

Le prix à payer pour un emploi

Une formation financée par l'assurance-invalidité n'écarte pas le risque de déclassement professionnel et salarial, mais un emploi vaudrait mieux que pas d'emploi: une réalité qu'éclaire l'étude réalisée par **Véronique Antonin-Tattini**, professeure à la HES-SO.

A côté de l'action de chaque personne en difficulté pour tenter d'accéder au marché du travail ordinaire (candidatures spontanées, réseaux de relations), celles-ci peuvent rechercher un emploi en passant par des organismes de placement. Ces derniers visent à aider les populations concernées par l'exclusion et le chômage à (re)trouver un emploi, les obstacles étant multiples, particulièrement pour des personnes atteintes dans leur santé.

Le placement n'est pas une fonction nouvelle; les écrits scientifiques l'ont surtout abordé aux niveaux organisationnel et de son évolution historique, ou comme une tâche d'insertion parmi d'autres (De Larquier, 2000; Baumgartner et al. 2004; Guggisberg et Egger, 2008). Face à ce constat, la présente contribution, issue de notre thèse en sociologie, s'intéresse à la pratique professionnelle du placement vers l'emploi en se centrant sur le cas d'un organisme cantonal d'exécution de l'assurance-invalidité (AI)¹.

Nous avons pris appui sur une approche de sensibilités pragmatiques (Cantelli et al., 2009). Une telle approche vise à saisir l'activité de travail dans les situations où elle est mise en œuvre, sans préjuger de ses contours (Ibid). Pour notre étude de cas principale, nous avons réalisé des entretiens semi-directifs et d'explicitation (Vermersch, 2006) avec un total de quinze professionnels et de responsables; nous nous sommes également référés à des observations directes ainsi qu'à des documents variés (bases légales, rapports d'activité, cahier des charges, etc.).

1. Cette étude de cas principale a été complétée par des données récoltées dans un office de l'assurance-chômage et un service de l'aide sociale du même canton.

Nous ne nions pas les effets positifs de la pratique professionnelle du placement pour le bénéficiaire atteint dans sa santé comme, par exemple, le développement de son employabilité et les mesures de soutien auprès de l'employeur. Néanmoins, nous aborderons ici le risque de déclassement professionnel et salarial lors des emplois convoités sur le marché du travail ordinaire, malgré que le bénéficiaire ait effectué au préalable une formation financée par l'AI.

Pour notre usage, notons que le déclassement professionnel signifie que le niveau de formation atteint par l'individu est supérieur au niveau de qualification requis pour un emploi (Robin, 2012). Le déclassement salarial est une conséquence de l'analyse de l'écart entre le niveau de diplôme et la rémunération obtenue (Ibid).

PRIMAUTÉ DE LA RÉADAPTATION

Un exemple parlant de déclassement que nous avons rencontré est le cas d'un bénéficiaire qui est poussé, lors de la pratique du placement, à accepter un travail de laveur d'automobiles, avec un déclassement salarial en conséquence, alors qu'il a terminé une formation professionnelle, financée par le dispositif même de l'AI, en tant que vendeur qualifié. Comme l'avance un employeur lors d'un entretien avec ce bénéficiaire: «J'ai regardé ce qui correspondait au plus près à laveur d'automobiles, c'est nettoyeur, c'est tant de francs suisses, sans papier, sans rien».

Il ressort qu'un tel déclassement intervient alors que le dispositif de l'AI a investi dans une mesure de reclassement professionnel, qui est souvent une formation dans une nouvelle profession, dans le but de permettre au

Profil

Véronique Antonin-Tattini a obtenu en 2017 son doctorat en sciences de la société à l'Université de Genève, après un diplôme postgrade en sciences politiques et un brevet dans le domaine de la communication. Après avoir travaillé dans une agence de relations publiques, elle a été engagée comme collaboratrice scientifique à l'Université de Genève et à l'Université de Lausanne. Professeure à la HETS de la HES-SO Valais, ses domaines d'enseignement et de recherches concernent l'insertion professionnelle, le handicap et l'analyse de l'activité.



