

Aline Tessari Veyre, Céline Besuchet, Stefania Biondo et Evelyne Thommen

L'insertion professionnelle en Suisse : quelle accessibilité ?

Résumé

Se former, trouver et conserver un emploi constituent un défi pour tous les jeunes adultes. Pour les personnes présentant une déficience intellectuelle (DI), de nombreuses difficultés peuvent s'ajouter à celles normalement rencontrées, par exemple des formations professionnelles peu accessibles ou encore un environnement de travail inadapté. Pourtant lorsque des soutiens adéquats sont proposés, l'intégration professionnelle sur le premier marché de l'emploi est possible. De nombreux bénéfices sont alors observés tant pour les personnes elles-mêmes que pour les entreprises les employant.

Zusammenfassung

Sich auszubilden, eine Anstellung zu finden und zu bewahren ist eine grosse Herausforderung für alle jungen Erwachsenen. Für Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung (im Text DI, déficience intellectuelle) kommen zu den allgemeinen Schwierigkeiten oft weitere Erschwernisse hinzu; etwa, wenn Berufsausbildungen nur schwer zugänglich oder Arbeitsumgebungen nicht angepasst sind. Jedoch ist mit einer geeigneten Unterstützung die berufliche Integration auf dem ersten Arbeitsmarkt durchaus möglich. Daraus ergeben sich sowohl für die betroffenen Personen wie auch für ihre Arbeitgeber viele Vorteile.

Léon¹ est un jeune homme de 27 ans. Il travaille depuis quatre ans à 100 % dans un magasin. Quotidiennement, il achemine les marchandises dans les rayons, remplit les étagères, renseigne les clients ou range les caddies. Depuis la fin de sa scolarité obligatoire, il a effectué une formation non certifiante dans un établissement spécialisé. Plusieurs stages lui ont été proposés dans des domaines très variés : la menuiserie, la cuisine et l'automobile.

Marie¹ est une jeune femme de 33 ans. Depuis quatre ans, elle étiquette des articles qui seront ensuite mis en vente dans les succursales d'un grand magasin. Elle est également responsable de la gestion du coin « pause » : nettoyage, rangement de la vaisselle et entretien des sols. Elle travaille à 100 %. Son salaire mensuel s'élève à

100.–, il s'ajoute à la rente qu'elle perçoit de l'assurance invalidité. À la fin de sa scolarité obligatoire, une formation non certifiante dans un établissement spécialisé lui a été proposée.

Comment ces deux personnes perçoivent-elles leur activité professionnelle ? Quels sont les facteurs ayant facilités ou entravés leur insertion professionnelle ? Toutes les deux ont été interrogées par deux étudiantes de la Haute école de travail social et de la santé (EESP-Lausanne). Trois entretiens semi-directifs ont été réalisés afin d'aborder les thématiques en lien avec l'insertion professionnelle, de la formation à l'accès à l'emploi. Cet article présente les facilitateurs et obstacles identifiés par les personnes elles-mêmes. Ils sont mis en lien d'une part, avec d'autres recherches menées autour de cette thématique et d'autre part, avec les recommandations de bonnes pratiques en vigueur.

¹ Prénom d'emprunt

Des intérêts marqués pour une participation active au marché de l'emploi

Du point de vue des personnes concernées, de nombreux bénéficiaires sont engendrés par une participation active au marché de l'emploi. De manière générale, cela contribue à améliorer la qualité de vie. Marie précise que travailler lui apporte du bonheur. Pour Léon, cela lui permet d'assouvir sa curiosité et d'apprendre de nouvelles choses : « ça fait vraiment plaisir pour moi d'aller travailler, renseigner les clients ou voir ce qu'il y a aussi dans les arrières d'un magasin ». De nombreuses recherches montrent que les facteurs personnels comme la motivation sont des éléments ayant une influence significative sur la réussite de l'insertion professionnelle (Ellenkamp et al., 2016). Des effets positifs sont également observés sur l'autonomie et l'estime de soi (Shogren & Poltner, 2012).

De nombreux bénéficiaires sont engendrés par une participation active au marché de l'emploi.

Exercer une activité professionnelle permet par ailleurs de favoriser les opportunités de socialisation et de diversification du réseau social (Ellenkamp et al., 2016). Léon explique : « ça me fait même très plaisir d'aller travailler sur mon lieu de travail et surtout c'est sympa parce que ça permet de voir d'autres collègues, enfin d'autres qui ne sont pas forcément liés à la Fondation, mais aussi voir des gens de l'extérieur, ou d'autres personnes que je ne verrais pas sans mon cadre de travail ».

