



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

# Insertion professionnelle: coopération entre entreprises et aide sociale

**Journée de l'Initiative des villes: politique sociale et de l'Union patronale suisse du 16 mai 2008 à Lucerne**

Exposé d'accueil de

**Roland A. Müller, professeur**

**Membre de la direction / responsable Politique sociale et Assurances sociales  
Union patronale suisse**

*Il est très important de poursuivre le dialogue, entamé lors de l'assemblée 2005, entre l'aide sociale et l'économie, et c'est l'objectif de la réunion de travail de ce jour que l'Union patronale suisse et l'Initiative des villes: politique sociale ont convoquée ensemble. Nous cherchons des pistes permettant de réinsérer des bénéficiaires de l'aide sociale dans le marché du travail. Car – même en présence de capacité parfois limitée – nombre d'entre eux souhaitent vraiment être actifs s'ils en obtiennent la chance.*

## **1. Insertion professionnelle: une tâche commune importante, profitable à tous**

Afin de réussir à placer les bénéficiaires de l'aide sociale de façon durable, toutes les personnes impliquées doivent contribuer et faire preuve de compréhension. Les changements structurels parfois radicaux de la vie active, qui sont derrière nous et devant nous, ont eu ou peuvent avoir pour conséquence que des parties entières de la population ont dû ou doivent changer de travail. Jusqu'à présent, la stabilité sociale et sociétale en Suisse a pu être sauvegardée. Pourtant, davantage d'efforts sont requis, également aider celles et ceux qui n'ont pas encore réussi à s'insérer – du moins partiellement – dans le processus du travail. Les employeurs sont prêts à fournir leur contribution. L'aide sociale et l'économie doivent agir ensemble pour une insertion professionnelle durable, c'est le seul moyen de minimiser le risque d'exclusion croissante de groupes de la population et de décharger sensiblement l'aide sociale. C'est évident, il s'agit là d'une façon d'avancer à petits pas. Et les réussites ne sont généralement pas criées sur les toits ni ne font la une des médias. Chaque nouveau cas de réinsertion est bien plutôt un "succès en silence" – ce qui rend parfois difficile le travail de documentation de l'engagement des employeurs et de l'aide sociale.

Avec la 5e révision AI et ses nouveaux instruments que sont la détection et l'intervention précoces, on a fait un pas supplémentaire important en direction de la prévention (éviter la perte d'un poste) et de la réinsertion. La révision doit s'accompagner d'un travail de sensibilisation auprès de l'ensemble de la population. Ceci est important: car la compréhension nécessaire à l'égard d'un être humain doté de capacité limitée doit exister aussi bien au sein de la société



comme notamment chez les collègues de travail – la seule bonne volonté de l'employeur ne suffit pas.

## **2. L'employer comme partenaire – collaborer sans juger**

En lien avec l'insertion professionnelle, l'employeur est dans la mesure du possible un partenaire. Ce n'est pas sans raison que l'Union patronale suisse et l'Initiative des villes: politique sociale ont convoqué ensemble la présente assemblée. Les deux acteurs ont besoin l'un de l'autre: l'aide sociale a besoin des places de travail requises et les employeurs ont besoin d'une part de la participation financière de l'aide sociale dans les cas de bénéficiaires de salaires partiels et d'autre part de l'accompagnement personnel – le coaching – des personnes concernées à leur poste de travail (supported employment). Ce dernier point justement distingue l'aide sociale et est extrêmement important pour réussir l'insertion de ses bénéficiaires. La proximité locale des services sociaux et de l'employeur est souvent également importante. Les services sociaux des communes font en général de très bonnes expériences avec les employeurs établis sur place. Les représentants des services et de l'entreprise se connaissent souvent personnellement. Les emplois et les engagements possibles sont connus du travailleur social, ce qui facilite un coaching de l'intéressé et de l'employeur.

Par ailleurs, la réalité veut que, aujourd'hui, en raison de la mondialisation économique et de la pression de la concurrence internationale, les places de travail demandant peu de capacités sont beaucoup plus rares qu'auparavant. On ne saurait donc juger ainsi les employeurs et leur reprocher de ne pas intégrer suffisamment de bénéficiaires de l'aide sociale dans le premier marché du travail, à moins de méconnaître la réalité. Les entreprises sont contraintes de maintenir leur compétitivité avec des produits et des prestations toujours plus exigeants, pour assurer leur survie et maintenir les places de travail existantes. Elles ne peuvent donc échapper à la tendance de haute qualification du travail. Par ailleurs, elles sont conscientes de leur responsabilité politico-sociétale. Mais, à l'instar des écoles qui ne peuvent pas assumer le devoir d'éducation des parents, il est pareillement impossible pour les employeurs de résoudre tous les problèmes sociaux.