E. SHATGAR 2016

bénéficiaire de réparer sa capacité de gain en fonction du principe de la primauté de la réadaptation sur la rente d'invalidité (art. 17, LAI du 19 juin 1959)². Une fois la mesure de formation terminée, la capacité de gain de l'assuré est théoriquement restaurée et l'AI a donc terminé son travail d'éloignement du risque d'invalidité (Probst et al., 2015). L'individu est ainsi censé être suffisamment équipé, soit réadapté, pour sortir du dispositif de l'AI et (re)trouver un emploi avec l'aide, s'il le désire, du soutien au placement.

Dans la mesure où le bénéficiaire ne trouve pas d'emploi à la fin de la mesure de formation professionnelle de l'AI, il devra s'inscrire à un autre régime social comme l'assurance-chômage fédérale ou l'aide sociale cantonale, pour autant qu'il en remplisse les droits.

En bref, l'État investit dans des mesures pour réadapter l'assuré. Toutefois, selon nos entretiens, la participation à de telles mesures demande aussi un investissement de la part de l'assuré qui n'est pas négligeable (en énergie et en temps), dans le but de retrouver un emploi dont la rémunération corresponde aux normes usuelles du milieu professionnel.

Or, dans de telles situations de déclassement, il y a un décalage entre ce qui est attendu à l'entrée d'une mesure de formation professionnelle et ce qui en découle à la sortie. Malgré les efforts consentis par l'assuré en suivant une formation, celui-ci n'aura pas un retour sur investissement avec un emploi correspondant et peut, au final, être réduit à devenir un «petit» salarié, à peine rémunéré. Comme l'explique un professionnel

2. En principe, l'assuré n'a droit qu'aux mesures de reclassement nécessaires pour atteindre le but de réadaptation visé et non pas à celles qui seraient le mieux pour lui.

3. Le déclassement peut aussi être engendré par d'autres facteurs internes à l'AI comme une surestimation possible de l'existence d'emplois adaptés au handicap de la personne, l'injonction faite au bénéficiaire d'accepter un travail considéré comme convenable, ainsi que par des facteurs externes à l'invalidité (manque d'expérience professionnelle, âge, etc.) susceptibles de s'ajouter à l'atteinte à la santé du bénéficiaire.

du placement à un bénéficiaire: «On a fait, entre guillemets, tout cela pour rien». Ceci avec un risque de ne pas retourner dans un emploi correspondant à la formation apprise à l'AI: «Bon, c'est clair que si maintenant on s'oriente vers une autre ligne professionnelle [que l'activité induite par la formation de l'AI] vous ne reviendrez plus, ou très difficilement [sur le marché du travail]».

LIMITER LES RISQUES FINANCIERS

Notre analyse montre que le risque de déclassement professionnel et salarial du bénéficiaire est rendu possible notamment par le dispositif même de l'AI, selon l'idée que l'employeur n'a pas à prendre de risques financiers lors de l'engagement d'un bénéficiaire atteint dans sa santé³. Comme le rétorque un employeur à un bénéficiaire lors d'un engagement possible: «On ne va pas prendre de risque [salarial]». Ceci quitte à ce que l'emploi soit déclassé, du moins au niveau salarial, par rapport à ce que pourrait prétendre le bénéficiaire.

Limiter les risques financiers signifie en l'espace que le poste de travail offert par l'employeur ne doit pas lui coûter trop cher et pas davantage que ce que lui rapporte le bénéficiaire de l'AI du point de vue de sa productivité. Plus le décalage est perçu comme élevé et durable entre ce qui est considéré comme la productivité normale d'un travailleur et celle du bénéficiaire, plus l'employeur aura l'impression de prendre des risques financiers qu'il faut compenser (Gonon et Rotzetter, 2017). Ces attentes de l'entreprise en termes de performances et de compensation des risques financiers de personnes atteintes dans leur santé sont fondées sur ce qui suit. Tout d'abord, l'employeur se dit soumis aux contraintes économiques d'un marché concurrentiel qu'il n'a pas choisi. Cette logique économique est considérée comme une norme hiérarchiquement supérieure et

L'intégration professionnelle de l'assuré est surtout examinée sous l'angle de la norme économique

inévitable qui s'impose aux entreprises pour pouvoir rester dans la course. Ce qui donne à cette norme un pouvoir quasi absolu qui marque les dispositions individuelles.

