

Mesures visant à inciter les employeurs à l'embauche de personnes handicapées

Rapport d'un groupe de travail de la DOK

Novembre 2004

Sommaire

I Introduction

- | | |
|-------------------------------------|------|
| 1. Historique | S. 3 |
| 2. Composition du groupe de travail | S. 4 |
| 3. Procédé | S. 4 |

II Appréciation de divers modèles / approches

- | | |
|---|-------|
| 1. Offres de services de soutien | |
| a. Amélioration de l'information | S. 6 |
| b. Placement de personnel adéquat | S. 8 |
| c. Conseil et accompagnement des employeurs | S. 11 |
| 2. Aides financières | |
| a. Remboursement des frais de matériel engendrés par l'emploi de handicapés | S. 14 |
| b. Remboursement des frais de personnel engendrés par l'emploi de handicapés | S. 16 |
| c. Prise en charge intégrale ou partielle du salaire durant la période d'initiation au travail | S. 19 |
| d. Versements de bonus en faveur de l'employeur même au-delà de la période d'initiation | S. 21 |
| e. Système de bonus-malus | S. 24 |
| 3. Prise en charge du risque lié au maintien du salaire et aux assurances sociales | |
| a. Prise en charge du risque (maintien du salaire, augmentation de prime) en cas d'incapacité de travail | S. 26 |
| b. Prise en charge de l'engagement (et de par ce fait des assurances) durant la période d'initiation, dans le cadre d'un contrat de placement | S. 28 |
| c. Prise en charge de l'engagement (et de par ce fait des assurances) au-delà de la période d'initiation | S. 30 |
| 4. Allègements financiers | |
| a. Exonération du paiement des contributions AVS/AI/APG | S. 32 |
| b. Avantages fiscaux | S. 34 |
| 5. Autres mesures | |
| a. Attribution d'un prix | S. 36 |
| b. Création d'un label | S. 38 |

III Quelles suites à donner? Recommandations du GT

- | | |
|---|-------|
| 1. Constatations d'ordre général | S. 41 |
| 2. Incitations efficaces selon les bases légales existantes | S. 42 |
| 3. Adjonctions aux bases juridiques dans le cadre de la 5 ^e révision de la LAI | S. 43 |
| 4. Nécessité de mise à l'essai dans le cadre de projets pilote | S. 44 |
| 5. Mesures ne pouvant être réalisées à court terme | S. 45 |
| 6. Modèles à ne pas poursuivre | S. 47 |

1^{re} partie: Introduction

1. Historique

Dans le contexte des discussions concernant la forte progression du nombre de bénéficiaires de rentes AI depuis 10 ans, la DOK a procédé, dans un premier temps, à une analyse approfondie des causes de cette évolution problématique (cf. le document de la DOK intitulé „Augmentation du nombre des rentiers AI,“). Elle est arrivée à la conclusion que si des causes très diverses ont certainement dû contribuer à instaurer une tendance à la hausse du nombre d'octrois de rentes AI, l'évolution du marché de l'emploi doit toutefois être placée au centre de cette progression constante: les employeurs sont de moins en moins disponibles à maintenir en emploi des personnes dont les capacités sont réduites en raison de leur invalidité, ou à fortiori à engager de nouveaux collaborateurs handicapés.

En fin de compte, le renforcement des mesures de réinsertion individuelles ne suffit pas à lui seul à juguler les problèmes liés à l'augmentation permanente du nombre de bénéficiaires de rentes AI. Il est en effet peu utile pour une personne à titre individuel de pouvoir bénéficier d'une formation, d'un perfectionnement et d'un accompagnement optimaux, alors que l'évolution structurelle du marché du travail se poursuit et que la disponibilité des employeurs à engager des personnes handicapées continue de diminuer. C'est pourquoi la mise en œuvre de mesures qui soient de nature à augmenter la disponibilité des milieux patronaux à employer des personnes handicapées, que ce soit par des mécanismes d'incitation ou des sanctions, est exigée.

Le Parlement était déjà arrivé à cette conclusion de principe lors des délibérations sur la 4^e révision de la LAI et de la loi sur l'égalité des personnes handicapées. Mais en l'absence de propositions concrètes, s'il n'a de fait pas encore édicté de dispositions légales concernant l'introduction de systèmes incitatifs, il a toutefois fait un premier pas en ce sens en introduisant un article resp. dans la LAI (art. 68 quater) et dans la Lhand (art. 17), permettant d'autoriser et de financer sous certaines conditions la mise en œuvre de projets pilote.

Jusqu'à ce jour, aucun projet pilote n'a encore été mené à bien. Cela ne tient pas seulement au fait que les bases légales réduisent l'éventail des possibilités de mise en œuvre de tels projets et que l'Office fédéral semble de surcroît interpréter ces dispositions de façon restrictive; malgré la nécessité reconnue d'agir dans ce domaine, on constate en effet un scepticisme considérable à l'égard des approches concrètes dont il a été discuté.

Dans ce contexte global, la DOK a jugé utile que les organisations faitières de l'aide aux handicapés réalisent une étude approfondie sur cette problématique selon l'optique des personnes concernées (en se basant sur leurs expériences sur le marché de l'emploi), dans le but de formuler des recommandations à l'intention des milieux de la politique, de l'administration et des initiateurs potentiels de projets pilote. C'est dans cette perspective qu'elle a institué un groupe de travail lors de sa réunion du 4 novembre 2003.

2. Composition du groupe de travail

Lors de la composition du groupe de travail, on a veillé à faire appel, outre à des représentant(e)s des organisations d'aide aux personnes handicapées, à des personnes disposant d'une expérience professionnelle dans le domaine du placement. Les personnes suivantes ont fait partie du GT:

- Bauer Claude, Agile
- Gassmann Jürg, Pro Mente Sana
- Haberkorn Eric, IPT
- Keller Herbert, Société suisse de sclérose en plaques
- Lepori Marco, Office AI Fribourg
- Leupi Monika, Profil
- Pestalozzi-Seger Georges, FSIH
- Rochat Philippe, INSOS
- Steiger Hannes, Procap

3. Procédé

Dans un premier temps, le groupe de travail s'est penché sur les deux articles relatifs à la mise en œuvre de projets pilote, ainsi que sur l'interprétation qui en est faite par l'OFAS et le Bureau de l'égalité. Des représentants de l'administration ont été invités à la discussion critique des questions suscitées.

Dans un deuxième temps, le groupe de travail s'est informé sur des analyses déjà existantes sur cette thématique, en se référant notamment au rapport du groupe de travail interdépartemental DFE – DFJP – DFI – DFF, intitulé „Mécanismes d'incitation au travail pour les personnes handicapées“ d'août 2001, ainsi que sur l'étude réalisée par la Haute école spécialisée Soleure-Suisse du nord-ouest sur l'intégration professionnelle des personnes handicapées en Suisse, datant de mars 2004.

Dans une étape ultérieure, le groupe de travail a donné mandat de recenser un maximum de modèles et d'approches existant en Suisse et à l'étranger, ayant pour objectif l'intégration des personnes handicapées par la mise en œuvre de mesures incitatives à l'intention des employeurs. Ensuite, le groupe de travail a classé les modèles inventoriés selon leur contenu, avant d'en discuter l'efficacité et la faisabilité. Les résultats de ces discussions sont commentés au chapitre II.

Enfin, le groupe de travail a procédé à une évaluation des différents modèles, sur laquelle il s'est basé pour élaborer des recommandations destinées à la poursuite de la discussion politique sur ce thème. Ces recommandations figurent au chapitre III.

Nous tenons à préciser que la méthode de travail utilisée ne prétend en aucune façon satisfaire à des critères scientifiques, mais que la thématique a été étudiée du point de vue des expériences pratiques faites par les membres du groupe du GT. En ce sens, l'évaluation des différents modèles s'entend comme une „contri-

bution“ des organisations d'aide aux handicapés à la discussion qui devra être poursuivie dans ce domaine.

2^e partie: Appréciation de divers modèles / approches

1a Amélioration de l'information

1. Mesure

Description

Les décideurs concernés de l'entreprise reçoivent des informations claires sur les offres (services, aides et allègements financiers) auxquelles ils peuvent recourir dans le but d'embaucher ou de maintenir en emploi des personnes handicapées.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs ne connaissant pas l'offre de soutien existante (p. ex. prestations de l'assurance-invalidité) sont souvent tentés de surévaluer les coûts et risques d'une embauche de réinsertion et de renoncer, en cas de doute, à faire des efforts particuliers. En étant informés des possibilités que leur offre la loi, ils sont en mesure d'évaluer la situation de façon plus réaliste, ce qui contribue à augmenter leur disponibilité à embaucher des personnes handicapées.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité, et indépendamment du fait qu'elles fassent déjà partie du personnel de l'entreprise ou qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche.

2. Exemples de mise en pratique

Brochure éditée par Promotion économique et l'Union patronale suisse „Intégration professionnelle des handicapés“: expédition sur commande

Info News de l'office AI de Fribourg: envoi périodique à des employeurs choisis selon une liste interne, complété par des **contacts personnels** avec des employeurs.

Manifestations informatives et information individuelle d'employeurs par des organisations actives dans le domaine du placement (**IPT, Profil**) ou par des offices AI (p. ex. l'office AI de Lucerne).

3. Evaluation

Efficacité

Il n'existe (à notre connaissance) aucune évaluation statistique de l'efficacité de l'information jusqu'ici pratiquée. On peut partir du principe que l'information écrite n'est efficace que si elle parvient réellement aux responsables du personnel de l'entreprise et qu'elle est effectivement lue: cela suppose que les textes soient clairement formulés et rédigés simplement, qu'ils soient axés sur la pratique et présentés de manière attrayante. Le message passe certainement de la manière la

plus efficace si l'information écrite peut être expliquée et étayée, dans le cadre d'entretiens personnels ou de manifestations informatives organisées au niveau régional ou au sein de l'entreprise, par un interlocuteur capable de donner des réponses claires aux chefs du personnel ou aux responsables de la formation, et qu'elle se rapporte concrètement à l'entreprise.

Rapport coûts/bénéfices

Les coûts liés à la rédaction et à l'expédition d'informations restent assez raisonnables, et ce même en cas d'expédition d'un nombre important de documents. En revanche, comme le montre l'exemple de la brochure éditée par Promotion économique, l'utilité de l'information, transmise exclusivement par des feuilles informatives expédiées aux destinataires, doit être considérée comme assez modeste. Les coûts engendrés par une information personnelle (orale) des employeurs sont comparativement assez élevés, mais les bénéfices en conséquence sensiblement plus importants.

Tout compte fait, le rapport entre les coûts et les bénéfices peut être qualifié de raisonnable.

Applicabilité dans le système suisse

La mise en œuvre ne pose pas de problèmes. L'information pourrait être transmise aussi bien par l'assurance-invalidité que par des organisations privées. Base légale dans la LAI: art. 68 ter

Problèmes de délimitation

Aucun. Il convient cependant de veiller à ce que les démarches d'information soient coordonnées, que les employeurs ne soient pas submergés par une avalanche de brochures ou contactés en même temps par les acteurs les plus divers.

Evaluation globale

Les employeurs font souvent valoir que leur manque d'engagement découle en premier lieu d'un défaut d'information. Même si l'on peut supposer que cet argument soit quelquefois invoqué à titre de prétexte, il est certain qu'une information axée sur la pratique et facilement compréhensible constitue la base de mise en œuvre de tout système incitatif. Les informations écrites, si l'on veut qu'elles soient vraiment lues par les responsables du personnel, doivent être brèves, claires et compréhensibles. Il faut également veiller à ce qu'elles parviennent réellement jusqu'aux responsables du personnel; un simple courrier aux entreprises ne le garantit pas. Une information a le plus de chance d'être efficace si elle est transmise lors d'un contact personnel; de cette manière, les destinataires souhaitant d'éventuels renseignements complémentaires peuvent s'adresser à une personne désignée en laquelle elles ont confiance. En ce sens, il existe en Suisse un grand potentiel d'amélioration de l'information par les organes de l'AI ou par des organisations privées.

1b Placement de personnel adéquat

1. Mesure

Description

L'office AI ou une organisation privée procède à une sélection préalable avant de proposer à l'employeur un(e) candidat(e) au placement handicapé(e). Le placement s'effectue, d'une part, en connaissance des profils d'exigences de l'entreprise et, d'autre part, en fonction des possibilités et aptitudes spécifiques de la personne à placer, ainsi que des restrictions de ses capacités dues à son invalidité.

En quoi consiste l'effet incitatif?

