

12.02.05 Travail et handicap – Conférence donnée à La Chaux-de-Fonds

Mesdames, Messieurs,

Cela me fait plaisir de me retrouver parmi vous ce soir, d'abord pour le plaisir de passer un moment convivial en votre compagnie, mais aussi pour vous parler d'un sujet qui me tient à cœur et qui est d'actualité.

Il me tient à cœur, car vous savez que je travaille dans le domaine du handicap. J'ai été nommée, il y a bientôt deux ans, directrice de Pro Infirmis Neuchâtel et je rencontre régulièrement des personnes handicapées qui me font part de leurs difficultés professionnelles.

Il est d'actualité parce que nous allons entamer la cinquième révision de l'assurance invalidité. La procédure de consultation vient de se terminer. Or la question de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées est le véritable défi de cette cinquième révision.

Ce sujet vous concerne aussi directement en tant que cadres, responsables du personnel ou employeurs.

J'ai vu que ces années passées, vous avez abordé des sujets d'intérêt général, qui étaient même quelquefois assez philosophiques. Nous n'allons donc pas déroger à cette tradition. Le sujet que nous allons aborder aujourd'hui est assez pratique, mais nous allons quand même le situer dans un cadre, éthique, plus large et apporter quelques éléments au débat actuel sur les assurances sociales et plus particulièrement sur la problématique très discutée de la solidarité et de la responsabilité individuelle.

- Quelle est notre responsabilité par rapport à ceux et celles qui ne peuvent gagner leur vie pour des raisons d'âge, de maladie ou de handicap ?
- Qu'est-ce que la société doit assumer ?
- Qu'est-ce que l'individu doit assumer ?

Ces questions deviennent lancinantes, parce que nous vivons une situation financièrement difficile au niveau des assurances sociales.

Notre population s'appauvrit. Les statistiques nous le démontrent. Une partie importante de la population vit à la limite du minimum vital. Ce sont surtout des femmes qui élèvent seules des enfants, des chômeurs en fin de droit, des personnes âgées ou handicapées et des étrangers en situation irrégulière.

Nos assurances sociales sont de plus en plus mises à contribution. M. Couchepin nous promet la faillite de l'AVS avec l'arrivée à l'âge de la retraite de nombreux *jeunes* retraités qui vivront encore longtemps. Les primes maladie coûtent de plus en plus cher et un tiers des citoyens neuchâtelois ne peut plus les payer seul. L'Al souffre d'un déficit abyssal, 1,4 milliard de francs par année, avec une perte cumulée de 6 milliards.

Tout le monde reconnaît l'utilité des assurances sociales. Mais le problème, c'est qu'elles ont un coût et que ce coût, il faut bien que l'ensemble de la société l'assume et c'est là que les difficultés commencent. Si tout un chacun est prêt à faire un effort financier pour prendre en charge les personnes âgées, les malades, les chômeurs ou les invalides, cela a des limites et à un certain moment, le citoyen contribuable se rebiffe....

Il faut bien admettre, hélas, que les richesses à partager ne sont pas infinies. Ce que l'on donne à l'un, on ne le donne pas à l'autre.

Cela nous oblige à nous poser des questions de fonds :

Qui aide-t-on ?

Comment ?

Jusqu'où ?

C'est le cœur du débat politique entre la responsabilité individuelle et la solidarité sociale. Et ce n'est pas aussi simple à trancher que cela paraît! Il n'y a pas d'un côté des êtres profondément égoïstes, individualistes, qui abandonnent les autres et de l'autre des être généreux, qui donneraient jusqu'à leur chemise.

Ce débat nous renvoie en fait à notre vision de l'être humain et à la notion de dignité humaine.

Le premier point à relever, c'est la dualité de l'être humain. L'être humain est à la fois un individu et un être social. Il ne peut être l'un sans l'autre.

Il est un individu avec une personnalité propre, qui le distingue de tous ses semblables, avec des capacités qu'il peut développer, une créativité, une volonté de les mettre en œuvre.

En même temps, c'est un être social. Depuis l'aube de l'humanité, il vit en société organisée, où chacun joue un rôle bien défini. La présence de chacun est indispensable au fonctionnement du groupe et l'organisation du groupe est indispensable à la survie de l'espèce.

Faire de l'homme un pur individu, c'est nier le fait qu'il dépend de tous les autres et qu'il ne peut se réaliser qu'en relation avec les autres. Faire de l'homme un être purement social, c'est nier ses capacités propres, sa richesse personnelle, sa créativité.

Les sociétés humaines sont en constante recherche d'équilibre entre ces deux pôles. Cependant, en toutes circonstances, nous devons garder à l'esprit cette dualité et chercher des solutions qui permettent à l'être humain de s'épanouir autant en tant qu'individu, qu'en tant que membre d'une communauté.