LE POIDS DE LA NORME ÉCONOMIQUE

Ensuite, il s'avère que cette norme économique est non seulement externe au dispositif de l'AI puisqu'elle est nichée dans le fonctionnement libéral de l'économie de marché, comme ci-avant, mais aussi interne à ce régime social, à l'image de son slogan *win-win*. Ce slogan, maintes fois retrouvé dans les publications de l'AI (sites internet, bases légales, rapports, etc.), avance en effet une dynamique où tout le monde serait gagnant dans le jeu de l'intégration professionnelle. L'assuré retrouve un travail, l'employeur ne prend pas de risque financier et a même un retour sur investissement sur ce que rapporte cette personne pour l'entreprise (collaborateur motivé, bon climat de travail) et, enfin, l'AI a réussi la réadaptation du bénéficiaire qui n'est plus à sa charge. Dans la même ligne, l'AI a mis au point divers instruments d'incitation à l'embauche de bénéficiaires, permettant de protéger l'entreprise des risques financiers comme, par exemple, le placement à l'essai ou le financement d'une indemnité en cas d'augmentation des cotisations à la prévoyance professionnelle obligatoire ou à l'assurance d'indemnités journalières, si le bénéficiaire engagé venait à se trouver en arrêt maladie. En somme, il ressort que l'intégration professionnelle de l'assuré est surtout examinée sous l'angle d'une norme économique qui semble prendre le dessus dans la constitution de la pratique du placement, comme si elle le faisait de manière déterministe. Un tel mode d'évaluation des personnes et des choses semble du reste s'attaquer à toutes les formes de l'action publique (Cantelli et al., 2009: 21). L'idée que l'employeur n'a pas à prendre de risques financiers ne « flotte pas

dans l'air », mais est bel et bien reproduite par le professionnel de l'AI et l'employeur qui la font exister et la légitiment en situation de travail. Un emploi déclassé peut ainsi être le prix à payer par le bénéficiaire pour obtenir une opportunité d'emploi. Pourtant, l'entreprise accomplit sa part sociale en offrant au bénéficiaire la chance d'entrer dans le monde du travail, sous la forme d'un emploi qui peut, rajoutons-le, être de niche, autrement dit, protégé et non au sein de l'organisation standard du travail. En contrepartie, il s'agit de maîtriser les coûts salariaux quitte à ce que l'assuré devienne un salarié précaire. Quant au professionnel du placement, il reprend à son compte d'autant plus la possibilité d'un emploi « à tout prix » qu'il est incité, au sein de l'organisme concerné, par un objectif d'intégration des bénéficiaires sur le marché du travail ordinaire – même si l'indicateur principal de l'AI est le recouvrement de la capacité de gain et la sortie de son régime. En outre, l'agent n'a pas pour tâche de se préoccuper de la qualité de l'emploi au-delà du fait que ce dernier soit notamment adapté (rendement, horaire, etc.) aux limitations fonctionnelles de l'assuré. De plus, le placement est compris avant tout comme un acte de vente et, en ce sens, le professionnel a été engagé prioritairement pour ses compétences de « vendeur » de forces de travail (avec souvent une formation en gestion du personnel) et non pas celles issues du travail social.