L'employeur bénéficie d'une certaine garantie que la personne handicapée est en adéquation, du point de vue de sa personne et de sa santé, avec le profil des exigences relatif à l'activité offerte dans son entreprise. Même si la garantie est conditionnelle (seule la période d'essai ou de mise au courant permettra d'évaluer l'aptitude de manière définitive), cela réduit tout de même le risque de devoir engager des dépenses pour l'initiation d'une personne ne convenant d'office pas au poste à pourvoir. La disponibilité de l'employeur à tenter un essai de travail s'en trouve renforcée.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité

2. Exemples de mise en pratique

Activité de la Fondation IPT dans le domaine du placement: l'IPT établit un „bilan professionnel“ des personnes à placer et, dans le cadre d'entretiens, de modules de formation et de cours pratiques, elle prépare ces personnes au placement afin de proposer du personnel „adéquat“ aux entreprises qu'elle connaît.

Activité de la Fondation Profil dans le domaine du placement: avant de proposer un emploi à une personne, Profil établit également, d'une part, le potentiel de la personne à placer du point de vue professionnel-santé, tout en clarifiant, d'autre part, les possibilités d'affectation en effectuant une analyse du poste de travail.

Activité des offices AI Lucerne et Fribourg dans le domaine du placement: les personnes chargées du placement acquièrent des informations complètes sur les entreprises de la région qui leur est attribuée et proposent, sur la base de ces informations, les services des personnes handicapées aux entreprises qui conviennent.

3. Evaluation

Efficacité

Pour être efficaces, il est extrêmement important que les services de placement établissent des relations avec les employeurs et connaissent les possibilités et exigences spécifiques à chaque entreprise. Toute relation se nourrit de confiance réciproque. Les rapports de confiance se développent si l'employeur sait qu'on ne lui proposera pas d'office du personnel inadéquat. De ce point de vue, on peut en principe considérer comme efficaces les mesures consistant à procéder à un examen préalable des possibilités d'affectation d'une personne à placer, éventuellement complété par une brève préparation externe. Les expériences faites par les organes précités corroborent cette appréciation.

L'efficacité dépend toutefois fortement du professionnalisme de l'offre, ainsi que de la personnalité et de la qualité du travail des personnes chargées du placement; les facteurs suivants ont leur importance: expérience et connaissance des processus en matière de gestion d'entreprise, capacité à évaluer le potentiel professionnel, sens de la négociation.

Rapport coûts/bénéfices

Le „traitement“ des différentes entreprises d'une région, tout comme l'évaluation pratique de l'aptitude individuelle au placement d'une personne handicapée nécessitent du temps et des ressources en personnel suffisantes. Les coûts comparativement élevés permettent en revanche d'obtenir un bénéfice considérable si l'on parvient à faire croître la confiance des employeurs à l'égard des clarifications préalables et si, grâce à des expériences positives, leur disponibilité à embaucher des personnes handicapées augmente (cf. à ce propos l'analyse des coûts et bénéfices concernant l'activité d'IPT, réalisée par M. Heyer).

Applicabilité dans le système suisse

La mise en œuvre ne pose pas de problèmes d'un point de vue juridique. Les offices AI disposent déjà d'une base suffisante (art. 18 al. 1 LAI), également en ce qui concerne la délégation de tâches aux organisations de l'aide privée aux handicapés (art. 59 al. 3 LAI). Le problème réside actuellement dans le manque de ressources personnelles et financières mises à disposition aussi bien des offices AI que des organisations privées afin de financer leurs activités.

Problèmes de délimitation

Aucun. Il serait en revanche important de pouvoir coordonner le travail des offices AI et des organisations privées de sorte à éviter les chevauchements. Dans l'idéal, la responsabilité générale devrait être assumée par les offices AI qui, lorsque cela s'avère sensé sur le plan matériel et des ressources, seraient disposés à prendre en considération les offres des organisations privées dans le cadre de mandats. Ces dernières devraient en outre être mieux impliquées dans la collaboration interinstitutionnelle CII.

Evaluation globale

Les employeurs se montrent plus disponibles à engager des personnes handicapées lorsqu'ils peuvent compter sur le fait (suite à des expériences préalables) que les personnes proposées au placement ont été soigneusement sélectionnées et qu'elles devraient être en mesure, aussi bien du point de vue personnel que de leur santé, de fournir une prestation économiquement valable pour l'entreprise. La

mesure consistant à procéder préalablement à des clarifications en ce sens et à préparer les personnes à l'emploi peut être considérée comme tout à fait efficace si elle est mise en œuvre de manière globale et avec soin. Malgré des besoins importants en personnel et des frais élevés en conséquence, le rapport entre les coûts et les bénéfices peut être considéré comme raisonnable.

1c Conseil et accompagnement des employeurs

1. Mesure

Description

Lorsque des employé(e)s handicapé(e)s rencontrent des difficultés au travail, les employeurs peuvent bénéficier à temps d'une aide professionnelle sous forme d'un service de conseils et d'accompagnement. Cela concerne les problèmes posés aussi bien par des employé(e)s de longue date dont l'état de santé s'aggrave, que par de nouveaux employés dont l'invalidité existait déjà au moment de l'engagement. Les conseillers et conseillères mènent des entretiens avec la personne handicapée elle-même, ainsi qu'avec ses médecins et supérieurs hiérarchiques dans l'entreprise, et proposent des mesures visant à permettre son maintien en emploi à long terme dans l'entreprise, de manière à répondre aux intérêts à la fois de l'employeur et de la personne handicapée. Dans ce contexte, on parle également de „job coaching“ ou de „supported employment“ (emploi accompagné).

En quoi consiste l'effet incitatif?

Lorsque se posent des difficultés, l'employeur peut compter sur un service de conseil gratuit qui se charge d'effectuer les clarifications nécessaires et propose d'envisager, d'un commun accord, la mise en œuvre de mesures possibles. Cela permet à l'employeur d'être déchargé de certaines tâches et de disposer de la garantie que les possibilités offertes par la loi, notamment en ce qui concerne l'aide financière accordée pour des mesures telles que le changement interne de poste ou la reconversion professionnelle, etc., soient exploitées. La crainte d'éventuels conflits suite à des essais de réinsertion échoués s'en trouve ainsi nettement diminuée et la disponibilité à l'embauche de personnes handicapées renforcée.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité.

2. Exemples de mise en pratique

Activité de la Fondation IPT dans le domaine du placement: l'IPT offre un service d'accompagnement pour chaque emploi procuré à un assuré (suivi sur le lieu de travail).

Activité de la Fondation Profil dans le domaine du placement: cette fondation propose elle aussi un service de conseil et de suivi en faveur des personnes nouvellement placées, ainsi que des employés faisant déjà partie du personnel dans la perspective de conserver un emploi.

Activité des offices AI de Lucerne et de Fribourg dans le domaine du placement: les personnes chargées du placement proposent un service d'accompagnement et de conseils aux employeurs qui le souhaitent.

Projet de job coaching des SPU de Berne: suite à un placement d'une personne handicapée psychique, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide directe sous forme de conseils et de suivi.

3. Evaluation

Efficacité

On peut supposer que les offres professionnelles de conseils et d'accompagnement dans le but de maintenir une personne handicapée en emploi sont tout à fait efficaces. Certains exemples le prouvent clairement. Il est toutefois difficile d'en quantifier l'efficacité de manière globale: les employeurs n'ont recours à ces offres de conseils et d'accompagnement que de manière ponctuelle, d'autant qu'elles ne sont pas encore disponibles de façon généralisée. A l'heure actuelle, il n'existe pas encore d'évaluation proprement dite de la situation.

Un des problèmes dans ce domaine réside en partie dans le fait que de nombreux conseillers se sentent avant tout les obligés de la personne handicapée, c.-à-d. qu'ils tenteront „de tirer un maximum de la situation en sa faveur“. Mais pour être ressentis comme un vrai soutien par l'employeur, les conseils et l'accompagnement devraient autant tenir compte des intérêts de l'employeur, dans la mesure où celui-ci souhaite également poursuivre le rapport de travail: ce n'est que de cette façon que le service de conseils crée une incitation à l'embauche de personnes handicapées.

L'efficacité de la mesure dépend en outre de la possibilité de recourir au service de conseils et d'accompagnement de façon rapide et informelle; dès lors que des problèmes existent, leur prise en compte ne souffre généralement aucun retard. S'agissant précisément des offres de l'AI, il est fréquent que la volonté d'agir vite se heurte à des obstacles d'ordre administratif et au manque de ressources en personnel. A cet égard, les „privés“ sont quelquefois avantagés.

Rapport coûts/bénéfices

Les services de conseils et de suivi nécessitent du temps et des ressources suffisantes en personnel; ils doivent pouvoir se baser sur des rapports de confiance entre les offreurs et les responsables du personnel, qui nécessitent d'abord d'être établis. Les coûts comparativement élevés sont toutefois compensés par un bénéfice considérable si l'on parvient à conserver des emplois existants et à maintenir des personnes handicapées dans le processus de travail.

Applicabilité dans le système suisse

La mise en œuvre ne pose pas de problèmes d'un point de vue juridique. Les offices AI disposent déjà d'une base (art. 18 Abs. 1 LAI) pouvant être le cas échéant légèrement étendue (notamment en ce qui concerne le maintien en emploi de personnes n'étant pas encore „invalides“ au sens strict, mais seulement menacées d'invalidité, et où une démarche préventive rapide est nécessaire pour éviter qu'une invalidité ne survienne); d'autre part, il existe également une base juridique concernant la délégation de tâches à des organisations de l'aide privée aux handicapés (art. 59 al. 3 LAI); celle-ci n'est malheureusement que rarement mise à contribution.

Problèmes de délimitation

Il est important de pouvoir coordonner le travail des offices AI et des organisations privées de sorte à éviter les chevauchements. Dans l'idéal, la coordination devrait

être mise en place au niveau cantonal dans le cadre de la CII dans le but de garantir l'existence d'une offre complète et harmonisée. Il convient de veiller à ce que l'employeur ait autant que possible le choix entre différents offreurs au niveau opérationnel.

Evaluation globale

La disponibilité des employeurs (notamment des PME n'ayant pas de division du personnel étendue) à engager des personnes handicapées augmente s'ils peuvent compter sur la possibilité de recourir rapidement à un service de conseil et d'accompagnement gratuit lorsque se posent des problèmes sur le lieu de travail. La condition est que les conseillers prennent également en considération de manière appropriée les intérêts de l'employeur. Il se peut que de ce point de vue, les fondations „neutres“ dans lesquelles les employeurs sont représentés de façon appropriée jouissent d'une meilleure crédibilité. Malgré un investissement important en personnel et des coûts élevés en conséquence, le rapport entre coûts et bénéfices peut être considéré comme raisonnable. L'offre, actuellement très variable selon les cantons, doit être étendue et mise à disposition de façon homogène à l'échelon national.

2a Remboursement des frais de matériel engendrés par l'emploi de handicapés (frais de moyens auxiliaires, mesures relatives à la construction)

1. Mesure

Description

Les frais supplémentaires de matériel occasionnés par l'occupation d'un(e) employé(e) handicapé(e) dans le domaine des moyens auxiliaires et des mesures relatives à la construction sont pris en charge par les assurances.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs, s'ils sont certains de ne pas avoir à financer les frais relatifs découlant de mesures supplémentaires visant à aménager le poste de travail lors de l'embauche ou du maintien en emploi d'une personne handicapée physique ou sensorielle, sont davantage disposés à embaucher de telles personnes.

Bénéficiaires

En principe l'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité, indépendamment du fait qu'elles soient déjà engagées par l'entreprise en question ou qu'il s'agisse d'un nouvel engagement. Dans la pratique, les frais de matériel occasionnés par des moyens auxiliaires ou des mesures de construction concernent surtout l'occupation de personnes handicapées physiques et sensorielles.

2. Exemples de mise en pratique

Assurance-invalidité suisse

En vertu de l'art. 21 LAI, l'AI prend en charge les frais occasionnés par les moyens auxiliaires nécessités au poste de travail, ainsi que par les mesures relatives à la construction (cf. notamment chiffre marg. 13.01-13.05 de la liste des moyens auxiliaires). L'énoncé du catalogue est assez large, notamment les chiffres marg. 13.01 et 13.04 sont formulés en tant que clause générale. De temps à autre, l'octroi de mesures est toutefois refusé lorsque les offices AI estiment que les moyens auxiliaires demandés ne sont pas „simples et adéquats“.