En Suisse, la solidarité est ancrée dans la constitution, qui garantit le minimum vital à toutes les personnes qui vivent dans notre pays. Un filet social, minimal, mais relativement solide, permet de faire face aux principaux problèmes de la vie courante.

Cela n'a pas toujours été comme ça. En réalité, notre système social est très récent. L'AVS date de 1948, l'AI de 1960, la LAMal de 1996.

Nous avons dû développer les assurances sociales, en partie, parce que le lien familial se desserrait et qu'il fallait pallier l'abandon et la misère des personnes malades, âgées ou handicapées.

Nous l'avons fait aussi parce que nous en avons les moyens. Nos assurances sociales sont issues des « Trente glorieuses », ces années d'après guerre, où notre économie s'est développée à un rythme très élevé et qui nous ont permis de mettre en place les institutions que nous avons actuellement.

Nous l'avons fait aussi, du moins je l'espère, parce qu'il y avait un consensus sur des valeurs fondamentales, comme la notion de dignité humaine. Je crois pouvoir dire que ce consensus existe toujours, même s'il est quelquefois remis en cause.

L'AI en est un bon exemple. Son développement a été fulgurant, mais elle est beaucoup attaquée depuis quelques années et ce qu'elle subit est assez emblématique de ce débat sur la responsabilité individuelle et la solidarité.

Dans les années 60, l'assurance invalidité a été considérée comme un grand progrès. On s'occupait enfin des personnes handicapées. Ca a été la grande époque de la construction des institutions. On retirait les enfants à leurs parents, quelquefois assez autoritairement d'ailleurs, et on les plaçait dans des établissements scolaires qui leur étaient réservés et dont on estimait qu'ils étaient seuls à pouvoir leur donner l'encadrement dont ils avaient besoin pour se développer. Les adultes étaient pris en charge par des foyers et bien soignés. De gros efforts ont été faits.

Il y a eu des résultats très positifs. Les personnes handicapées ont été dans l'ensemble mieux traitées que précédemment et leur espérance de vie a beaucoup augmenté.

Mais il y a aussi maintenant des voix discordantes... En particulier celle d'Alexandre Jollien, lui-même gravement handicapé. Et ces voix estiment que les institutions sont trop protectrices, que les personnes qui vivent ainsi hors du monde sont sans doute protégées de la dureté du monde, mais sont aussi exclues de la société. Elles

veulent être intégrées dans la société, en être des membres à part entière. Elles ne veulent pas être autant protégées.

Alors ? Donnons-nous trop facilement une rente AI ? Ne laissons-nous pas à chacun une chance de s'en sortir tout seul ? Et faisons-nous les efforts nécessaires pour intégrer chacun et chacune dans la société ?

Le nombre de personnes rentières augmente de 3% par année. Il atteint maintenant 230'000 personnes en Suisse, c'est-à-dire 4 à 5% de la population active. Ces chiffres sont encore plus bas que ceux de certains pays d'Europe, comme les Pays-Bas, qui atteignent près de 10% de la population active, mais ils sont préoccupants, car ils augmentent vite.

La première chose que je peux dire, c'est que s'il y a augmentation du nombre des rentiers, ce n'est pas en raison d'abus, mais en raison de changements de société.

- Les personnes handicapées deviennent plus âgées.
- Toutes les personnes handicapées reçoivent une rente. Autrefois, elles restaient dans leur famille et essayaient de se rendre utiles comme elles le pouvaient.
- Le marché du travail est devenu beaucoup plus exigeant et les personnes qui souffrent de légers handicaps ne trouvent plus de travail adapté.
- Les maladies psychiques ont fortement augmenté, probablement parce qu'elles sont plus souvent déclarées et soignées.

Les personnes qui reçoivent une rente aujourd'hui en ont réellement besoin. En revanche, la question que nous pouvons nous poser est de savoir si la rente est la meilleure solution et si nous avons fait les efforts nécessaires pour permettre à ces personnes de rester intégrées dans la société et dans le monde du travail.

Nous rejoignons ici la notion de dignité humaine. Qu'est-ce que la dignité humaine ? Tout le monde en a une vague idée, mais la définira de manière différente. Dans la perspective que j'ai définie tout à l'heure, la dignité

humaine est la capacité d'assumer sa condition d'être humain, dans sa dualité et dans toute la mesure de ses moyens.

En conséquence, préserver la dignité, cela signifie assurer la couverture des besoins fondamentaux de la personne, quand elle ne peut pas le faire elle-même pour des raisons de santé, d'âge ou autre.

Cela signifie aussi préserver au maximum l'autonomie et l'indépendance de la personne. Lui permettre de s'assumer seule et de faire les choix de vie qui lui conviennent. C'est-à-dire, respecter la personne en tant qu'individu.

