

---

## Services pour personnes handicapées : quelles pratiques de placement ?

---

Véronique ANTONIN-TATTINI  
Professeur-chercheur HES  
Haute école de Suisse occidentale Valais, Institut santé-social, Sion, Suisse

L'analyse de la pratique de placement exercée par des professionnels actifs dans une institution de formation spécialisée pour des personnes handicapées en vue de leur emploi nous montre que leurs logiques d'action en la matière diffèrent. Cet article suggère de prendre au sérieux le terme de placement sur le marché du travail, à savoir notamment une mise en relation interpersonnelle entre le demandeur d'emploi et l'employeur potentiel, ceci pour améliorer au final le pouvoir intégrateur des politiques et pratiques d'insertion pour les personnes handicapées. Le glissement de la sémantique du placement vers celle d'accompagnement nous permet de comprendre, du moins en partie, la centration de maintes pratiques de placement actuelles sur le demandeur d'emploi en vue de son adaptation unilatérale aux normes et attentes des employeurs.

Obtenir un emploi et le garder sont des processus qui se heurtent à divers obstacles, d'autant plus exacerbés pour des personnes handicapées<sup>10</sup>. Diverses études ont montré que leur taux d'emploi est plus faible que celui des personnes valides et que leur chômage est plus élevé (OCDE, 2006, 34).

Dans un tel contexte, comment les personnes handicapées peuvent-elles accéder à l'emploi ? De plusieurs manières, que ce soit par elles-mêmes, par exemple, par des demandes d'emploi spontanées ou l'appel à des réseaux de proximité<sup>11</sup>. Pour d'autres, retrouver un emploi passe

---

<sup>10</sup> Entendues dans le présent texte comme des personnes ayant des atteintes à leur santé.

<sup>11</sup> Les études de sociologie économique ont montré que l'accès à un emploi se fait souvent par des contacts au sein de son cercle de connaissances (Bonoli, 2008, 9). Pourtant, la mobilisation d'un réseau de contacts par une personne en situation précaire ne va pas de soi. Elle peut dépendre de ses capacités à mobiliser de telles ressources (les réseaux sociaux n'étant pas distribués de manière égale entre les citoyens), mais aussi de la qualité des membres d'un réseau.

par des organismes de placement publics ou privés.

Ces organismes ou, autrement dit, ces intermédiaires institutionnels de l'emploi, sont de natures diverses en Suisse, comme dans d'autres pays (Gendron, 2009, 39). Il en est qui sont accessibles à tout demandeur d'emploi, comme les offices régionaux de placement (étant des organes d'exécution du dispositif fédéral d'assurance-chômage) et les agences commerciales. Il en existe d'autres destinés à un public spécifique, les travailleurs handicapés, comme les offices d'assurance-invalidité (relevant du dispositif fédéral de l'assurance-invalidité) ou les services de placement d'institutions privées pour personnes handicapées. Le renforcement des services de placement à l'intention de demandeurs d'emploi handicapés est d'ailleurs un mouvement qui se généralise dans les pays occidentaux et vise à promouvoir leurs possibilités d'emploi sur le marché du travail ordinaire (Murray et Heron, 2007).

Bien que l'ensemble des ces intermédiaires aient pour fonction de faire du placement au sens strict, souvent parmi d'autres tâches d'insertion (conseils, mesures d'activation, etc.), le présent texte<sup>12</sup> montre que les logiques d'action des professionnels ne sont pas nécessairement similaires en la matière. Il s'appuie en particulier sur l'analyse documentaire et d'entretiens menés auprès d'une dizaine de professionnels des services de placement d'une institution de formation spécialisée<sup>13</sup> pour des personnes handicapées soutenues par le dispositif de l'assurance-invalidité<sup>14</sup>.

Avant d'aborder les discours de ces professionnels sur leurs pratiques de placement, nous allons faire un détour par ce terme, ainsi que son inscription et sa signification dans quelque littérature scientifique et les dispositions légales helvétiques.

---

<sup>12</sup> Il est issu d'une recherche financée par le fonds national suisse de recherche scientifique, fonds DORE, n° 120137.

<sup>13</sup> Cette institution met en œuvre des mesures de réadaptation d'ordre professionnel (principalement de formation initiale et de reclassement) de l'assurance-invalidité.