Modèles mis en œuvre à l'étranger

Diverses lois européennes prévoient en outre la prise en charge totale ou partielle, par une assurance ou par l'Etat, des frais liés à l'aménagement du poste de travail (p.ex. en Belgique, en Espagne, aux Pays-Bas et en Angleterre).

3. Evaluation

Efficacité

Cette mesure peut être tout à fait reconnue comme efficace. On peut partir du principe que la plupart des entreprises ne sont disposées à embaucher une personne handicapée que si elles n'ont pas à supporter les frais supplémentaires considérables liés à l'adaptation des outils de travail ou même à des mesures de construction. Plus l'investissement pour l'aménagement est important, plus l'efficacité d'une prise en charge des dépenses est grande. Le fait que cette mesure ne soit pas encore sollicitée aujourd'hui dans tous les cas en Suisse tient, d'une part, au manque d'information des employeurs et, d'autre part, au fait que la durée de traitement des demandes adressées à l'AI (et l'incertitude qui en découle) semble également constituer un obstacle.

Rapport coûts/bénéfices

De manière générale, le rapport entre les coûts et bénéfices est favorable. Lorsque les aménagements occasionnent des frais élevés, il est toutefois nécessaire de disposer d'une certaine garantie quant à la durée envisagée du rapport de travail.

Applicabilité dans le système suisse

La mise en œuvre ne pose aucun problème. La pratique dont l'AI dispose jusqu'à présent le confirme.

Problèmes de délimitation

Il n'existe jusqu'ici pas de problèmes de délimitation connus. Dans le cas d'espèce, il s'agit de déterminer si l'acquisition d'un outil de travail découle de l'invalidité de l'employé ou non. La question se pose par exemple dans le secteur de l'informatique.

Evaluation globale

La prise en charge par une assurance des frais relatifs aux moyens auxiliaires dont l'employé a besoin en raison de son invalidité, ainsi que des adaptations d'ordre architectural, constitue une mesure essentielle et tout à fait efficace. En Suisse, cette mesure est déjà largement réalisée et elle ne nécessite pas de base légale supplémentaire. Dans la pratique, seul existe le risque que, suite à des efforts d'économies mal compris, la mise à disposition d'outils de travail soit refusée au motif qu'ils ne sont pas forcément nécessaires et ne satisfont pas aux critères de simplicité. Il est important de bien se rendre compte qu'une personne handicapée nécessite, afin de pouvoir compenser au mieux son manque de performance au poste de travail, à tout le moins des outils de travail optimaux et qu'un équipement lacunaire peut compromettre le maintien du rapport de travail à moyen terme.

2b Remboursement des frais de personnel engendrés par l'emploi de handicapés (frais relatifs à des services rendus par des tiers, surcroît de travail du personnel propre)

1. Mesure

Description

Les frais supplémentaires de personnel occasionnés par l'emploi d'un(e) employé(e) handicapé(e) sont remboursés par l'assurance. Ces dépenses supplémentaires peuvent être engendrées par le recours à des tiers (p. ex. personnes faisant la lecture pour les aveugles, interprètes en langue des signes pour les sourds, coaching et encadrement pour les personnes handicapées mentales et psychiques) ou par le surcroît de travail du personnel propre de l'entreprise en matière d'organisation, d'instruction et d'encadrement.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs, s'ils sont certains de ne pas avoir à financer le surcoût découlant de l'accompagnement et de l'encadrement lors de l'embauche ou du maintien en emploi d'un(e) employé(e) handicapé(e), sont davantage disposés à embaucher des handicapés.

Bénéficiaires

En principe l'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité et indépendamment du fait qu'elles soient déjà engagées par l'entreprise en question ou qu'il s'agisse d'un nouvel engagement. Dans la pratique, un tel surcroît de travail du personnel est notamment occasionné par l'occupation de personnes handicapées mentales et psychiques.

2. Exemples de mise en pratique

Assurance-invalidité suisse (services rendus par des tiers)

Sous certaines conditions, l'AI prend en charge les frais relatifs au recours à des personnes faisant la lecture (pour les aveugles) et des interprètes en langue des signes (pour les sourds) sous le titre de „services de tiers en lieu et place d'un moyen auxiliaire“ (art. 21bis al. 2 LAI). Dans la pratique, il est toutefois fréquent que les demandes en ce sens se heurtent à un refus, motivé par le fait que dans le cas concret, le service ne remplace pas l'octroi d'un moyen auxiliaire.

Assurance-invalidité suisse (accompagnement)

Depuis le 1.1.2004, les conseillers d'orientation professionnelle de l'AI ont en outre l'obligation d'offrir un „accompagnement“ dans la perspective du maintien d'un emploi existant: ce service n'englobe toutefois pas un accompagnement régulier des personnes handicapées mentales et psychiques, mais seulement une aide ponctuelle lorsque surviennent des problèmes.

Modèle pratiqué aux Pays-Bas

Les frais occasionnés sont remboursés à l'employeur sous certaines conditions, lorsqu'ils excèdent le montant correspondant à la réduction des primes des assu-

rances sociales qui lui a déjà été accordé. La condition est que la personne handicapée soit employée depuis au moins 6 mois.

3. Evaluation

Efficacité

On peut supposer que cette mesure est en principe efficace dans la mesure où il s'agit de financer des frais occasionnés par les services rendus par des tiers (c.-à-d. pas par le personnel propre): la plupart des entreprises auront tendance à n'être disposées à embaucher une personne handicapée que si elles ne doivent pas s'attendre à devoir supporter des frais supplémentaires considérables découlant de services rendus par des tiers. Même si, en Suisse, seules des expériences prolongées concernant l'emploi de personnes handicapées sensorielles sont disponibles, on peut partir du principe qu'il n'existe guère d'entreprises prêtes à financer les frais occasionnés par le suivi externe (considéré comme nécessaire) lors de l'embauche d'une personne handicapée mentale ou psychique (cf. également les explications sous le point 1c concernant le job coaching).

Il n'existe en revanche pas de données concernant l'efficacité d'un modèle prévoyant le remboursement à long terme par une assurance des frais supplémentaires occasionnés à l'employeur par le surcroît de travail assumé par son propre personnel (temps de travail supplémentaire, rendu nécessaire par l'encadrement de personnes handicapées) (cf. point 2c concernant la période d'initiation au travail).

Rapport coûts/bénéfices

Dans la mesure où les frais engendrés par le recours nécessaire à des services de tiers restent dans une limite ne dépassant les 25% du salaire brut, le rapport entre les coûts et les bénéfices peut certainement encore être qualifié de raisonnable. Lorsqu'il est nécessaire de recourir à un nombre de services important qui excède la limite déterminée, il convient alors d'examiner si les frais peuvent encore être considérés comme raisonnables. Aujourd'hui, l'AI finance les services rendus par des tiers à raison d'un montant maximum de Fr. 1'583.- par mois, une limite pouvant être qualifiée de praticable.

Applicabilité dans le système suisse

L'AI prévoit certes une base pour le financement de services rendus par des tiers, mais son intégration au chapitre sur les moyens auxiliaires est inadéquate et ne s'avère guère applicable dans la pratique: il conviendrait plutôt d'intégrer un article spécifiquement consacré à ces services sous le titre des mesures de réinsertion, de façon à permettre de financer les services rendus par des tiers indépendamment du caractère substitutif des moyens auxiliaires en vue de l'exercice d'une activité lucrative, et ce bien entendu en définissant clairement les conditions d'application. Du point de vue de la technique législative, cela est tout à fait réalisable. En revanche, il pourrait s'avérer plus difficile de régler le financement du surcoût qui en découle pour l'employeur dans le cadre des mesures de réinsertion individuelles (employeur en tant qu'organe d'exécution?).

Problèmes de délimitation

L'indemnisation en matière de services rendus par des tiers n'est possible que dans la mesure où la tierce personne, par le service qu'elle fournit (p. ex. en lisant

un texte à une personne aveugle), met la personne assurée sur un pied d'égalité avec les autres employés; aucune indemnisation n'est cependant possible lorsque la tierce personne effectue elle-même des tâches pour décharger l'assuré (p. ex. en exécutant certains travaux de correspondance à la place de la personne aveugle): cette délimitation est en principe praticable. En matière de tâches effectuées par le personnel de l'entreprise lui-même, il pourrait s'avérer plus difficile de distinguer entre le temps consacré par un supérieur hiérarchique à l'encadrement général de l'employé handicapé et le surcroît de travail d'accompagnement spécifiquement lié à l'invalidité de l'employé: ce travail supplémentaire devrait être estimé de manière forfaitaire et vérifié périodiquement.

Evaluation globale

Lorsqu'un rapport de travail nécessite le recours aux services de tiers pour aider une personne handicapée, la prise en charge des frais occasionnés par une assurance constitue une mesure importante et tout à fait efficace dans le but de maintenir ou de débiter l'emploi. En Suisse, cette mesure n'est réalisée qu'en partie et elle nécessite que les bases légales y relatives soient améliorées: cela permettrait également de clarifier les questions de délimitation et de concrétiser le principe de proportionnalité. La nécessité et l'efficacité d'un modèle prévoyant que l'employeur soit remboursé du surcroît de travail fourni par son propre personnel que lui occasionne l'emploi d'une personne gravement handicapée semblent moins évidentes, d'autant plus que cela suscite en l'occurrence des questions concrètes de délimitation; un essai pilote ayant pour objet de déterminer l'efficacité d'un tel modèle pourrait permettre d'obtenir plus de clarté.

2c Prise en charge intégrale ou partielle du salaire durant la période d'initiation au travail

1. Mesure

Description

L'employeur est tenu de conclure un contrat de travail pour la période d'initiation, mais pas de verser un salaire, ou seulement un salaire réduit. Cette période est couverte par une assurance pour ce qui est de la garantie du minimum vital (p. ex. par le versement d'une indemnité journalière ou d'une allocation à l'initiation au travail). En cas d'accord à l'issue de la période d'initiation, l'employeur conclut un contrat de travail définitif avec un salaire au rendement.

En quoi consiste l'effet incitatif?

L'employeur a l'occasion de tester si l'emploi d'une personne handicapée dans son entreprise est réalisable sans que cela ne lui occasionne des frais dès la phase d'initiation. Son risque financier s'en trouve ainsi considérablement réduit, ce qui renforce sensiblement sa volonté de tenter une embauche à l'essai.

Bénéficiaires

En principe l'ensemble des personnes handicapées, quel que soit leur degré d'invalidité. La mesure concerne notamment les personnes qui, n'étant pas encore familiarisées avec les activités de l'entreprise, nécessitent une mise au courant, mais aussi celles dont l'engagement nécessite des adaptations considérables au sein de l'entreprise.

2. Exemples de mise en pratique

Assurance-invalidité suisse

En vertu de l'art. 20 RAI, l'AI accorde déjà actuellement une indemnité journalière durant la période de mise au courant de 6 mois au maximum, ce qui décharge l'employeur du paiement du salaire. La condition est que le poste de travail ait été procuré à l'assuré par l'office AI. Dans le cadre de la 5^e révision de la LAI, il est prévu de régler cette disposition de manière différente au niveau de la loi (on envisage l'octroi de cette prestation sous forme d'„allocations d'initiation au travail“).

Assurance-chômage suisse

L'assurance-chômage accorde, elle aussi, des allocations d'initiation au travail pour les assurés difficilement plaçables lorsque certaines conditions légales sont remplies, et ce de façon dégressive durant 6 mois au maximum (60% / 40% / 20% du salaire).

3. Evaluation

Efficacité

L'efficacité de cette mesure est incontestée; elle répond à une forte demande de la part des employeurs. Si elle n'est malgré tout pas davantage mise à contribution dans la pratique, cela tient au fait, d'une part, que cette possibilité n'est pas suffisamment connue par les employeurs et, d'autre part, que les offices AI (jusqu'ici souvent relativement passifs) n'ont jusque-là pas très souvent proposé de tels postes. Or, le fait de pouvoir proposer une phase d'initiation au travail qui ne génère pas ou peu de frais constitue un instrument important pour un service de placement actif.

Rapport coûts/bénéfices

Les frais (limités dans le temps) sont proportionnés aux bénéfices s'il résulte un rapport de travail à moyen ou long terme. Si la phase d'initiation au travail se solde par un échec, les frais pris en charge par l'assurance restent globalement dans des limites supportables.

Applicabilité dans le système suisse

Comme la pratique l'a démontré, il n'existe pas de problèmes de mise en œuvre.