RISQUE DE PAUVRETÉ

Néanmoins, l'incitation envers l'assuré pour qu'il accepte un poste déclassé, d'autant plus qu'il doit s'activer pour rechercher un emploi (Bonvin, 2013), prend appui sur d'autres régimes sociaux comme l'aide sociale, qui le protégeront contre le risque de pauvreté en raison de la précarité du poste offert. Dans ce cas de figure, l'intégration n'est pas totale puisque l'assuré continue à toucher des

prestations sociales (Zwick Monney, 2016). Comme souligné par Divay (2012 : 46), l'adaptation du bénéficiaire aux conditions des employeurs repose sur l'acceptation des offres de travail proposés par les employeurs, même s'ils sont désavantageux, c'est-à-dire précaires, mal rémunérés et à temps partiel. « La justification de tels principes est fondée sur une logique dominante selon laquelle il vaut mieux être en emploi, même de mauvaise qualité, plutôt que sans emploi » (Ibid). Autrement dit, mieux vaut un job que rien, même s'il n'est pas en adéquation avec la formation du bénéficiaire, et que financièrement il n'en vaut pas vraiment la peine. Travailler l'emporte sur tout autre statut (Castel, 2010).

POUR UNE POLITIQUE DU HANDICAP

Suite à cette analyse, nous pouvons avancer que la politique d'invalidité, avec une telle orientation économique de l'intégration professionnelle, permet en quelque sorte l'avènement d'un travail déclassé plutôt que de le réguler. Pour terminer, afin de limiter de tels risques en défaveur de personnes atteintes dans leur santé, les milieux du handicap appellent de leurs vœux une véritable politique du handicap qui ne se limite pas aux révisions successives de l'AI en direction d'un renforcement de l'intégration professionnelle, mais donne une réelle place de choix à l'inclusion des personnes concernées comme le promeut la Convention de l'ONU relative aux droits des personnes handicapées. Pour cette Convention : outre un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu ouvert, les personnes handicapées ont le droit de bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables (art. 27, Assemblée fédérale de la Confédération suisse, 2013).

Véronique Antonin-Tattini
Illustration d'Eran Shamgar

Bibliographie

- Assemblée fédérale de la Confédération suisse, 2013, *Convention relative aux droits des personnes handicapées*, conclue à New-York le 13 décembre 2006, entrée en vigueur le 15 mai 2014, Berne.
- Bonvin J.-M., 2013, Politiques sociales et intégration sur le marché du travail – Atouts et limites des stratégies d'activation, *Bulletin SAGW*, 1, 41-42.
- Cantelli F., Roca M., Stavo-Debaugé J., Pattaroni L. ed., 2009, *Sensibilités pragmatiques. Enquêter sur l'action publique*, Bruxelles, Bern, Berlin, Frankfurt am Main, New York, Oxford, Wien, Peter Lang, Collection Action Publique.
- Castel R., 2010, Grand résumé de La Montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu, *SociologieS*. <http://sociologies.revues.org/index3276.html>.
- De Larquier G., 2000, Emergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XX^e siècle, *Travail et Emploi*, 84, 33-45.
- Divay S., 2012, Les réalités multiples et évolutives de l'accompagnement vers l'emploi, *Informations sociales*, 69, 46-54.
- Gonon A., Rotzetter F., 2017, Zückerchen für Arbeitgebende. Sozialstaatliche Anreize zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen in der Schweiz, *Soziale Passagen*, 9, 3, 1-16.
- Guggisberg J., Egger T., 2008, Evaluation du placement dans l'assurance-invalidité, *Sécurité sociale*, CHSS, 3, 157-161.
- Probst I., Tabin J.-P., Courvoisier N., 2015, De la réparation à la réversibilité. Un nouveau paradigme dans l'assurance-invalidité ? *Revue Suisse de sociologie*, 41,1, 101-117.
- Robin J., 2012, *Mesure et facteurs explicatifs du déclassement*, Rapport, Paris, Département des statistiques, des études et de la documentation, Secrétariat général à l'immigration et à l'intégration.
- Vermersch P., 2006, Les fonctions des questions, *Expliciter*, 65, 1-6.
- Zwick Monney M., 2016, Les échecs de l'insertion – Rouages et engrenages d'un mouvement permanent, *ARTIAS*.