que peuvent attendre les employeurs de cette nouvelle organisation?

Avec la nouvelle organisation, nous voulons apporter aux employeurs davantage de soutien axé sur la pratique et aussi approcher davantage les PME. Pour cela, il faut améliorer non seulement les instruments, mais aussi l'information.

Au niveau politique, quelle est la position de l'UPS sur le maintien de l'employabilité et la réintégration?

Suite à l'acceptation de la motion Schwaller, nous attendons du Conseil fédéral une action rapide et déterminée. Le texte demande la reprise rapide par le Parlement des mesures incontestées de la révision 6b de l'AI. Cela concerne surtout des offres de soutien concrètes aux employeurs confrontés à des handicaps psychiques. La détection doit être encore plus précoce et il faut développer les conseils de l'AI en la matière. Ce sont des facteurs de succès essentiels vers une meilleure maîtrise des maladies psychiques à l'avenir, et donc vers une intégration réussie. Car pour les employeurs et leur personnel, l'approche de ces pathologies est encore plus difficile que celle des maladies physiques. ■