Problèmes de délimitation

Les mesures de l'assurance-chômage et celles de l'AI doivent être coordonnées: c'est l'autorité ayant procuré l'emploi à l'assuré qui doit être déterminante. La question de la compétence doit être réglée lorsque la personne handicapée a trouvé elle-même le poste.

Evaluation globale

Il s'agit là d'une mesure tout compte fait extrêmement efficace qui renforce la disponibilité des employeurs à engager des personnes handicapées. Le rapport entre les coûts et bénéfices est raisonnable et la mise en œuvre ne pose pas de problèmes. Le niveau d'information des employeurs quant au recours à de telles embauches doit cependant être amélioré. D'autre part, il conviendrait d'examiner la possibilité d'augmenter la durée de la mesure jusqu'à un an au maximum lorsque l'initiation au travail s'avère particulièrement difficile.

2d Versements de bonus en faveur de l'employeur même au-delà de la période d'initiation

1. Mesure

Description

Les employeurs occupant une personne handicapée touchent, indépendamment des charges supplémentaires avérées et motivées, un **bonus mensuel ou annuel** de la part d'une assurance ou de l'Etat, et ce sans limitation dans le temps (c.-à-d. même au-delà de la phase d'initiation).

Une alternative consiste à ce que l'employeur, occupant une personne placée par l'intermédiaire de l'AI, touche un **bonus unique** lorsque le rapport de travail atteint une durée déterminée (p. ex. 2 ou 3 ans).

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs occupant des personnes handicapées et ayant de par ce fait souvent des frais supplémentaires à charge ainsi que certains risques en relation avec les systèmes d'assurance de leur entreprise, touchent un versement compensatoire régulier ou unique. Les perspectives de ce versement augmentent la disponibilité des employeurs à embaucher des personnes handicapées.

Bénéficiaires

En principe l'ensemble des personnes handicapées (quelle que soit la nature de leur handicap), dont l'invalidité atteint un degré de gravité déterminé.

2. Exemple de mise en pratique

Islande

En Islande, l'Etat rembourse entre 25% et 75% du salaire versé par l'employeur. La rente allouée est réduite en conséquence.

3. Evaluation

Efficacité

Nous n'avons pas connaissance d'études réalisées sur l'efficacité du modèle islandais. L'efficacité d'une telle mesure est certainement fonction du montant du bonus versé. Un bonus mensuel de Fr. 100.- à 200.- ne serait probablement pas suffisamment attrayant pour un employeur. Ce n'est qu'à partir d'un bonus „tangibile“ d'au moins Fr. 500.- que la mesure pourrait être efficace.

Le paiement d'un bonus unique (p. ex. d'un montant d'un salaire mensuel, év. d'un montant fixe) constitue en soi une mesure moins efficace, mais il peut, associé à d'autres offres, intervenir comme attrait supplémentaire et influencer positivement la disponibilité des employeurs à embaucher ou à occuper à long terme des personnes handicapées.

Rapport coûts/bénéfices

En versant un bonus „efficace“ d'au moins 500 francs par mois sans limitation dans le temps, la mesure s'avère coûteuse: en se basant sur environ 50'000 personnes handicapées employées présentant un degré d'invalidité d'au moins 40%, le paiement d'un bonus de 6'000 francs par an occasionnerait un coût global de 300 millions de francs par an. On peut se demander si cette mesure serait suivie d'un bénéfice à la hauteur de son coût.

Une voie bien moins onéreuse consisterait à verser un bonus unique après une durée d'engagement déterminée. Dans ce cas, le rapport entre les coûts et les bénéfices se situerait dans une limite raisonnable.

Applicabilité dans le système suisse

L'octroi d'un bonus en faveur des employeurs nécessite de nouvelles bases légales. Cette mesure ne devra sans doute pas être conçue en tant que „mesure de réadaptation individuelle“ étant donné que le bonus sera dans tous les cas directement versé à l'employeur. C'est pourquoi il conviendrait d'intégrer à la LAI un article spécialement consacré aux subventions; cela semble tout à fait réalisable, mais plus forcément conforme au système une fois que la plupart des subventions collectives seront supprimées dans le cadre de la RPT.

Problèmes de délimitation

Compte tenu du coût élevé occasionné par le paiement d'un bonus annuel, il convient de définir avec précision quand une personne est considérée comme suffisamment handicapée pour que son engagement donne lieu à des versements de bonus à son employeur. Le plus simple serait de fixer un degré d'invalidité de 40%. Or, cela ne tiendrait pas assez compte du fait que p. ex. l'embauche d'une personne tétraplégique ou aveugle devrait également être récompensée, même si celle-ci n'est pas invalide à 40%; c'est pourquoi il est nécessaire de prévoir une extension des dispositions et d'en définir clairement les conditions d'application (cf. également les propositions contenues dans le système de bonus développé par Pro Mente Sana).

La question de la délimitation est moins complexe en cas de paiement d'un bonus unique: dans ce cas, le fait que l'office AI ait procuré l'emploi à l'assuré peut être suffisant.

Evaluation globale

L'évaluation de l'efficacité d'un système de bonus proprement dit n'est pas aisée. On peut toutefois partir du principe que le paiement à long terme d'un bonus en faveur des employeurs peut tout à fait inciter les employeurs à occuper des personnes handicapées, à condition qu'il s'agisse d'un montant suffisamment important (au moins 500.- par mois, éventuellement différencié en fonction de la gravité de l'invalidité et du surcroît d'investissements qui en découle pour l'entreprise). La mesure consistant à verser un bonus illimité dans le temps est toutefois coûteuse; c'est pourquoi elle ne pourrait sans doute pas être introduite sans que son efficacité n'ait fait l'objet d'une étude dans le cadre d'un projet pilote. D'autre part, il serait important de procéder à une délimitation claire et convaincante, entre autres pour éviter que les employeurs ne soient tentés de considérer leurs collaborateurs ayant de faibles performances comme „handicapés“.

Il se peut en revanche que le versement d'un bonus unique soit moins efficace. Pourtant, son coût en serait comparativement modeste et il n'en résulterait pas de

mesures de délimitation particulièrement délicates; c'est pourquoi cela vaudrait tout à fait la peine d'en tester l'efficacité et la faisabilité dans un projet pilote.

2e Système de bonus – malus

1. Mesure

Description

Le nombre de personnes handicapées devant être employées dans une entreprise est défini (ledit "quota": p. ex. un poste pour un(e) employé(e) handicapé(e) par 16-20 emplois). Si une entreprise n'atteint pas ce nombre prévisionnel, elle est tenue de verser un malus dans un fonds. En revanche, les employeurs dépassant ce nombre prévisionnel touchent un bonus provenant de ce fonds. Le système est sans conséquences pour les entreprises qui atteignent le quota fixé, mais ne le dépassent pas. Seules les entreprises d'une certaine taille (p. ex. dès 8 employés) sont concernées. Le système fonctionne par autofinancement, indépendamment des prestations d'une assurance sociale.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Si un tel système était introduit, cela inciterait les employeurs de manière directe à engager des personnes handicapées non seulement pour ne pas avoir à payer de malus, mais aussi, si possible, pour toucher un bonus.

Bénéficiaires

En principe l'ensemble des personnes handicapées (quelle que soit la nature de leur handicap), dont l'invalidité a atteint un certain degré de gravité.

2. Exemples de mise en pratique

Le système est un **modèle théorique** développé et soumis à discussion en 1995-1998 par **Pro Mente Sana**. Il n'a jamais été mis en pratique sous cette forme.

Un aspect partiel de ce modèle (fixation de **quotas** concernant l'engagement de personnes handicapées ainsi que de **paiements de malus** en cas de non respect du quota) a été introduit dans un certain nombre de pays européens, notamment dans l'ensemble des pays voisins de la Suisse. Dans tous ces pays, seule une minorité des entreprises remplit ces quotas; la majorité verse des montants compensatoires. L'efficacité de ce système est contestée. Dans l'ensemble des pays limitrophes de la Suisse, le quota des personnes handicapées occupées est toutefois plus élevé qu'en Suisse.

3. Evaluation

Efficacité

Un tel système n'ayant encore jamais été testé sous cette forme, il est difficile d'en mesurer l'efficacité. Etant donné qu'il avantage les employeurs qui occupent des personnes handicapées et les pénalise s'ils ne le font pas, il est en outre quasiment impossible de le tester dans le cadre d'un projet pilote. L'efficacité d'un tel modèle dépend sans aucun doute du montant du bonus et du malus: la mesure pourrait être efficace à partir d'une charge resp. d'un allègement „tangibile“ (au

moins Fr. 500.- par mois pour chaque personne non engagée resp. pour chaque engagement au-delà du quota fixé).

Rapport coûts/bénéfices

A la différence de tous les autres modèles, le présent modèle met l'essentiel des coûts à la charge non pas de l'Etat ou d'une assurance sociale, mais des employeurs qui ne satisfont pas à leur obligation d'engager des personnes handicapées. Suivant les montants fixés, les charges imposées à ces entreprises-là peuvent devenir tout à fait tangibles. Dans l'ensemble, le rapport entre les charges et les allègements est cependant équilibré. La charge administrative (à assumer probablement par l'AI ou par une autorité fédérale) est en revanche assez considérable.

Applicabilité dans le système suisse

Dans une certaine mesure, l'introduction d'un système de bonus-malus a un effet régulateur sur le marché libre de l'emploi; c'est pourquoi un tel modèle nécessite une base constitutionnelle ainsi qu'un règlement dans une loi propre. Il n'est pas possible de l'introduire dans le cadre de la LAI. Politiquement parlant, les chances qu'un tel modèle soit introduit doivent être considérées comme maigres, notamment suite au rejet récent d'une tentative similaire (initiative pour des places d'apprentissage).

Problèmes de délimitation

Ce modèle pose les mêmes problèmes qu'un modèle de bonus pur: cf. explications sous chiffre 2d.

Evaluation globale

L'efficacité d'un système de bonus-malus n'est pas facile à évaluer. On peut cependant partir du principe qu'à long terme, l'obligation de payer des malus resp. la perspective de bénéficier de bonus peut tout à fait aboutir à un effet incitatif assez important pour amener les employeurs à engager des personnes handicapées, à condition que les montants des bonus et malus soient suffisamment élevés (au minimum Fr. 500.- par mois pour chaque dérogation au quota fixé). Il est toutefois important de procéder à une délimitation claire et convaincante, entre autres pour éviter que les employeurs ne soient tentés de considérer leurs collaborateurs ayant de faibles performances comme „handicapés“.

Le système présente l'avantage de ne pas occasionner une charge supplémentaire pour les assurances sociales ou l'Etat, mais en premier lieu pour les employeurs qui ne se soucient pas de l'intégration des personnes handicapées. La crainte des charges supplémentaires ainsi que l'aversion au surcroît important de tâches administratives auquel il faut s'attendre susciteront toutefois des résistances politiques considérables, notamment de la part des milieux patronaux. Globalement, les chances politiques qu'un tel modèle puisse être introduit doivent être considérées comme limitées.

3a Prise en charge du risque en cas d'incapacité de travail (maintien du salaire, augmentation de prime)

1. Mesure

Description

En comparaison aux employé(e)s valides, les employé(e)s handicapé(e)s présentent un risque nettement plus important de donner lieu, suite à un problème de santé dans le cadre d'un rapport de travail concret, à l'octroi de prestations de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. La mise à contribution répétée de telles prestations entraîne une augmentation des primes auprès de l'assurance en question qui sont à la charge de l'employeur (le cas échéant également des employé(e)s de la même entreprise). Si l'entreprise n'a pas souscrit une assurance collective d'indemnités journalières en cas de maladie, le risque pour l'employeur consiste à devoir verser, en cas de maladie, des sommes de maintien du salaire supérieures à la moyenne.

Le modèle esquissé ici prévoit que le risque financier lié à l'embauche de personnes handicapées est (partiellement) pris en charge par l'assurance-invalidité.

Concrètement, nous proposons la mesure suivante: à l'issue de la période d'essai et au maximum pendant les deux premières années de service, l'AI rembourse à l'employeur un montant équivalent à 20% du salaire annuel lorsque l'employé(e) handicapé(e), placé(e) dans l'entreprise par l'AI, présente, en raison d'une maladie préexistante, une incapacité de travail d'au moins 30 jours au cours d'une année de service.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Le risque d'une forte hausse de primes a un impact négatif sur la disponibilité d'un employeur à embaucher des personnes handicapées. La prise en charge de ce risque élimine un des motifs possibles de ne pas engager des personnes handicapées. Vu qu'il s'avère impossible de calculer les coûts exacts au cas où ce risque se produirait (cf. explications ci-après sous chiffre 3), un mode de versement forfaitaire à l'employeur paraît incontournable.