L'intérêt financier est relevé par Marie qui affirme que travailler lui permet de gagner un salaire, sans cela « elle serait

pauvre ». Bien que faible, la rémunération perçue lui permet d'avoir son propre compte bancaire et de pouvoir disposer de cet argent comme elle le souhaite. En effet, pour les personnes au bénéfice d'une rente de l'assurance invalidité (AI) complète, l'argent ainsi gagné représente le seul moyen de disposer d'un peu « d'argent de poche ». Néanmoins, les conditions salariales des personnes travaillant dans des structures protégées restent un élément considéré comme problématique par de nombreux organismes (INSOS, 2008). À noter que pour les personnes au bénéfice d'une rente AI partielle, le salaire est une source de revenu indispensable².

Un cadre législatif clair et non discriminant

L'intérêt exprimé par les personnes concernées pour une participation active au marché de l'emploi est réglementé par de nombreux instruments légaux. La Convention relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006) que la Suisse a ratifiée en 2014, impose aux États Parties qu'ils garantissent un accès équitable et sans discrimination à la formation professionnelle et au marché de l'emploi (Art. 24 et 27). Le cadre législatif suisse régit strictement ces aspects, notamment au travers de la loi fédérale sur l'élimination des inégalités frappant les personnes handicapées (LHand), de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) ou encore de la nouvelle loi sur la formation continue (LFCo). Elles insistent toutes trois sur la nécessité de créer des conditions favorables à l'accomplissement d'une formation dans le but d'exercer une activité professionnelle.

² www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiqués.msg-id-69037.html

Des soutiens adaptés sur le lieu de travail

Léon et Marie révèlent que de nombreux soutiens leur sont proposés sur leur lieu de travail. Ils indiquent par exemple tous deux que la présence d'un professionnel spécialisé constitue un facilitateur majeur. En effet, les soutiens apportés par ce dernier sont précieux, Léon explique : « Il me donne des petits coups de main si y a besoin ou bien quand il y a certaines tâches à faire ». Identifier les besoins de soutiens des travailleurs et proposer des adaptations adéquates sont essentiels pour une intégration professionnelle réussie (Soenen, Berckelaer-Onnes, & Scholte, 2016).

Les collègues peuvent également être des soutiens précieux, Léon déclare : « mais aussi je dirais le plus important c'est l'esprit d'équipe pour s'aider quand y a des tâches à faire ou bien des informations aussi concernant le travail ». Pour que les collègues puissent être considérés comme des facilitateurs, il faut qu'ils disposent d'informations concernant les spécificités du handicap et qu'ils soient conseillés sur la manière d'accompagner les personnes concernées. Gaurier et Michel (2010) relèvent que les salariés qui n'ont jamais eu l'occasion de travailler avec des personnes en situation de handicap se disent généralement non préparés à les accueillir. Lorsque des dispositions sont prises pour les soutenir dans cette démarche et qu'ils l'expérimentent, les auteurs observent que les craintes tendent à disparaître.

Adapter le rythme et les tâches à réaliser est également nécessaire. Léon évoque un ancien stage et déclare : « Alors dans cette entreprise, j'ai bien aimé, mais le problème c'est la cadence qu'il y avait, parce que c'était un rythme qui était beaucoup plus soutenu que par exemple là où je travaille ac-

tuellement ». En France, l'Union Nationale des Associations de Parents, de Personnes Handicapées Mentales et de leurs Amis (UNAPEI, 2004, p.19) rappelle que : « la juste connaissance du handicap mental permet de proposer des postes compatibles avec le handicap et surtout de mettre en place des compensations et des accompagnements qui vont être les garants d'une insertion professionnelle réussie ». Ainsi, il est nécessaire d'établir le profil des forces et faiblesses de la personne ainsi que d'analyser les tâches afin de s'assurer qu'elles soient réalisables. Si ce n'est pas le cas, de nombreuses adaptations peuvent être proposées. Il peut par exemple être nécessaire de créer des protocoles en langage facile à lire et à comprendre (Inclusion Europe, 2009) pour aider la personne à effectuer des tâches complexes.

Pour que les collègues puissent être considérés comme des facilitateurs, il faut qu'ils disposent d'informations concernant les spécificités du handicap et qu'ils soient conseillés sur la manière d'accompagner les personnes concernées.