<sup>14</sup> L'invalidité est définie dans la loi fédérale sur la partie générale du droit des assurances sociales. Pour qu'il y ait une invalidité, il faut qu'il y ait une incapacité de gain totale ou partielle qui est présumée permanente ou de longue durée, résultant d'une atteinte à la santé physique, mentale ou psychique et qui persiste après des traitements et les mesures de réadaptation exigibles (art. 7 et 8, LPGA du 6 octobre 2000, état 1<sup>er</sup> janvier 2011). La loi sur l'assurance-invalidité vise à rétablir ou améliorer la capacité de gain perdue grâce à des mesures de réadaptation et compense, en dernier ressort, la perte durable par une rente individuelle.

## **1. Le placement sur le marché du travail : notion ancienne peu définie**

Le placement d'individus en vue d'une intégration sur le marché du travail est une activité économique aussi ancienne que le commerce des marchandises (De Larquier, 2000). Le marché du travail s'organise progressivement comme un lieu de placement des sans-emploi, du ressort d'agents privés dans un premier temps, pour devenir ensuite une mission d'ordre public, assumée de façon plus ou moins monopolistique selon les pays<sup>15</sup>. La Suisse représente un cas particulier parmi les pays de l'OCDE (Battaglini, 2005, 137). Le principe du monopole de l'action publique n'a jamais été adopté et les agences privées commerciales ont pu s'activer sur le marché du travail, de manière réglementée (les exigences restent toutefois peu élevées). Par la suite, dans un contexte de montée du chômage dans les années 90, le service public de l'emploi a été réformé et les offices régionaux de placement ont vu le jour. Cette nouvelle structure est censée augmenter l'efficacité du placement. La situation actuelle est une coexistence de plusieurs institutions en charge d'une fonction de placement, ce qui rend le système suisse complexe (OCDE, 2006, 92).

Même si cette activité de placement n'est pas nouvelle, à notre connaissance, peu d'écrits scientifiques en Suisse et ailleurs l'abordent directement et tentent de définir ce terme, le confondant le plus souvent avec d'autres comme ceux d'insertion ou d'intégration professionnelle. Les quelques rares définitions repérées, datant souvent de plusieurs années, entendent le placement de demandeurs d'emploi comme une mise en relation entre offre et demande d'emploi, sans indication supplémentaire.

En outre, l'analyse des bases légales régissant le placement public et privé en Suisse<sup>16</sup> montre que celui-ci est surtout appréhendé comme une tâche d'insertion parmi d'autres ou comme appartenant à des mesures de réadaptation professionnelle. On trouve une seule base légale

---

<sup>15</sup> Pour un résumé de la compréhension des raisons d'être des organismes de placement, voir Bessy et De Larquier, "Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement", Document de travail, n°113, Centre d'études de l'emploi (CEE), janvier 2009.

<sup>16</sup> On trouve principalement la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services et son ordonnance, ainsi que les dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité et celles de l'assurance-invalidité pour le placement public de personnes dont l'origine de leur inactivité professionnelle est l'invalidité ou sa menace.

(à savoir les dispositions de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services) qui définit le placement comme des activités consistant à mettre en contact employeurs et demandeurs d'emploi afin de conclure un contrat de travail (considéré ainsi comme le moment consacré du processus de rencontre). Toutefois, la notion de mise en contact se comprend dans un sens très large. Elle peut s'étendre à l'organisation de la rencontre interpersonnelle entre l'offre et la demande d'emploi, mais peut également se limiter à transmettre, par exemple, des adresses ou des annonces à l'une ou l'autre partie (souvent par le biais de bornes informatiques).

En définitive, ces dispositifs légaux offrent une acceptation large du placement, mais ne prescrivent pas les modalités d'application de cette activité par les organismes de placement concernés. Certes, même un règlement juridique, aussi complet et précis soit-il, ne peut empêcher complètement les marges de manœuvre de ceux qui l'appliquent. Ceci est d'autant plus vrai lorsque les critères de catégorisation des situations rencontrées sont flous dans la loi et dans les métiers en relation avec autrui, comme c'est le cas des professionnels dans le domaine du placement. En outre, n'oublions pas que, dans le contexte helvétique, même dans les domaines d'action publique où l'autorité principale législative et de régulation revient au gouvernement fédéral (comme les bases légales précitées), les cantons demeurent des acteurs autonomes, puisqu'ils sont chargés de la mise en œuvre de ces lois.

Cela étant, nous nous sommes tournés vers la pratique de placement pour interroger la façon dont elle est exercée par des professionnels.