Bénéficiaires

Le modèle convient dans le but d'encourager les nouvelles embauches de personnes handicapées. Il n'entre pas en ligne de compte pour le maintien d'emplois existants parce qu'il serait problématique d'un point de vue sociopolitique de permettre à des employeurs de délocaliser les risques relevant du droit des assurances inhérents à un emploi existant.

2. Exemples de mise en pratique

Nous n'avons pas connaissance d'exemples.

3. Evaluation

Efficacité

Aujourd'hui, les augmentations de primes relatives aux risques de maladie et d'invalidité représentent déjà une charge très importantes pour les entreprises, sans en plus engager des personnes handicapées. Etant donné que les employeurs ne sont vraisemblablement pas prêts à risquer des hausses de primes supplémentaires, ce modèle peut en soi être considéré comme relativement efficace. Mais vu que la question des primes n'est pas le seul facteur déterminant lors de la décision d'engager ou non une personne handicapée, seule une combinaison de cet aspect avec d'autres incitations promet une véritable efficacité.

Rapports coûts/bénéfices

Il est difficile d'estimer les coûts de cette mesure. Mais par rapport aux bénéfices de la mesure, ils peuvent être qualifiés de tout à fait défendables. En effet, le chômage des personnes invalides et de celles qui sont menacées d'invalidité occasionne sans aucun doute des dépenses plus élevées à la charge du système de sécurité sociale que la prise en charge (limitée) du risque financier lié aux augmentations de primes.

Applicabilité dans le système suisse

La mise en pratique de cette mesure dans le système suisse pose des difficultés. En Suisse, il n'existe pas de régime obligatoire dans le domaine de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. C'est pourquoi seule une partie des employeurs remplacent l'obligation de maintien du salaire relevant du droit du travail par l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie. Au sein de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, il existe une multitude de solutions relevant du droit des assurances (p. ex. en ce qui concerne la durée de délai d'attente et l'obligation de fournir des prestations en cas d'affections préexistantes). Faute de transparence lors du calcul des primes, il n'est pas aisé de chiffrer la hausse des primes à laquelle donne lieu tel ou tel cas de sinistre. D'autre part, le fait de percevoir des prestations d'assurance ne se répercute sur le montant des primes qu'avec un décalage considérable de quelques années. Dans le cas concret, il est impossible pour toutes ces raisons de calculer les coûts avec précision. C'est donc pour des raisons de praticabilité que le modèle prévoyant un mode de décompte forfaitaire est proposé: le montant fixé correspond au volume estimé moyen de la charge supplémentaire que le maintien du salaire et la hausse des primes occasionnent à l'employeur suite à une incapacité de travail d'un assuré au cours de ses deux premières années d'engagement.

Problèmes de délimitation

Une délimitation appropriée du groupe de bénéficiaires reste à trouver. Il se pose notamment la question de la délimitation par rapport aux chômeurs dont les chances d'être engagés sont fortement réduites en raison d'une atteinte à la santé, mais qui ne sont pas (encore) considérés comme invalides au sens de la LAI.

Evaluation globale

Le modèle améliore l'égalité des chances d'embauche pour les personnes handicapées par rapport aux personnes valides. Ce principe pourrait susciter une large acceptation, étant donné que l'Etat se limite à rembourser à l'employeur les coûts supplémentaires découlant de l'invalidité. Les difficultés se situent au niveau de

l'application. Au vu de l'efficacité et de l'acceptation potentiellement élevées d'un tel modèle, cela vaut la peine d'examiner en profondeur la question des possibilités de mise en pratique.

3b Prise en charge de l'engagement et de par ce fait des assurances durant la période d'initiation au travail (dans le cadre d'un contrat de placement)

1. Mesure

Description

La personne handicapée est placée en entreprise par une organisation spécialisée. Un contrat est conclu pour la durée de la période d'initiation entre l'organisation proposant le "prêt" et l'employé(e) handicapé(e). La main d'œuvre de la personne handicapée est prêtée à l'entreprise durant la phase d'initiation à l'emploi. Si la période d'initiation se déroule à la satisfaction des deux parties, l'employé(e) handicapé(e) sera ensuite engagé(e) de façon fixe (try and hire). Ce modèle correspond au système de prêt de personnel pratiqué par les agences de travail temporaire.

En quoi consiste l'effet incitatif?

L'entreprise proposant une place à une personne handicapée peut répercuter le risque lié à un éventuel échec durant la période d'essai sur l'institution de placement. L'employé(e) ne doit être engagé(e) de façon définitive que lorsqu'il est relativement certain que le rapport de travail se déroulera de manière satisfaisante.

Bénéficiaires

Le modèle convient non seulement aux personnes handicapées, mais aussi aux chômeurs qui, pour des raisons différentes, sont difficilement plaçables. En revanche, il n'est pas approprié en vue du maintien d'un emploi existant.

2. Exemples de mise en pratique

Prêt de personnel par la Fondation IPT: la fondation propose à des entreprises d'engager une personne via IPT dans un premier temps et de la prêter ensuite à l'entreprise intéressée dans le but de pouvoir tester le rapport de travail. Durée: entre une semaine et plus d'un an. IPT se charge de toute l'administration du salaire et du risque entrepreneurial. L'engagement est suivi gratuitement par IPT (job coaching destiné à l'employeur et l'employé).

Prêt de personnel par la Fondation Profil – Travail & Handicap: cette fondation propose aux entreprises intéressées des prêts de personnel durant la période d'essai (généralement durant les 3 premiers mois, ou plus dans des cas d'exception) s'il existe des perspectives d'un emploi fixe. Toute l'administration ainsi que le risque entrepreneurial sont pris en charge par Profil – Travail & Handicap. L'employeur paie une contribution destinée à couvrir les frais administratifs qui s'élève actuellement à 2.5% du salaire brut. Profil – Travail & Handicap propose un suivi gratuit durant l'engagement (job coaching destiné à l'employeur et l'employé). Jusqu'ici, l'offre n'a été sollicitée que de façon ponctuelle.

Integra-Power du bureau de conseils et de placement IBIZA: les demandeurs d'emploi sont "prêtés" aux entreprises intéressées via Integra-Power. Durée: plusieurs semaines jusqu'à une durée illimitée. L'employeur ne paie que les heures de travail effectuées. Les éventuels arrêts de travail pour cause de maladie sont pris en charge par IBIZA. L'administration des salaires est entièrement effectuée par IBIZA, qui propose également un suivi gratuit de l'engagement (job coaching destiné à l'employeur et à l'employé).

3. Evaluation

Efficacité

Le modèle a déjà fait la preuve de son efficacité dans la pratique. Il est notamment prometteur lorsqu'il est associé à un suivi au sens d'un „supported employment“.

Rapport coûts/bénéfices

L'investissement ne doit pas être sous-estimé; le prêt de personnel nécessite une autorisation et la conclusion d'un certain nombre d'assurances pour les employés prend du temps. C'est pourquoi cette solution est (trop) coûteuse lorsqu'il s'agit de petits projets. Si le projet concerne en revanche un nombre suffisant de participants, les coûts se justifient par rapport aux bénéfices, étant donné que chaque intégration réussie permet de faire des économies qui excèdent largement les dépenses.

Applicabilité dans le système suisse

Le modèle est facilement applicable dans le cadre des bases légales existantes. Sa mise en œuvre devrait être réalisée par des organisations privées et financée par l'AI. Dans la perspective d'une mise en œuvre de ce modèle à plus large échelle, il est nécessaire que l'assurance-invalidité mette à disposition des moyens financiers supplémentaires.

Problèmes de délimitation

Des difficultés peuvent éventuellement se poser lors de la délimitation par rapport au groupe-cible des chômeurs et des bénéficiaires de l'aide sociale. Un financement mixte, garanti conjointement par l'assurance-invalidité, l'assurance-chômage et l'aide sociale, pourrait résoudre ce problème.

L'octroi d'allocations d'initiation au travail par l'AI poursuit un but similaire. La différence réside dans le fait qu'aucun contrat de travail n'est conclu et que les indemnités journalières remplacent le paiement d'un salaire. Lors de la mise en pratique de ce système, le fait que l'AI ne puisse pas proposer d'assurance-accidents durant la période de stage resp. d'initiation au travail s'avère gênant. Etant donné que la LAA rend obligatoire d'assurer également les stagiaires, ce risque reste à la charge de l'entreprise.

Evaluation globale

Il s'agit d'un excellent modèle ayant fait ses preuves dans la pratique. L'offre existante devrait absolument être étendue. Il convient de demander à l'assurance-invalidité de mettre à disposition les moyens financiers nécessaires.

3c Prise en charge de l'engagement et de par ce fait des assurances au-delà de la période d'initiation (dans le cadre d'un contrat de placement)

1. Mesure

Description

La personne handicapée est placée en entreprise par une organisation spécialisée. Le contrat de travail est valable pendant toute la durée de l'engagement entre l'institution de placement et l'employé(e). Il s'agit d'un contrat à titre de placement de personnel durable.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les risques typiquement liés à la conclusion d'un contrat de travail ne sont pas à la charge de l'employeur. Si la collaboration avec l'employé(e) handicapé(e) ne fonctionne pas (ou plus), l'employé(e) peut être "rendu(e)" à l'institution de placement à tout moment.

Bénéficiaires

Le modèle convient aux personnes handicapées difficilement plaçables qui, sans cette aide, n'aurait pratiquement aucune chance de trouver un emploi en-dehors d'un atelier protégé. Si le but consiste à maintenir un emploi existant, ce modèle n'entre en ligne de compte que dans des cas d'exception.

2. Exemples de mise en pratique

Le prêt de personnel de la *Soziale Stellenbörse (SSB)*: cette bourse sociale de placement, active dans la région bâloise, place des personnes atteintes dans leur santé sur le marché primaire de l'emploi (pour moitié des personnes handicapées psychiques). Des personnes à la recherche d'un emploi peuvent être engagées via la SSB et prêtées aux entreprises intéressées. Durée: entre quelques semaines jusqu'à une durée illimitée, en fonction des souhaits de l'entreprise. L'employeur ne paie pas de frais. Les jours de maladie sont à la charge de la bourse sociale de placement. L'administration des salaires est effectuée par la SSB, qui propose également un suivi gratuit au cours de l'engagement (job coaching). 100 % des engagements sont réalisés par les services de placement de personnel, une majorité des engagements étant à durée illimitée. Dans des cas rares, les employés sont engagés contractuellement par l'entreprise après une période d'essai.

Le ***Berner Job Coach Projekt*** engage lui aussi des personnes handicapées afin de les prêter à des entreprises intéressées. Ce projet de job coaching est organisé comme un "atelier protégé virtuel décentralisé". Des job coaches proposent un accompagnement tout au long de l'engagement, de manière illimitée.

Enfin, l'***IPT*** engage de temps à autre des personnes en vue de les prêter durablement à des entreprises: elle intervient lorsqu'une personne n'a aucune chance de trouver un emploi par d'autres moyens (personnes difficilement plaçables).

3. Evaluation

Efficacité

On peut en principe supposer l'efficacité d'un tel modèle étant donné que les employeurs ont grand intérêt à délocaliser les risques liés à un rapport de travail qui relèvent du droit des assurances sociales.

Rapport coûts/bénéfices

Les coûts pourraient être assez élevés. Dans le cas individuel, il en découle sans aucun doute un grand bénéfice pour les personnes difficilement plaçables. Vu le coût élevé et le nombre limité de places qui pourraient être mises à disposition, le rapport entre les coûts et les bénéfices doit être globalement considéré comme assez modeste.

Applicabilité dans le système suisse

D'un point de vue juridique, l'application de cette mesure ne pose pas de problèmes particuliers. Le modèle devrait être mis en pratique par des organisations privées. Pour ce faire, soit l'AI, soit les cantons devraient mettre à disposition les ressources nécessaires.

Problèmes de délimitation

La mise en place parallèle des modèles 3b (engagement à terme) et 3c (engagement durable) peut poser des problèmes de délimitation. Etant donné que le modèle 3c prévoit des allègements plus étendus pour les employeurs que le modèle 3b, il existe un certain risque que la plupart des employés restent engagés auprès des institutions de placement. C'est pourquoi il est nécessaire de définir clairement les personnes qui entrent en ligne de compte pour le modèle 3c.