L'environnement de travail doit également être adapté. Marie évoque à sept reprises la difficulté à travailler lorsque le magasin est en travaux et qu'il y a beaucoup de bruit. Plusieurs guides ont été créés pour favoriser l'accessibilité de l'environnement de travail et ainsi favoriser l'insertion professionnelle (UNAPEI, 2009). Ils rappellent la nécessité de réduire les stimulations sonores ou encore lumineuses.

Les soutiens identifiés par les deux participants se retrouvent dans le modèle « d'insertion dans l'emploi et de soutien in-

dividualisé » (IPS). Ce modèle a pour objectif d'aider les personnes à obtenir un travail dit « compétitif », à savoir permanent et accessible (Bond, Drake, & Becker, 2012). Plusieurs recherches menées dans différents pays attestent de son efficacité en comparaison avec d'autres programmes de soutien (Burns et al., 2007; Kilackey, Jackson, & McGorry, 2008). En effet, lorsque les services d'aide à l'emploi suivent les huit principes établis par le modèle, plus de 60 % des personnes obtiennent un emploi dit « compétitif » (Leahy et al. 2014) :

1. L'éligibilité se fait sur la base du choix de la personne;
2. L'objectif est un emploi sur le premier marché de l'emploi (compétitif);
3. Le soutien à l'emploi s'inscrit dans un projet global et le complète;
4. Les préférences de la personne sont prises en compte;
5. La recherche d'emploi débute dès que la personne exprime un intérêt pour le travail (rapidité de mise en œuvre);
6. Les soutiens sont continus tout au long du suivi et répondent aux besoins de la personne;
7. Le processus de prise de décision est partagé;
8. Des liens avec un réseau d'employeurs potentiels doivent être continuellement développés.

Les personnes en situation de handicap sont encore confrontées à de multiples discriminations et leur participation au marché de l'emploi reste faible.

Les exemples cités démontrent que lorsque les soutiens appropriés sont proposés, l'insertion professionnelle peut être un succès. Pourtant, Inclusion Handicap (2017) précise

que les personnes en situation de handicap sont encore confrontées à de multiples discriminations et que leur participation au marché de l'emploi reste faible. Divers facteurs peuvent expliquer cet état de fait, par exemple les réticences des milieux économiques ainsi qu'un système de formation professionnelle peu accessible.

Des réticences encore fortement marquées

Léon a exprimé son souhait de vouloir travailler dans le domaine de l'hôtellerie ou de la restauration, il a abandonné son projet suite à de nombreuses recherches infructueuses. Cet exemple illustre les réticences des milieux économiques à employer des personnes en situation de handicap. Ce facteur constitue un frein majeur à l'insertion professionnelle (Gaurier & Michel, 2010; OMS, 2011). En effet, considérées comme moins efficaces, plus fragiles ou encore imprévisibles, les personnes ayant une DI sont perçues comme étant moins aptes à être embauchées (Louvet & Rohmer, 2010). Gaurier et Michel (2010, p. 105) relèvent également que les entreprises expriment des craintes concernant l'impact que cela pourrait avoir : « Peur que la personne différente soit source de complications, peur de son éventuel absentéisme, peur que son image « abîme » celle de l'entreprise ou vienne à indisposer le client, peur qu'elle freine le rythme, plombe la productivité, et on en passe ».

Des formations professionnelles peu accessibles

Les deux personnes interrogées n'ont pas eu accès à des formations professionnelles certifiantes. Pourtant en Suisse, de nombreuses possibilités s'offrent aux jeunes dans le domaine de la formation professionnelle. Ils ont notamment la possibilité de

s'engager dans la formation professionnelle initiale. Ce choix est plébiscité par deux tiers des jeunes suisses (SEFRI, 2016). Cette formation duale allie apprentissages théoriques (dispensés dans une école professionnelle un jour par semaine) et pratiques (intégration dans une entreprise, quatre jours par semaine). La formation peut également s'effectuer à plein temps dans une école (école des métiers), des stages en entreprise sont alors prévus. Deux niveaux de certification sont proposés :

1. Certificat fédéral de capacité (CFC) : formation initiale de trois ou quatre ans. Il s'adresse à toute personne ayant terminé sa scolarité obligatoire et permet d'acquérir les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.
2. Attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) : formation initiale de deux ans qui s'adresse aux personnes ayant des aptitudes essentiellement pratiques (SEFRI, 2014). « La formation repose sur un mode d'apprentissage adapté ainsi que sur une didactique, des méthodes pédagogiques et des procédures de qualification spécifiques » (*Ibid.*, p. 10). L'instauration en 2004 de l'AFP vise à faciliter l'accès à une formation professionnelle pour les personnes présentant des difficultés. Pourtant INSOS (2008) rappelle qu'à ce jour la majorité des personnes en situation de handicap n'a pas accès à ce type de formation.