Cela signifie enfin donner à la personne les moyens de prendre ses responsabilités, c'est-à-dire ne pas l'aider plus qu'elle n'en a besoin, ne pas la protéger plus qu'elle ne le désire. Et cette dernière vision est peut-être un peu nouvelle dans les milieux sociaux. Elle y pénètre cependant.

Or, beaucoup de personnes handicapées veulent s'assumer et travailler ! Mais comment y arriver ? C'est un véritable défi !

Vous savez bien qu'il n'est pas toujours facile de trouver un travail qui nous convienne bien quand on est en bonne santé. C'est évidemment encore moins facile quand on n'est pas en bonne santé.

Parmi vous, il y a des entrepreneurs, employeurs ou chefs du personnel. A ce titre, vous êtes confrontés à la grande difficulté de choisir le collaborateur idéal. Peut-être avez-vous déjà perdu vos illusions, il n'y a pas plus de collaborateur idéal que de partenaire idéal dans la vie, mais enfin, là comme ailleurs, il y en a de meilleurs que d'autres.

Vous voulez donc que l'oiseau rare soit compétent, dynamique, précis, de toute confiance, sympathique, serviable, multifonctionnel et évidemment, jamais malade !

Alors, comment vais-je vous convaincre d'engager des personnes souffrant de handicaps, et en particulier de handicaps psychiques, anxiété, dépressions, troubles obsessionnels compulsifs, pour ne citer que les plus fréquents ?... Que ferez-vous de ce jeune apprenti, sympathique et compétent, mais qui suit son patron à la trace, car il ne peut pas être seul un instant, sans faire une crise de panique ? Que ferez-vous de cette femme qui pleure du matin au soir devant son établi ? Et de celui qui passe une heure par jour aux toilettes pour se laver les mains ? Et de celle qui se sent continuellement agressée par ses collègues ?

Nous devons trouver des solutions et nous devons les trouver en collaboration avec le monde du travail, car l'AI n'est pas prioritairement une assurance qui concerne la santé, mais c'est une assurance qui concerne le monde du travail. Je m'explique.

La définition de l'AI se fonde sur la capacité de travail. Une personne qui perd sa capacité de travail suite à un accident ou une maladie, doit trouver dans l'AI une compensation, non pas parce qu'elle est malade, mais parce qu'elle ne peut plus exercer son métier, à cause de la maladie. Ca donne quelquefois des résultats inattendus. Par exemple : prenez un violoniste virtuose. Il a un accident de voiture, il se retrouve en chaise roulante. Il n'a pas droit à l'AI, car le fait d'être en chaise roulante ne l'empêche pas de jouer du violon. En revanche, s'il se coupe un doigt en découpant son rôti, alors il a droit à des mesures de réinsertion professionnelle, voire à une rente s'il ne peut rien apprendre d'autre.

C'est pour cela que le financement de l'AI est assuré par une cotisation salariale. L'AI dépend du monde du travail. Le monde du travail a donc aussi une responsabilité dans ce domaine.

Le meilleur moyen de faire baisser les coûts de l'AI, c'est de faire baisser le nombre des rentiers et le meilleur moyen de faire baisser le nombre des rentiers, c'est bien sûr d'éviter qu'ils ne deviennent rentiers, c'est-à-dire, incapables de travailler... C'est-à-dire, en d'autres termes, de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les personnes en difficultés puissent être maintenues à leur poste de travail ou puissent trouver un autre travail adapté à leur problème. C'est le grand défi de la 5^{ème} révision de l'AI.

Les mesures les plus importantes, c'est la détection précoce et la prévention de l'invalidité. Il ne faut pas attendre qu'une personne soit définitivement atteinte dans sa santé physique ou psychique pour intervenir. Il faut déjà être attentif quand un employé manque souvent à son travail, se plaint de tout et de rien, d'avoir mal partout, à de la peine à s'entendre avec ses collègues. La collaboration entre l'employeur et le centre de détection précoce est déterminante. Dans toute la mesure du possible, la personne en danger doit être maintenue à sa place de travail, mais avec une aide appropriée. Le cas échéant, elle peut être déplacée dans l'entreprise à un poste moins pénible ou qui correspond mieux à ses capacités. Enfin, si cela ne suffit pas, alors elle doit être orientée vers un autre métier et recevoir la formation professionnelle complémentaire utile et une aide au placement.

Le maintien en emploi est très important, car on le sait maintenant par expérience : une personne qui est en congé maladie et ne travaille plus pendant des mois ou des années, en attendant une rente AI, perd ses repères et a beaucoup de peine à retravailler.

Garder ou intégrer dans l'entreprise une personne handicapée physique, c'est relativement facile. En général, il suffit d'aménager la place de travail et les horaires en fonction du handicap, et ensuite la personne travaille avec la même régularité et compétence qu'un autre employé.