Evaluation globale

Le placement durable par une institution de prêt de personnel ne peut être considérée comme une solution adéquate qu'à titre d'exception. Ce modèle relativement coûteux présente l'inconvénient de ne pas conduire à l'intégration totale de la personne dans l'entreprise (également d'un point de vue administratif). D'autre part, la dynamique d'intégration du modèle 3c doit être qualifiée d'assez limitée étant donné que le nombre d'engagements susceptibles de se conclure sur cette base sera restreint pour des raisons financières, notamment parce qu'on doit s'attendre à une fluctuation assez faible d'employés handicapés qui occupent un tel poste. C'est pourquoi le modèle n'entre en ligne de compte que pour des personnes difficilement plaçables qui n'ont aucune chance de trouver un travail sur le marché primaire de l'emploi par d'autres moyens.

4a Exonération du paiement des contributions AVS/AV/APG

1. Mesure

Description

L'AI, lorsqu'elle a placé une personne handicapée, prend en charge les contributions que l'employeur est tenu de verser pour cette personne en faveur de l'AVS, de l'AI et des APG (part de l'employeur), tandis que la part de l'employé(e) est à la charge de la personne handicapée. Cette prise en charge doit être limitée dans le temps (2 ans, éventuellement 5 ans).

Ce modèle peut être complété en prévoyant que l'AI se charge également d'une part des contributions destinées aux autres assurances sociales (p. ex. à hauteur de 5% du salaire).

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs qui, en engageant une personne handicapée, assument un certain investissement et certains risques bénéficient d'un allègement des charges sociales (au sens d'une récompense). Cela contribue à augmenter leur volonté de conclure de tels rapports de travail.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées présentant un degré d'invalidité, à déterminer, auxquelles l'AI procure un nouvel emploi. La mesure ne convient toutefois pas aux employés déjà engagés qui deviennent invalides pendant la durée du rapport de travail.

2. Exemples de mise en pratique

De tels exemples ne sont pas connus en Suisse. En Europe, l'**Espagne** et les **Pays-Bas** connaissent par exemple des systèmes prévoyant des allègements par le biais des contributions aux assurances sociales pour les employeurs qui occupent des personnes handicapées. Aucune analyse d'efficacité n'a pu être fournie concernant ces modèles.

3. Evaluation

Efficacité

L'efficacité de cette mesure dépend du montant de l'allègement. Si seules les cotisations de l'employeur à l'AI sont prises en charge (soit 0,7% du salaire brut), cela ne suffit pas à créer un allègement notable ni un effet incitatif. En revanche, si la totalité des cotisations à l'AVS/AV/APG sont prises en charge (5,05% du salaire brut), l'allègement devient tout à fait tangible pour l'employeur et peut constituer une motivation supplémentaire à engager une personne handicapée. Mais une telle mesure à elle seule ne parviendra sans doute jamais à inciter un employeur à l'embauche d'une personne handicapée.

On obtiendrait une meilleure efficacité si l'AI pouvait également prendre en charge, outre les contributions à l'AVS/AI/APG, la part cotisée par les employés à l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie et à la prévoyance professionnelle. Compte tenu de l'absence de régime obligatoire dans l'assurance d'indemnités journalière et des énormes différences sur le plan des systèmes de prestations dans la prévoyance professionnelle, une telle extension conduirait à des inégalités de traitement et à un surcroît de tâches administratives qui relativiserait à nouveau les effets de la mesure. C'est pourquoi il est tout au plus possible de déterminer un montant fixe (p. ex. 5% des frais de salaire) à titre de contribution à ces assurances.

Rapport coûts/bénéfices

Les coûts de cette mesure restent dans des proportions acceptables si la prise en charge est limitée à 2 ans: en cas de placement réussi à plus long terme, l'AI verserait une contribution correspondant à un peu plus d'un salaire mensuel (resp. à deux salaires mensuels si en plus une contribution est versée aux autres assurances sociales), ce qui est certainement avantageux du point de vue de l'assurance. En cas d'allègement durant une période allant jusqu'à 5 ans, le rapport entre les coûts et les bénéfices paraît assez aléatoire, d'autant plus que la mesure ne serait sans doute vraiment efficace qu'en association à d'autres incitations.

Applicabilité dans le système suisse

La mesure est en principe applicable si les bases correspondantes sont créées au niveau des lois (AVS, AI, APG). La charge administrative qui en découlerait pour les entreprises concernées n'est pas trop importante: l'employeur pourrait établir sa facture au moyen d'un formulaire spécial, généralement en fin d'année civile.

Problèmes de délimitation

Il n'existe pas de problèmes de délimitation insolubles. Reste à déterminer le degré d'invalidité minimal qu'une personne placée doit présenter afin de donner lieu à de tels allègements en faveur de l'employeur (20%?, 40%?).

Evaluation globale

A elle seule, la mesure proposée, pas trop coûteuse et facilement réalisable dans la pratique, n'aura probablement pas d'impact décisif sur la disponibilité de l'employeur à embaucher des personnes handicapées. Associée à d'autres mesures, elle peut en revanche tout à fait contribuer à renforcer l'effet incitatif.

4b Avantages fiscaux

1. Mesure

Description

La Confédération accorde des avantages fiscaux en matière d'impôts sur le bénéfice des personnes morales ainsi que d'impôts sur le revenu des personnes physiques dans les cas où le sujet fiscal, en sa qualité d'employeur, occupe des personnes (en leur versant un salaire au rendement) qui présentent une invalidité d'un degré minimal déterminé. Le montant de la remise se calcule en fonction du nombre de personnes invalides occupées, de l'étendue des rapports de travail et du degré d'invalidité (les personnes présentant un degré d'invalidité important génèrent davantage de dépenses). Il est à fixer indépendamment du montant du revenu imposable et correspond à un montant forfaitaire versé par emploi à 100%.

En outre, la Confédération veille, par le biais de la loi relative à l'harmonisation fiscale, à ce que les cantons accordent eux aussi, dans un cadre déterminé, certains avantages en matière d'impôts fédéraux et communaux.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les employeurs, sachant qu'ils bénéficieront d'abattements fiscaux, sont davantage motivés à embaucher une personne handicapée.

Bénéficiaires

Cette mesure peut en principe toujours s'appliquer lorsqu'un employeur engage une personne handicapée, quelle que soit la nature de l'invalidité et indépendamment du fait qu'il s'agisse d'une nouvelle embauche ou du maintien en emploi d'un collaborateur.

2. Exemples de mise en pratique

Aucun exemple n'est connu en Suisse. A l'étranger, des allègements fiscaux ne sont à notre connaissance accordés que pour des dépenses concrètes (p. ex. aux **Etats-Unis**).

3. Evaluation

Efficacité

Compte tenu du fait qu'en Suisse, les impôts sont toujours ressentis comme une lourde charge, la perspective d'un allègement fiscal est en principe propre à créer des incitations à l'embauche et au maintien en emploi de personnes handicapées. Pour que cette mesure soit efficace, il faut toutefois que non seulement la législation fédérale, mais aussi les systèmes fiscaux cantonaux prévoient d'accorder des déductions fiscales. D'autre part, le montant de l'allègement doit être substantiel pour déployer son effet (déduction des impôts équivalente à un montant annuel minimal de 3'000 francs pour l'engagement à 100% d'une personne ayant un degré d'invalidité de 50 à 80%). L'efficacité de la mesure est renforcée si elle est proposée en association avec d'autres mesures.

Rapport coûts/bénéfices

La mesure se caractérise par le fait que les coûts ne sont pas pris en charge par l'AI, mais par l'Etat. Une partie des bénéfices revient cependant également à l'Etat, puisque celui-ci, en cas d'intégration réussie, récupère souvent maintes fois les frais investis en terme de prestations complémentaires. Tout compte fait, le rapport entre les coûts et les bénéfices peut être qualifié de favorable.

Applicabilité dans les système suisse

L'application, qui requiert beaucoup de temps, est difficile puisqu'elle nécessite d'adapter non seulement la loi fédérale sur l'impôt fédéral direct, mais aussi l'ensemble des lois cantonales sur les impôts, ce qui déclencherait certainement une résistance fédéraliste. Il faudrait en outre clarifier si un mode forfaitaire en matière de déduction d'impôt est compatible avec le système en vigueur. Si la déduction n'est effectuée que sur le revenu imposable (et non sur le montant de l'impôt), elle sera, compte tenu de la progression, plus importante en cas de revenus élevés que pour les petites entreprises ayant une charge fiscale faible; cela semble également problématique. Enfin, la charge administrative est elle aussi considérable, étant donné les justificatifs à fournir actuellement à l'administration fiscale concernant la durée et le taux d'activité d'un rapport de travail ainsi que le degré d'invalidité des personnes handicapées employées.

Problèmes de délimitation

Il n'existe pas de problèmes de délimitation insolubles. La loi doit déterminer le degré d'invalidité nécessaire (40%?) pour que l'engagement d'une personne handicapée donne lieu à un abattement fiscal.

Evaluation globale

Même si le principe de l'incitation fiscale est populaire et qu'il suscite un degré d'acceptation élevé dans les milieux économiques, l'impact d'une telle mesure sur l'engagement et le maintien en emploi de personnes handicapées ne doit pas être surévalué. D'autre part, il pose des problèmes considérables en terme d'application: la Confédération pourrait se limiter à ne prescrire dans la LHID que l'obligation faite aux cantons d'accorder de tels rabais dans le cadre de leurs compétences en matière fiscale. Les proportions de ces abattements devraient en revanche être négociées au cours d'interventions cantonales de longue haleine. Ces problèmes, en rendant considérablement plus difficile l'introduction de la mesure, ne la font pas forcément apparaître comme une contribution efficace à une politique de l'intégration à court et moyen terme.

5a Attribution d'un prix

1. Mesure

Description

Les entreprises ayant fait preuve de mérites particuliers dans la réinsertion de personnes handicapées reçoivent une distinction. La remise de ce prix a lieu à intervalles réguliers (p. ex. annuellement) dans le cadre d'un événement public (cérémonie, conférence de presse) diffusé par les médias.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les entreprises récompensées par ce prix sont présentées au public comme étant "exemplaires". Elles peuvent tirer profit de leurs efforts de réinsertion sous forme d'une amélioration de leur réputation (effet publicitaire). Les entreprises n'ayant pas encore reçu de prix sont incitées à améliorer leurs efforts dans le domaine de la réinsertion afin de pouvoir, elles aussi, se positionner publiquement en tant qu'entreprise progressiste faisant preuve d'un engagement social.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées. Il est également concevable (mais pas souhaitable) de viser un groupe spécifique de personnes handicapées, p. ex. dont l'intégration s'avère particulièrement difficile.

2. Exemple de mise en pratique

Thuner Sozialoskar: depuis 1997, ce prix itinérant („Oscar social“ doté d'un montant d'au moins 5'000.-) est décerné chaque année à une entreprise qui s'est distinguée par des efforts particuliers dans le domaine de l'intégration professionnelle de personnes handicapées psychiques.

3. Evaluation

Efficacité

L'efficacité d'une telle mesure ne peut être mesurée. On peut malgré tout supposer que l'attribution annuelle d'un prix peut créer un effet incitatif. Mais l'efficacité de cette mesure se limite probablement à un secteur régional déterminé, et seulement si l'événement est fortement médiatisé.

Rapport coûts/bénéfices

Les coûts ne sont pas trop élevés et ils sont raisonnables par rapport au bénéfice.

Applicabilité dans le système suisse

L'application de la mesure ne pose aucun problème.

Problèmes de délimitation

Aucun. Il faut toutefois veiller à ce que la remise du prix ne soit pas trop concurrencée par d'autres attributions de prix (p. ex. dans le domaine de l'environnement, dans d'autres domaines du social ou le domaine culturel) ou que d'autres récompenses soient décernées dans la même région pour l'intégration de différents groupes de handicapés (p. ex. handicapés visuels ou psychiques).

Evaluation globale

L'attribution périodique d'un prix peut tout à fait créer une incitation à l'intégration de handicapés. Cette mesure n'est toutefois efficace que dans un secteur régional limité et seulement si elle fait l'objet d'une médiatisation intensive. D'autre part, cette mesure perd en efficacité si elle est trop concurrencée par d'autres remises de prix dans la même région.

5b Création d'un label

1. Mesure

Description

Les entreprises pouvant être qualifiées de particulièrement engagées dans l'intégration des personnes handicapées se voient attribuer un label par une organisation. Les critères donnant droit à la remise d'un label sont définis de façon homogène à l'échelon national. Les entreprises disposant d'un label font l'objet de vérifications périodiques.

En quoi consiste l'effet incitatif?