*Que faire dans une telle situation apparemment inextricable?*

## **3. Garder les yeux ouverts face à la réalité – créer des alternatives**

Il est manifeste que toutes les personnes désireuses de travailler sur le premier marché du travail ne trouvent pas de place: soit parce que les places à bas niveau sont trop peu nombreuses, soit parce que les personnes concernées présentent des déficits dans leur structure de personnalité, dans le sens qu'elles ne peuvent p. ex. pas s'intégrer à un horaire journalier ou parce qu'elles ont des problèmes familiaux.

De nombreux projets ont déjà eu pour objectif de mettre en place des étapes préliminaires au premier marché du travail, qu'il s'agisse de programmes d'occupation, de cours de perfectionnement ou de formation continue, des entreprises sociales, etc. Ces dernières notamment ont fait leurs preuves et sont depuis peu de nouveau un thème pour les employeurs. Il est vrai que



le deuxième marché du travail ne doit pas concurrencer le premier (car alors on entrerait dans un cercle vicieux), mais il est plus simple pour un employeur d'occuper un poste libre dans son entreprise avec un travailleur d'une entreprise sociale que de s'adresser directement aux services sociaux. Ces travailleurs sont en règle générale – en raison également d'une formation continue réussie – en meilleure position pour assumer une tâche de manière fiable.

#### 4. Optimisations institutionnelles: un guichet pour l'AVS, l'AI et l'aide sociale?

Ces derniers temps, on a souvent reposé la question de savoir si les offices régionaux de placement de l'assurance-chômage (ORP), les agences de l'assurance-invalidité et les services sociaux des communes ne devraient pas être fusionnés institutionnellement et ainsi apparaître pour les personnes intéressées comme un seul guichet. Il est évident que ces organes des assurances sociales nécessitent davantage de coordination. Celle-ci a été et est favorisée par ladite Collaboration interinstitutionnelle (CII) et pratiquée déjà dans une quinzaine de cantons. A notre avis, on s'est là engagé dans la bonne voie. Les critères envisagés dans ce cadre pour éviter aux intéressés des allées et venues entre les autorités sont justes: les décisions prises par l'un d'eux ont force obligatoire pour les autres, la répartition de la gestion des cas est claire et les évaluations sont communes. On ne devrait pas mettre en jeu à la légère les avantages actuels – et à ce propos il faudrait encore approfondir l'idée d'un guichet unique. Dans la mesure du possible, une collaboration plus étroite des ORP et des agences AI (les deux sont organisées au niveau régional en raison d'un espace de référence plus grand du marché du travail) est indiquée pour le placement. Des emprunts techniques (placement) des services sociaux auprès de ces deux instances pourraient aussi avoir des effets positifs. Toutefois, il convient de ne pas oublier une chose: les clients de l'aide sociale présentent en règle générale des parcours de vie plus complexes (multiproblématiques) que les chômeurs de courte durée ou les invalides. Ils nécessitent dès lors un **encadrement personnel** plus intense que les deux autres catégories et la proximité locale (commune) avec les clients et les employeurs est un avantage important. Avant donc de postuler des changements institutionnels importants, il convient de clarifier directement à la base les besoins et les possibilités pratiques des acteurs afin de pouvoir ensuite évaluer avec réalisme les avantages et les inconvénients des différentes institutions. Dans ce cadre, on peut aussi poser la question de savoir si – aux fins de créer moins de directives pour les quelque 3000 services sociaux des communes et pour éviter des différences qualitatives marquées – une loi-cadre fédérale pour l'aide sociale ne serait pas à considérer.

#### 5. Bilan

Les employeurs sont conscients de leur responsabilité pour l'insertion professionnelle. Ils ne peuvent toutefois pas l'assumer tout seuls. Pour résoudre les problèmes – et tous les bénéficiaires de l'aide sociale ne sont de loin pas aptes à l'insertion – il faut discuter avec franchise, en considérant la réalité et sans aucun parti pris. C'est à cela que veut contribuer la journée d'aujourd'hui.