



Conférence de presse « Employeurs et AI unis en faveur de la réadaptation »

---

**Seule la parole prononcée fait foi**

**EMBARGO 27.2.2012, 10 h 00**

**Discours de Jean-Philippe Ruegger**

**Président de la Conférence des offices AI, directeur de l'office AI du Canton de Vaud**

## **Les besoins des employeurs et l'offre des offices AI**

La loi AI a bien rempli notre caisse à outils. Toutefois, ces instruments ne sont efficaces que dans une étroite collaboration avec les employeurs.

### **Les entreprises participent concrètement à la réinsertion des personnes avec handicap**

Avant de décrire les principaux instruments à notre disposition, il faut apporter une réponse à l'interrogation légitime du public qui nous demande: 1° Les employeurs ouvrent-ils les portes de leur entreprise pour les personnes handicapées ? 2° Les offices AI ont-ils les forces de travail nécessaires en spécialistes pour faire le travail de contact et de placement dans les entreprises ?

C'est un fait que, depuis l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision en 2008, le nombre d'intégrations de personnes handicapées, accompagnées par les offices AI, a fortement augmenté. En 2007, soit juste avant l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision, le nombre de placements des personnes handicapées dans les entreprises, par le biais des offices AI, était de l'ordre de 5'800 situations. En 2009, le nombre a passé à environ 9'000, en 2010 à 9'300 et, pour l'année 2011, le total atteint 11'530 situations. Ce nombre comprend: a) les retours au poste de travail, lorsque la place de travail a pu être sauvegardée et que la personne la retrouve après son arrêt de travail grâce à des mesures de soutien ou d'aménagement de poste de travail, b) les remplacements au sein de la même entreprise, lorsqu'il était nécessaire de déplacer l'employé atteint dans sa santé à un nouveau poste de travail dans la même entreprise, c) tous les postes de travail dans une entreprise dans laquelle la personne handicapée n'avait jamais travaillé. Ces nouveaux postes de travail représentent environ 47 % du total. Si les entreprises ont repourvu, au cours de l'année 2011, environ 5'400 postes de travail avec des personnes qui n'avaient jamais travaillé au sein de leur entreprise, nous pensons qu'il sera possible de trouver des solutions aussi pour les personnes qui, jusqu'à maintenant, ont bénéficié d'une rente. Ces chiffres résultent des enquêtes annuelles faites par la Conférence des offices AI auprès de ses membres.

Ces résultats très encourageants ont été possibles grâce, d'une part, à l'ouverture d'esprit de nombreux employeurs qui s'engagent avec courage dans la voie de l'intégration professionnelle. Nous les félicitons pour cet engagement et nous les remercions au nom de toutes celles et ceux qui ont pu ainsi retrouver la possibilité d'un emploi. D'autre part, les offices AI ont vu leur personnel augmenter de manière extrêmement importante depuis l'entrée en vigueur de la 5<sup>ème</sup> révision, en 2008. Rien que pour la 6<sup>ème</sup> révision, 200 postes plein temps ont été mis à disposition des offices AI par l'Office fédéral des assurances sociales. Par conséquent, les offices AI disposent des forces de travail nécessaires pour accomplir cette tâche.

## **Le guide pour l'insertion professionnelle explique clairement les offres de soutien aux employeurs**

Il est très important que les employeurs connaissent les différentes possibilités qu'offre l'assurance-invalidité pour la réinsertion professionnelle. Le « Guide de la réadaptation professionnelle » édité en trois langues apporte les informations nécessaires aux entreprises. Cela concerne aussi bien leurs propres employés qui peuvent, à un moment ou à un autre, être touchés dans leur santé, que les personnes externes pour lesquelles les offices AI ont besoin de l'entreprise pour trouver une solution de réinsertion. Deux situations peuvent se présenter:

### ***La réadaptation prime la rente***

La première situation est celle d'une personne qui est atteinte pour la première fois dans sa santé et qui est toujours employée dans l'entreprise, mais en arrêt total ou partiel de travail. Dans cette situation, la précocité de l'intervention de l'Office de l'assurance-invalidité est déterminante. Plus rapidement on peut trouver une solution pour un retour au travail, plus les chances de succès sont grandes. Les offices AI offrent la possibilité d'une annonce de détection précoce, ainsi que des mesures d'intervention précoce, qui permettent, par exemple, d'adapter le poste de travail ou de compléter la formation de la personne afin de l'orienter au sein de l'entreprise vers un poste plus adapté. Le but premier est de maintenir la personne dans son emploi ou, du moins, dans la même entreprise. Si toutefois, cela n'était pas réalisable, il est possible de bénéficier de mesures de reclassement professionnel permettant une formation dans un autre métier, plus adapté à la problématique de santé

### ***La réadaptation au lieu de la rente***

Le second cas de figure est celui d'une personne qui, jusqu'à maintenant, a bénéficié d'une rente et pour qui, dans le cadre d'une révision, une possibilité de reprendre le chemin de l'activité professionnelle se dessine. C'est le principe développé dans le cadre de la 6<sup>ème</sup> révision : « la réadaptation au lieu de la rente ».

Les offices AI entrent en contact avec les bénéficiaires de rente présentant un potentiel de réadaptation et construisent, avec elles, un plan de réadaptation. Dans bien des cas, il s'agit d'abord de mettre en place des mesures dites de réinsertion qui permettent de travailler la motivation et préparent à des mesures professionnelles qui, elles, amènent à développer des compétences professionnelles utilisables sur le premier marché du travail. Le moment venu, l'Office AI, tout en impliquant fortement le bénéficiaire dans la démarche, contacte des employeurs en vue de trouver une possibilité d'essai de placement. Ceci est une nouveauté de la 6<sup>ème</sup> révision : le placement à l'essai. Pendant au maximum six mois, une personne peut, dans une entreprise, faire un essai de placement sans qu'il y ait de contrat de travail avec l'entreprise. Cela permet au bénéficiaire de se mesurer à la réalité du travail et, pour l'employeur, d'évaluer les compétences de la personne. Ainsi, si les choses se passent bien, un contrat de travail pourra être signé au terme de cette période.

Dans toutes les mesures que nous venons de décrire, le bénéficiaire maintient sa rente. Une fois les mesures terminées, la rente est révisée, ce qui aboutit soit à une réduction, soit à une suppression. La 6<sup>ème</sup> révision a introduit, pour ces personnes, deux prestations indispensables qui garantissent un filet de protection: d'une part, durant les trois ans qui suivent le placement en entreprise, l'employé et son employeur bénéficient d'un conseil et d'un suivi mis en place par l'Office AI. D'autre part, durant ces trois années, la personne assurée est mise au bénéfice d'un délai de protection, c'est-à-dire qu'en cas d'incapacité de travail d'au moins trente jours, l'Office AI, après une instruction sommaire, octroie une prestation dite transitoire d'un montant équivalent à l'ancienne rente. A noter que, durant cette période de protection de trois ans, le bénéficiaire reste assuré auprès de son deuxième pilier avec les mêmes droits durant trois ans, pour autant qu'il y ait eu réadaptation ou réinsertion avant la réduction ou la suppression de sa rente AI.

## **Il vaut la peine de se lancer dans l'aventure de la réinsertion professionnelle**

Les instruments à disposition pour la réadaptation professionnelle, n'ont jamais été aussi développés et aussi généreux. Les forces de travail à disposition des offices AI pour effectuer cette tâche n'ont jamais été aussi nombreuses. Par conséquent, les employeurs ont toute garantie que, s'ils se lancent dans l'aventure de la réinsertion professionnelle de personnes atteintes dans leur santé, ils trouveront des moyens et un soutien auprès des offices AI. Des milliers d'entreprises en font l'expérience positive chaque année. Les personnes vivant avec un handicap ont des ressources et des compétences, mais ont besoin d'employeurs pour pouvoir mettre à profit leurs compétences et développer leurs ressources au bénéfice de l'entreprise. Ainsi, il est possible de dire que chaque réintégration professionnelle réussie porte la signature d'un employeur.

J.-Ph. Ruegger  
Président de la Conférence des Offices AI