Les entreprises distinguées par un tel label sont présentées au public comme étant "exemplaires". Elles peuvent tirer profit de leurs efforts de réinsertion sous forme d'une amélioration de leur réputation (effet publicitaire). Les entreprises n'ayant pas encore reçu de label sont incitées à améliorer leurs efforts dans le domaine de la réinsertion afin de pouvoir, elles aussi, se positionner publiquement en tant qu'entreprise progressiste faisant preuve d'un engagement social.

Bénéficiaires

L'ensemble des personnes handicapées.

2. Exemples de mise en pratique

Aucun label proprement dit qui remplisse certains standards d'intégration des personnes handicapées n'a jusqu'ici été créé en Suisse.

En **Grande-Bretagne**, il existe un „label handicap“ (Disability Symbol) qui semble cependant largement se baser sur le principe de l'autodéclaration.

3. Evaluation

Efficacité

Il est difficile d'évaluer l'efficacité de la création d'un label à l'intention des entreprises favorables à l'intégration. D'une part, la remise d'un label à une entreprise spécifique est un événement qui ne doit pas faire l'objet d'une médiatisation trop appuyée, à tout le moins si l'on part du principe que le label est destiné à être remis, si possible, au plus grand nombre d'entreprises. D'autre part, la possibilité pour une entreprise détentrice du label d'en tirer un bénéfice publicitaire dépend fortement de la pression du public dans le domaine de l'intégration des personnes handicapées.

L'efficacité de la mesure pourrait être améliorée si les pouvoirs publics, en attribuant des mandats, donnaient p. ex. la préférence aux entreprises détentrices d'un tel label.

Rapport coûts/bénéfices

La création d'un label nécessite non seulement la définition de critères universellement reconnus (et applicables à une multitude d'entreprises), mais aussi la mise en place d'une organisation chargée de contrôler périodiquement ces critères (en analogie p. ex. au label Bourgeon dans le domaine des produits biologiques ou aux certifications de qualité): l'investissement n'est par conséquent pas négligeable, même s'il ne peut être en chiffré en francs (le volume de l'investissement est fonction de la complexité des critères et du nombre d'entreprises à contrôler). En revanche, le bénéfice dépend fortement de la valeur que les milieux économiques attribuent au label en tant que facteur publicitaire: ce n'est que si une multitude d'entreprises considèrent l'impact publicitaire du label comme positif et acceptent les critères que le bénéfice est élevé.

Applicabilité dans le système suisse

Le problème réside dans le développement de critères généraux qui soient applicables et contrôlables en dépit de la grande diversité d'entreprises: il conviendrait d'abord de déterminer si l'on souhaite, parallèlement à la mise en œuvre de certains processus (p. ex. introduction d'un système de gestion des absences, recours à un accompagnement externe, comportement face à une personne handicapée avant la résiliation d'un rapport de travail), que des critères quantitatifs soient décisifs (nombre de personnes handicapées occupées en pour cent des effectifs globaux).

Une organisation indépendante (fondation?) devrait être créée pour procéder à la remise et au contrôle d'un label. Les milieux économiques devraient y être représentés de façon appropriée afin de faciliter l'acceptation des décisions prises. On peut se demander si la Confédération et les cantons auraient le droit de lier juridiquement attribution de mandats et détention d'un tel label.

Problèmes de délimitation

Si le label sert à récompenser les entreprises ayant fait preuve d'un engagement particulier dans l'intégration de personnes handicapées, il faut alors définir très clairement les critères selon lesquels une personne est considérée comme „handicapée“. Cette délimitation ne pose toutefois pas de problèmes insolubles. D'autre part, il doit être déterminé en toute clarté que le but d'un tel label est bien de récompenser les entreprises engagées en faveur de l'intégration des personnes handicapées, et non simplement une attitude générale favorable sur le plan social: un „label social“ général n'aurait plus guère le profil et l'impact requis et ne créerait pas d'incitation à l'intégration des personnes handicapées.

Evaluation globale

La création d'un label à l'échelon suisse destiné aux entreprises favorables à l'intégration pourrait en soi créer un effet incitatif. La condition est en revanche que des critères contrôlables puissent être développés et qu'une organisation disposant des ressources nécessaires pour contrôler le respect du label soit créée. Une autre condition est l'institution d'un organisme indépendant avec le soutien au moins d'une partie de l'économie. Il n'est pas certain, vu le scepticisme qui règne dans nos milieux économiques à l'égard de toute appréciation venue de l'extérieur, qu'un nombre suffisant d'entreprises seraient prêtes à participer à un tel projet. L'efficacité d'un label, face à laquelle on peut être quelque peu dubitatif, pourrait certainement être améliorée si l'attribution des mandats des pouvoirs publics pouvait être rendue dépendante de la détention d'un tel label. Actuellement, les conditions juridiques nécessaires à cet effet ne sont toutefois pas remplies.

Compte tenu des réserves qui existent à l'égard d'un label spécifiquement créé dans la perspective de l'intégration des handicapés, il conviendrait d'examiner la possibilité d'intégrer aux conditions d'attribution des certificats de qualité certains principes concernant la manière d'aborder la question du handicap.

III. Quelles suites à donner? Recommandations du GT

1. Constatations d'ordre général

Les enjeux de l'intégration des personnes handicapées dans la vie active sont trop importants pour en laisser le sort entre les mains du marché qui, à cet égard, joue de moins en moins le jeu. Même si les appels bien intentionnés à la responsabilité sociale des employeurs peuvent contribuer à encourager l'une ou l'autre initiative, ils ne sont toutefois que rarement suivis d'effets durables. Si le but est de stopper la tendance, observée ces dernières années, à exclure de la vie active des personnes atteintes dans leur santé, cela nécessite des incitations qui, aux yeux des employeurs, font apparaître comme „rentable“ le fait d'engager des personnes handicapées, ou qui à tout le moins couvrent le surcroît d'investissement lié à un tel engagement.

Au cours de l'analyse des différentes mesures d'incitation pouvant amener les employeurs à embaucher des personnes handicapées, il s'est avéré (de façon assez attendue) qu'un certain nombre d'idées semblaient de prime abord étonnamment convaincantes, mais que souvent elles suscitaient, à mesure qu'elles se concrétisaient, des questions et réserves justifiées, faisant naître des doutes quant à leur efficacité et leur applicabilité. Le GT de la DOK est malgré tout de l'avis que ces doutes ne légitiment pas le fait de rejeter les systèmes incitatifs de manière générale en les qualifiant d'inopérants, mais qu'ils devraient plutôt impulser des tests pratiques de différents modèles afin de pouvoir les évaluer, soit dans le cadre de l'actuelle législation, soit dans le cadre de règles spéciales relatives à la mise en œuvre de projets pilote.

Plus il existe d'offres spécifiques pouvant être proposées aux employeurs de manière combinée, plus elles sont efficaces; isolément, les différents modèles qui ne couvrent qu'un seul aspect ne conviennent pas. L'offre ne doit toutefois pas sembler trop compliquée et elle doit être communicable et facilement compréhensible. Et enfin, ces offres ne doivent en aucun cas causer un surcroît de tâches administratives pour l'employeur; elles devraient plutôt le décharger à cet égard.

Les systèmes d'incitation, quels qu'ils soient, ne sont pas gratuits et ils occasionnent toujours des dépenses supplémentaires pour l'assurance ou une baisse des recettes (comme p. ex. en cas d'exonération du paiement de contributions ainsi que de réductions des impôts). Mais lorsque le rapport entre les coûts et les bénéfices est raisonnable, il ne faut pas reculer trop vite devant la dépense: une intégration réussie peut en effet contribuer à faire baisser non seulement le nombre de rentes, mais aussi les frais secondaires du chômage, et elle permet par ailleurs souvent d'ouvrir de nouvelles perspectives aux personnes concernées. Dans le cadre d'une comptabilité globale, même des mesures comparativement onéreuses peuvent en fin de compte valoir la peine d'être mises en œuvre.

2. Incitations efficaces selon les bases légales existantes

Lors du recensement et de l'évaluation des différents modèles, il s'est avéré que nombre des solutions étudiées pouvant être considérées comme efficaces peuvent d'ores et déjà être réalisées dans le cadre légal existant; or, on a constaté dans la pratique que seules quelques initiatives isolées ont lieu dans ce domaine et qu'il n'existe quasiment aucune coordination.

Les solutions disposant d'une base légale existante sont au fond **toutes les offres de services de soutien (1a: Amélioration de l'information; 1b: Placement de personnel adéquat; 1c: Conseil et accompagnement des employeurs)**. Une base légale a été créée à leur intention dans le cadre de la 4^e révision de la LAI (l'art. 68 ter LAI pour l'information, l'art. 18 LAI pour le placement ainsi que le conseil et l'accompagnement). Le fait que ces mesures, sans aucun doute efficaces et par ailleurs politiquement incontestées, ne soient que partiellement mises en œuvre tient aux raisons suivantes:

- D'une part, les offices AI manquent de ressources en personnel pour se consacrer à ces tâches. Pour des raisons peu compréhensibles, l'OFAS n'a jusqu'ici pas suffisamment accédé à la demande formulée en ce sens par les organes cantonaux. L'AI ne dispose en outre pas de stratégie homogène; le fait qu'une démarche soit entreprise ou non dépend dans une large mesure de l'initiative des responsables d'offices AI, l'OFAS lui-même ne donne pratiquement pas d'impulsions mais intervient plutôt à titre de frein.
- D'autre part, les organisations privées, souhaitant renforcer leur engagement actif dans le domaine du placement, du conseil et de l'accompagnement, ne disposent elles non plus des ressources financières suffisantes pour pouvoir élaborer des offres à plus large échelle. Là aussi, il existe certes différentes initiatives, mais celles-ci sont ponctuelles et très inégalement réparties au niveau suisse. C'est pourquoi il conviendrait d'examiner si, dans la perspective d'une offensive d'intégration, le plafond fixé pour les subventions selon l'art. 74 LAI ne devrait pas être ouvert, resp. s'il ne faudrait pas éventuellement créer de nouvelles bases légales relatives aux activités des organisations privées (cf. chiffre 3).

D'autre part, **certaines aides financières (2a: Remboursement des frais de moyens auxiliaires et de mesures de construction engendrés par l'emploi de handicapés; 2b: Remboursement des services rendus par des tiers; 2c: Prise en charge totale ou partielle du salaire durant la phase d'initiation)** disposent déjà, pour une majeure partie d'entre elles, d'une base légale. Quant aux moyens auxiliaires et aux mesures relatives à la construction, la mise en œuvre fonctionne généralement de façon assez satisfaisante. Les bases légales concernant les services rendus par des tiers s'avèrent en revanche problématiques, de sorte qu'une nouvelle formulation de ces dispositions devient nécessaire (cf. chiffre 3). Malgré son caractère incontestablement très efficace, l'offre consistant à prendre en charge le salaire pendant la période d'initiation (indemnité journalière pendant la période de mise au courant), est encore de loin pas suffisamment mise à contribution, ce qui tient en premier lieu à un manque d'information de la part des employeurs et à un service de placement insuffisamment développé.

Certaines approches qui **déchargent l'employeur du risque** d'être confronté à l'obligation, en cas de maladie, de maintenir le salaire ou à des hausses de primes concernant l'indemnité journalière en cas de maladie (et éventuellement de la prévoyance professionnelle) peuvent également être réalisées dans le cadre des dispositions légales existantes (**3b: Prise en charge de l'engagement pendant la période d'initiation dans le cadre d'un contrat de placement; 3c: Idem, mais sans limite dans le temps**). Ces modèles supposent toutefois qu'une organisation privée se charge de ce risque en concluant des contrats de travail, ce qui occasionne à son tour une charge financière non négligeable. Si ces offres (globalement d'une grande efficacité) sont censées être mises en œuvre à large échelle, cela n'est possible que si l'assurance en assume le financement. Là aussi, il convient de discuter si les bases légales que prévoit l'art. 74 LAI concernant le financement sont suffisantes ou si ces dispositions nécessitent d'être complétées (cf. chiffre 3).

Enfin, le cadre légal actuel permet également la réalisation **d'autres mesures** telles que **l'attribution d'un prix (5a)** ou **la création d'un label sur des bases privées (5b)**: tandis que le premier modèle cité fonctionne en partie dans la pratique, le second n'a pas encore été testé. Cependant, le groupe de travail ne considère cette approche comme judicieuse que si les entreprises détentrices d'un tel label peuvent être traitées de manière préférentielle lors de l'attribution de mandats par les pouvoirs publics (cf. chiffre 5).