Suite à ces deux types de formation, un accès direct à une activité professionnelle est possible. L'orientation directe vers le monde du travail est souvent mise en avant comme qualité principale et « permet à la Suisse d'afficher l'un des taux de chômage des jeunes les plus bas d'Europe » (SEFRI, 2016, p. 14). De nombreux établissements

spécialisés proposent ces types de formation professionnelle initiale à des jeunes en situation de handicap. Une récente étude descriptive, réalisée par le biais de questionnaires, s'est intéressée à documenter les prestations d'accompagnement offertes à 40 jeunes adultes présentant un trouble du spectre de l'autisme (TSA) inscrit dans ce type de formation (Tessari Veyre, Baggioni, & Thommen, soumis). À préciser que neuf d'entre eux ont une déficience intellectuelle. La plupart des jeunes ayant participé à la recherche ne manifestent pas de troubles graves du comportement (n=34). Seules quelques difficultés sont identifiées dans le domaine du langage et de la communication, par exemple des difficultés au niveau du langage abstrait (n=14) ou de la compréhension des consignes orales (n=14). En d'autres termes, les jeunes en formation ont de faibles besoins de soutien.

Le monde professionnel semble donc plus enclin à intégrer les personnes ayant moins de besoins de soutien.

Ce constat est soutenu par Eckert (2015) qui précise que les adultes présentant un TSA et une DI sont employés exclusivement dans des structures protégées. Le monde professionnel semble donc plus enclin à intégrer les personnes ayant moins de besoins de soutien. Les résultats indiquent que la moitié des jeunes (n=19) poursuivent une formation dans le but d'obtenir une attestation fédérale de formation professionnelle et trois un certificat fédéral de capacité. Cinq suivent une formation non qualifiante (formation pratique INSOS ou formation interne) et treize sont inscrits dans une formation préparatoire (orienta-

tion professionnelle ou préformation). Ces données soulèvent la problématique de la transition vers le marché de l'emploi. En effet, le SEFRI (2016) indique que le taux de chômage est plus élevé chez les titulaires d'une AFP que chez les personnes ayant un CFC. L'étude montre également que les offres de formations sont peu variées et ne permettent pas toujours de répondre aux aspirations de la personne. Elles se centrent principalement sur les métiers manuels ne répondant pas toujours au profil des forces et faiblesses des personnes concernées. De nombreux soutiens sont proposés lors de la formation et notamment des stages en entreprise supervisés par un job coach. Il serait néanmoins intéressant de mieux cibler les soutiens proposés et de les individualiser.

Le taux de chômage est plus élevé chez les titulaires d'une AFP que chez les personnes ayant un CFC.

Conclusion

Les personnes ayant une déficience intellectuelle interrogées expriment un vif intérêt pour une participation active au marché de l'emploi. Pourtant dans les faits, les opportunités restent rares. Aux difficultés liées à leurs particularités s'ajoutent celles rencontrées par tous les jeunes ayant un faible niveau de qualification face à des formations professionnelles et un marché de l'emploi exigeants. De nombreuses améliorations peuvent être envisagées: adaptation de la formation professionnelle et des postes de travail, création de programmes de formation continue ou encore valorisation des compétences auprès des entreprises. Ces améliorations permettront de

répondre d'une part aux aspirations exprimées par les personnes concernées et d'autre part, aux exigences légales notamment rappelées dans la Convention relative aux droits des personnes handicapées (ONU, 2006).

Références

- Bond, G. R., Drake, R. E., & Becker, D. R. (2008). An update on randomized controlled trials of evidence-based supported employment. *Psychiatric rehabilitation journal*, 31(4), 280-290. doi: 10.2975/31.4.2008.280.290.
- Burns, T., Catty, J., Becker, T., Drake, R. E., Fioritti, A., Knapp, M., ... Wiersma, D. (2007). The effectiveness of supported employment for people with severe mental illness: a randomized controlled trial. *Lancet*, 370, 1146-1152.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 26, 56-69.
- Eckert, A. (2015). *Autism Spectrum Störger in des Schweiz. Lebens situation und fachliche Begleitung*. Berne: Centre suisse de pédagogie spécialisée.
- Gaurier, B., & Michel, D. A. (2010). *Tous inclus: Réinventer la vie dans la Cité avec les personnes en situation de handicap*. Ivry-sur-Seine: Editions de l'Atelier.
- Inclusion Europe. (2009). *Règles européennes pour une information facile à lire et à comprendre*. Récupéré de www.unapei.org/IMG/pdf/Guide_ReglesFacileAlire.pdf
- Inclusion Handicap. (2017). *Rapport alternatif: Rapport de la société civile présenté à l'occasion de la première procédure de*