Mais, un tiers des handicaps sont actuellement psychiques et cela pose des problèmes bien plus compliqués. La majorité des entreprises en Suisse étant des PME, qui ne disposent pas de service du personnel, la prise en charge de personnes handicapées psychiques n'est pas très simple et met souvent le directeur ou la directrice à contribution. C'est lui ou elle, qui devra fixer les règles du jeu, s'inquiéter de savoir pourquoi l'employé n'est pas venu ce matin, le cas échéant l'envoyer chez le médecin, gérer les crises et les conflits avec les collègues, voire s'assurer qu'il est en état d'utiliser des machines dangereuses.

C'est sur ces problèmes que nous planchons actuellement. J'ai eu l'occasion de faire quelques propositions dans le cadre de la réflexion générale. Une a déjà été acceptée et intégrée dans la 5^{ème} révision. D'autres doivent encore faire l'objet d'études complémentaires.

Les problèmes à résoudre sont nombreux, il y a :

- l'insuffisance de places de travail à disposition
- l'accompagnement de l'employé en difficulté
- l'accompagnement de l'employeur en difficultés
- la formation professionnelle complémentaire
- la question des assurances, de la LPP en particulier

Actuellement, le marché de travail est tendu. C'est la raison pour laquelle les personnes en difficultés en sont de plus en plus exclues. Leur demander de travailler n'est possible que si les pouvoirs publics mettent en place des mesures d'incitations pour les employeurs et créent, en partie du moins, les places adaptées manquantes.

J'ai proposé plusieurs modèles qui peuvent être mis en place indépendamment ou conjointement. Je ne vous en cite que deux pour exemples. Il s'agit d'un modèle que j'ai appelé entreprise de transition et d'un organe de médiation.

L'entreprise de transition est une entreprise de d'évaluation et de formation, qui prend en charge les personnes invalides ou menacées d'invalidité, fait une évaluation de leurs compétences, leur donne éventuellement une formation complémentaires et est ensuite chargée de les réintégrer dans l'économie. L'entreprise de transition reste l'employeuse, jusqu'à ce que la nouvelle entreprise soit prête à engager la personne. Pour inciter l'entreprise de transition à placer ses employés, on lui verse une prime pour chaque personne réintégrée. Dans le système actuel, l'incitation est négative, car les ateliers protégés ont avantage à garder leurs ouvriers les plus performants pour être concurrentiels et augmenter leurs activités. Il s'agit là de transformer une incitation négative en incitation positive.

L'entreprise de transition peut fonctionner comme un bureau de placement, de manière à diminuer au maximum les risques de l'entreprise ordinaire et ses charges administratives. Ces deux éléments sont souvent cités par les employeurs comme les principaux freins à l'engagement de personnes handicapées. Il s'agit de mettre des

personnes à disposition des entreprises, sans qu'elles ne doivent les engager immédiatement, en travaillant comme un bureau de placement ordinaire : la personne reste employée de l'entreprise de transition, qui assume les charges administratives, gère les contrats, verse les salaires, assume la LPP et facture le tout à l'entreprise ordinaire, jusqu'à ce que celle-ci soit prête à engager la personne définitivement.

L'organisme de médiation, quant à lui, est destiné à faciliter l'intégration des personnes handicapées psychiques dans l'entreprise, à aider les employeurs à gérer les situations difficiles et à assurer le suivi de cette intégration jusqu'à ce que ces personnes trouvent une certaine stabilité.

Les mesures incitatives financières pour les employeurs, comme des déductions fiscales ou des rabais sur les cotisations salariales, peuvent être un complément utile. Elles sont appliquées dans certains pays. Elles peuvent être discutées, mais elles n'ont pas beaucoup de succès auprès des employeurs de chez nous.

Enfin, il y a les quotas : la loi française de 1987 prévoit que chaque entreprise qui emploie plus de 20 personnes doit engager au moins 6% de personnes handicapées. Si elle ne le fait pas, elle doit cotiser à un fond, qui crée des emplois pour les personnes handicapées. La France l'applique depuis 1987... Cette proposition n'est cependant jamais apparue en Suisse...

Enfin je dirais que beaucoup de personnes handicapées ont une bonne formation et qu'il serait vraiment dommage de ne pas en tenir compte et d'obliger tout le monde à suivre des programmes de réinsertion, indépendants de leurs qualifications. Je milite pour que les personnes handicapées soient traitées au moins aussi bien que les chômeurs et ne doivent pas accepter un travail trop au-dessous de leurs compétences.

Voilà, il nous reste encore beaucoup à faire. Une chose est certaine, c'est qu'il faut que nous travaillions tous et toutes ensemble à la recherche de bonnes solutions. Permettre à chacun et chacune de s'assumer dans la mesure de ses moyens, cela fait partie de la dignité humaine.

Je vous remercie de votre écoute.