En résumé, nous pouvons formuler les recommandations suivantes:

- ⇒ *L'OFAS et les offices AI doivent être invités à développer une initiative commune en vue de réaliser les mesures 1a-c et 2a-c à grande échelle. Les mesures doivent être encouragées en priorité absolue et de manière déterminée, et les moyens financiers doivent être mis à disposition.*
- ⇒ *Le Conseil fédéral doit être invité à mettre à disposition les moyens financiers pour permettre aux organisations privées actives dans le domaine de l'information, du conseil, de l'accompagnement et du placement (1a-c), ainsi que dans le placement de personnes handicapées dans le cadre de contrats de placement (3b-c), de proposer leurs offres en complément de celles des offices AI de manière coordonnée et à large échelle.*

3. Adjonctions aux bases légales dans le cadre de la 5^e révision de la LAI

Comme mentionné sous chiffre 2, de nombreux modèles efficaces disposent déjà d'une base légale. Dans le cadre de la 5^e révision de la LAI, celle-ci devrait être complétée à trois égards.

Aujourd'hui, l'AI ne garantit qu'un financement très limité des **services rendus par des tiers** auxquels il est nécessaire de recourir dans le cadre d'un rapport de travail (cf. 2b), soit dans les cas où ces services sont nécessités „en lieu et place d'un moyen auxiliaire“. Souvent, cette corrélation doit être construite et elle est matériellement peu convaincante. Les services de tiers devraient pouvoir être pris en charge indépendamment d'une fonction de substitution d'un moyen auxiliaire s'ils sont nécessaires et que leur coût reste proportionnellement raisonnable. On ne

peut ni exiger de l'employeur de supporter ces frais, ni s'attendre à ce que la personne handicapée puisse en assumer elle-même le financement.

⇒ *Dans le cadre de la 5^e révision de la LAI, il convient de profiter de cette occasion pour créer une base légale indépendante (en remplacement de l'actuel art. 21bis al. 2) concernant le financement des services rendus par des tiers, nécessités en relation avec l'exercice d'une activité lucrative.*

L'octroi d'**allocations d'initiation au travail** (cf. 2c) est d'ores et déjà possible aujourd'hui sous le titre d' „indemnité pendant la période de mise au courant“. Jusqu'à là, cette mesure n'est toutefois réglée qu'à l'échelon de l'ordonnance. De plus, de telles indemnités journalières ne peuvent être financées que si le nouvel emploi a été procuré à la personne assurée par l'office AI, mais pas si c'est une organisation privée ou la personne elle-même qui ont trouvé le poste. Il s'impose par conséquent de créer une base légale claire.

⇒ *Dans le cadre de la 5^e révision de la LAI, il convient de profiter de cette occasion pour créer les bases légales concernant le financement de l'allocation d'initiation au travail, et ce indépendamment du fait qui a procuré le nouvel emploi à la personne assurée.*

Les employeurs insistent régulièrement sur le fait qu'il faut considérer le **travail des organisations privées** (p. ex. IPT) comme un complément estimé et efficace à l'offre des offices AI. Afin de permettre aux organisations privées de déployer leurs activités à large échelle en faveur de l'intégration des personnes handicapées dans la vie active dans le domaine de l'information, du placement, du conseil et de l'accompagnement (cf. 1a-c), ainsi que dans le domaine des contrats de placement (cf. chiffre 3b-c), elles nécessitent un apport supplémentaire considérable de moyens financiers. Dans le but de pouvoir allouer ces moyens (dans le cadre de contrats de prestations clairement définis, liés à une évaluation de l'efficacité), il serait indiqué de procéder, dans la perspective du financement de ces activités, à un élargissement des bases légales (actuellement très minces) de l'art. 74 LAI.

⇒ *Dans le cadre de la 5^e révision de la LAI, il convient de profiter de l'occasion pour élargir les dispositions relatives au but de l'art. 74 LAI, de sorte à créer des bases légales claires concernant les subventions aux organisations qui proposent aux employeurs des offres en vue de l'intégration des personnes handicapées dans la vie active.*

4. Nécessité d'expériences pratiques dans le cadre de projets pilote

Le GT de la DOK en est arrivé à la conclusion que certains modèles permettraient tout à fait de promouvoir l'intégration des personnes handicapées en créant des incitations (en combinaison avec d'autres mesures). Même si certains modèles qui prévoient des aides financières aux employeurs ont eu jusqu'ici tendance à susciter le scepticisme, voire l'hostilité, de la part des représentants officiels des milieux patronaux, les réactions de la base permettent néanmoins de déduire qu'il existe un réel intérêt à l'égard de telles compensations.

Les **versements de bonus** tels que décrits sous 2d (bonus unique si le rapport de travail atteint une durée déterminée; bonus régulier pendant la durée du rapport de travail) tombent sous cette catégorie. En font également partie les modèles qui déchargent l'employeur par la **prise en charge de contributions aux assurances sociales** (cf. 4a) ou qui prévoient que l'assurance **couvre entièrement ou du moins partiellement le risque en cas de maladie** (cf. 3a).

Or, tous ces modèles sont, d'une part, compliqués à mettre en œuvre, notamment quant à la délimitation (Quand un rapport de travail remplit-il les conditions pour donner lieu à de telles prestations? Quelles sont les conditions à remplir par les personnes handicapées?). D'autre part, il existe de vives incertitudes au sujet de l'adéquation des bénéfices avec les coûts engagés. Enfin, certaines réserves ont été exprimées quant à de possibles effets secondaires non désirés (une entreprise a tout à coup intérêt à ce qu'un nombre maximum de ses collaborateurs soient considérés comme „invalides“). Pour toutes ces raisons, il est indispensable que de tels modèles soient préalablement testés et évalués scientifiquement dans le cadre de projets pilote avant d'être intégrés au catalogue des prestations légales. La mise en œuvre de tels projets pilote dispose déjà d'une base légale (art. 68 ter LAI), toutefois interprétée jusqu'ici de manière plutôt étroite par l'administration; cela explique d'ailleurs qu'aucun essai n'ait encore été réalisé ou ne soit prévu dans l'immédiat.

⇒ *Il convient, d'une part, d'inviter l'administration à ne pas formuler les conditions de mise en œuvre de projets pilote de façon trop étroite et, d'autre part, de demander au Conseil fédéral de garantir, en cas de soumission de projets valables, le financement nécessaire à la réalisation d'un essai instructif.*

5. Mesures ne pouvant être réalisées à court terme

Le **système de bonus-malus** (cf. 2e) est le seul modèle discuté dans ce rapport qui prévoit non seulement des prestations de soutien, des aides financières et des allègements en faveur des employeurs, mais aussi l'octroi de charges financières pour les entreprises qui se dérobent à leurs responsabilités sociales à l'égard des personnes handicapées. C'est précisément la raison pour laquelle il n'est pas possible de tester l'efficacité de ce modèle dans le cadre d'un projet pilote (les entreprises non intéressées à l'intégration de handicapés ne participeraient pas au projet, et une implication forcée dans un projet pilote est exclue).

Même si le GT de la DOK part du principe qu'un modèle de bonus-malus aurait un impact considérable dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées, il estime qu'une introduction de ce système n'est pas possible à l'heure actuelle; d'une part, il existe de vives réserves à l'encontre d'un tel modèle aussi bien de la part des milieux économiques (charge administrative importante, poids économique) que de l'entraide des personnes handicapées (craintes face à un statut basé sur un contingentement des handicapés), si bien que la résistance politique contre son introduction serait par trop forte; d'autre part, on peut supposer que l'introduction d'un tel modèle nécessiterait d'abord la création des bases constitutionnelles nécessaires, et cela prendrait de toute manière beaucoup de temps.

Le GT de la DOK est toutefois d'avis que l'idée d'un système de bonus-malus ne doit pas être définitivement abandonnée, mais qu'elle doit être réservée pour le cas où les mesures d'incitation positives s'avèreraient inefficaces, entraînant une aggravation supplémentaire de la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.

⇒ *Le modèle basé sur un système de bonus-malus ne doit pas être poursuivi à court terme, mais mis de côté politiquement dans l'éventualité d'une aggravation de la situation des personnes handicapées sur le marché de l'emploi.*

Selon l'avis du GT de la DOK, il convient également de ne pas introduire à court terme des **avantages fiscaux** en faveur des employeurs occupant des personnes handicapées. Là aussi, l'introduction de telles mesures dans le cadre de projets pilote n'est pas concevable.

A y regarder de plus près, le développement de modèles prévoyant des abattements fiscaux (cf. 4e) s'avère complexe. Il se pose en effet des questions de délimitation (Quel rapport de travail est de nature à donner lieu à des avantages fiscaux? Le maintien en emploi de collaborateurs travaillant déjà dans l'entreprise est-il également pris en compte?) et il convient de clarifier la question de savoir comment éviter qu'un système basé sur l'octroi d'avantages privilégie les entreprises d'une certaine envergure par rapport aux petites entreprises (problème de la progressivité de l'impôt). Enfin, le GT de la DOK estime que le fait d'accorder des abattements fiscaux dans le seul domaine des impôts fédéraux n'a pas suffisamment d'impact: il faudrait donc créer une base dans la loi sur l'harmonisation des impôts obligeant les cantons à doter leurs législations de la possibilité d'appliquer de telles déductions ou de tels rabais.

Même si les abattements fiscaux, contrairement au système de bonus-malus, suscitent probablement une meilleure acceptation politique aussi bien dans les milieux politiques que patronaux, une réalisation à court terme de cette approche n'est pas possible. Le GT de la DOK estime toutefois qu'il serait sensé d'instituer un groupe de travail composé de spécialistes de la fiscalité, chargé d'examiner en détails les possibilités et limites d'une introduction à plus long terme de tels modèles. D'ailleurs, une recommandation similaire avait déjà été formulée dans le rapport du groupe de travail interdépartemental DFE-DFJP-DFI-DFD du 8.8.2001, mais elle n'a à notre connaissance jamais été mise en pratique.

⇒ *La mise en œuvre d'abattements fiscaux n'est pas possible à court terme. Le Conseil fédéral doit être invité à instituer, conjointement avec la CSI, un groupe de travail composé de spécialistes de la fiscalité, chargé de développer des modèles d'allègements fiscaux réalisables qui ensuite seraient soumis à une discussion quant au potentiel de leur impact incitatif.*

Parmi ces modèles figure celui prévoyant l'introduction d'un „**label handicap**“. Le GT de la DOK estime que la détention d'un label, qui atteste de l'attitude exemplaire d'une entreprise à l'égard de l'intégration des personnes handicapées, ne peut avoir un impact favorable sur l'intégration que s'il est possible, lors de l'attribution de mandats par les pouvoirs publics, de donner la préférence aux entreprises qui détiennent un tel label (cf. explications sous 5e). La question de savoir si un

traitement préférentiel est en principe possible, et le cas échéant dans quelles conditions, doit être examinée plus avant, compte tenu des conventions internationales et notamment des directives européennes.

⇒ *Il convient pour l'instant de renoncer à l'introduction d'un „label handicap“. En revanche, le Conseil fédéral doit être invité à élucider la question de savoir s'il serait possible de créer les bases légales afin que les entreprises détentrices d'un label puissent bénéficier d'un traitement préférentiel lors de l'attribution de mandats par les pouvoirs publics.*

6. Modèles à ne pas poursuivre

Suite aux discussions menées à ce sujet, le groupe de travail arrive à la conclusion qu'un modèle incitatif ne doit pas être poursuivi lorsque son efficacité est jugée trop limitée par rapport à l'investissement ou lorsque les réserves quant à sa faisabilité s'avèrent trop importantes.

D'autre part, le GT de la DOK estime qu'il ne faut plus poursuivre des modèles selon lesquels l'employeur est **remboursé** des frais occasionnés par le **surcroît de travail de son propre personnel** lié à l'accompagnement et l'encadrement d'une personne handicapée (cf. 2b). Selon la DOK, de tels modèles échouent parce que la distinction entre investissement habituel en matière de direction du personnel et surcroît de travail spécifiquement lié à l'occupation d'une personne handicapée est quasiment impossible à effectuer et à contrôler. C'est pourquoi, si l'on prévoit d'indemniser les entreprises de leurs frais, cela doit se faire par le biais de versements de bonus forfaitaires ou de rabais, et non par le remboursement précis des dépenses effectuées.

⇒ *Compte tenu des problèmes de mise en œuvre, l'indemnisation du surcroît de frais de personnel que l'occupation de personnes handicapées occasionne à une entreprise ne constitue pas une mesure appropriée. Par conséquent, cette approche ne doit pas être poursuivie dans le cadre de projets pilote.*