- rapport des Etats devant le Comité de l'ONU relatif aux droits des personnes handicapées*. Récupéré de www.inclusion-handicap.ch/admin/data/files/asset/file_fr/424/rapport_alternatif_cdph_inclusion_handicap_1_0_23082017_f.pdf?lm=1503592225
- INSOS (2008). *Rôle et importance des ateliers destinés à promouvoir l'intégration des personnes handicapées*. Récupéré de www.insos.ch/assets/Downloads/broschuere-werkstaetten-insos-f.pdf
- Kilackey, E., Jackson, H.J., & McGorry, P.D. (2008). Vocational intervention in first-episode psychosis: Individual placement and support v. treatment as usual. *The British Journal of Psychiatry*, 193(2), 114-120.
- Leahy, M.J., Chan, F., Lui, J., Rosenthal, D., Tansey, T., Wehman, P., ... Sherman, S. (2014). An analysis of evidence-based best practices in the public vocational rehabilitation program: Gaps, future directions, and recommended steps to move forward. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41(2), 147-163.
- Louvet, E., & Rohmer, O. (2010). Les travailleurs handicapés sont-ils perçus comme des travailleurs compétents? *La revue de psychologie du travail*, 16(1), 49-62.
- Organisation des Nations Unies (ONU). (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Récupéré de www.ohchr.org/Documents/Publications/AdvocacyToolNo15_fr.pdf
- Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2011). *Résumé: Rapport mondial sur le handicap*. Récupéré de www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/fr/index.html
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2016). *La formation professionnelle en Suisse: Faits et chiffres 2016*. Récupéré de www.sbf.admin.ch/aktuell/medien/00483/01323/?lang=fr
- Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). (2014). *Formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP): Guide*. Récupéré de http://edudoc.ch/record/111221/files/Leitfaden_EBA_fr-1.pdf
- Shogren, K. A., & Plotner, A. J. (2012). Transition planning for students with intellectual disability, autism, or other disabilities: Data from the National Longitudinal Transition Study-2. *Intellectual and developmental disabilities*, 50(1), 16-30.
- Soenen, S., Berckelaer Onnes, I., & Scholte, E. (2016). A comparison of support for two groups of young adults with mild intellectual disability. *British Journal of Learning Disabilities*, 44(2), 146-158.
- Tessari Veyre, A., Baggioni, L., & Thommen, E. (soumis). Formation professionnelle pour les jeunes avec un trouble du spectre de l'autisme en Suisse: État des lieux et recommandations. *Orientation scolaire et professionnelle*.
- Union Nationale des Associations de Parents, de Personnes Handicapées Mentales et de leurs Amis (UNAPEI) (2004). *Le salarié mental dans l'entreprise: Guide pratique en faveur du développement et de l'accompagnement de l'insertion professionnelle en milieu ordinaire des personnes en situation de handicap mental*. Paris: UNAPEI.
- Union Nationale des Associations de Parents, de Personnes Handicapées Mentales et de leurs Amis (UNAPEI) (2009). *Guide pratique de l'accessibilité pour vous accompagner dans vos démarches en matière d'accessibilité en faveur des personnes en situation de handicap mental*. Récupéré de www.unapei.org/IMG/pdf/GuidePratiqueAccessibilite.pdf



Aline Tessari Veyre
Haute école de travail social et
de la santé, EESP (HES-SO), Lausanne
Département de pédagogie spécialisée,
Université de Fribourg
aline.tessari@eesp.ch



Céline Besuchet
Haute école de travail social et
de la santé, EESP (HES-SO), Lausanne
celine.besuchet@bluewin.ch



Stefania Biondo
Haute école de travail social et
de la santé, EESP (HES-SO), Lausanne
biondo.stefania@gmail.com



Evelyne Thommen, Ph. D.
Haute école de travail social et
de la santé, EESP (HES-SO), Lausanne
evelyne.thommen@eesp.ch