## **2. Des pratiques de placement différenciées**

Dans la présente partie, comme mentionné, nous nous sommes focalisés sur une institution multi-site de formation spécialisée pour personnes relevant de l'assurance-invalidité pour analyser la pratique de placement. Cette structure a mis en place des services de placement en son sein pour aider ses publics à retrouver un travail une fois leurs mesures de réadaptation professionnelle terminées<sup>17</sup>. Ces dispositifs interviennent à la fin de leurs

---

<sup>17</sup> La mise en place d'un dispositif intermédiaire entre l'offre et la demande d'emploi a été jugé nécessaire par les responsables de cette institution, d'une part, parce que le passage vers le marché du travail ne se fait pas automatiquement, d'autre part, parce que les professionnels connaissent bien

parcours de formation (plus ou moins qualifiante), lorsque ces personnes s'approchent du moment de la sortie institutionnelle pour se rapprocher des épreuves réelles du monde du travail.

## 2.1. Le service de placement du site valaisan

Le site valaisan accueille des adolescents souffrant de déficiences intellectuelles et/ou comportementales en mesure de formation professionnelle initiale. Le jeune et sa situation de vulnérabilité sont au centre de l'attention et le point de départ de la mission de placement en vue de son intégration sur le marché du travail ordinaire. Ainsi, tout en maintenant la recherche d'emploi, et plus fréquemment encore la recherche de places de stage au centre de l'échange entre les interlocuteurs, les professionnels concernés abordent des thèmes connexes afin d'aider ces publics à régler d'autres problèmes qui peuvent freiner leur insertion professionnelle<sup>18</sup>.

Envers ces publics juvéniles, la logique de placement dominante qui sous-tend la pratique de ces professionnels peut être qualifiée de « psychosociale » : elle est orientée vers des pratiques d'intervention mobilisant une relation d'aide, ceci dans une approche globale de l'individu et dans une visée éducative. L'action sociale est alors ramenée à ce que le travail social sait faire traditionnellement « de mieux ». Logiquement (pourrait-on dire), les agents de ces structures sont formés aux métiers classiques de travailleur social. Néanmoins, il ressort que ce mode d'intervention professionnel comporte un aspect paternaliste<sup>19</sup> ou moralisant, non seulement dans le sens d'aider et d'équiper le jeune afin de l'adapter aux attentes et normes sociales, dont celles des employeurs, mais aussi dans le sens de faire à la place de celui-ci, en particulier lors de situations de recherche de stages et d'emploi. Cette substitution est justifiée par exemple comme suit : « *Il y a des jeunes qui ne savent pas vouvoyer les gens, qui ne savent pas écrire un CV, qui sont souvent incapables de parler* ». Ce sont de telles raisons qui poussent les agents du service de placement à accompagner les

---

leurs publics, puisqu'ils ont l'occasion de les suivre tout au long de leur formation (ce qui est moins le cas des conseillers en placement des offices de l'assurance-invalidité).

<sup>18</sup> Néanmoins, l'aide professionnelle porte principalement sur les facteurs individuels (par exemple, le logement) qui compliquent l'accès à l'emploi de ces publics et moins sur un travail d'influence des structures et normes sociales pouvant être à l'origine de leurs exclusions.

<sup>19</sup> Relevons que les politiques sociales paternalistes, visant à discipliner les publics, peuvent emprunter des formes différentes. On retrouve une telle dimension également dans les services de placement vaudois exposés ci-après.

jeunes à des entretiens de recrutement pour répondre aux questions de l'employeur, mais aussi pour diminuer les risques de stigmatisations possibles.

## 2.2. Les services de placement des sites vaudois

Les sites vaudois travaillent majoritairement avec des adultes en mesure de reconversion professionnelle ayant un handicap physique (en majorité des troubles musculo-squelettiques) et/ou avec une composante psychique notoire. Les services de placement en question abordent moins que précédemment les divers freins à l'emploi que peuvent rencontrer leurs publics, les orientant vers d'autres dispositifs en cas de besoin.

Les professionnels de ces services de placement suivent surtout une logique de placement de type « entrepreneuriale », c'est-à-dire orientée vers des pratiques d'intervention proches de l'aide à la relation (et non pas de la relation d'aide), selon laquelle le bénéficiaire doit être reconfiguré en un chasseur d'emploi capable de se vendre sur le marché du travail (Divay et Domingo, 2007 ; Astier, 2007). Celui-ci se voit proposer une aide pour être compétent dans son travail de recherche d'emploi, en apprenant à compter prioritairement sur lui-même tout en s'adaptant de façon unilatérale aux exigences du marché du travail modelées par les employeurs. La plupart de ces agents sont d'anciens conseillers d'offices régionaux de placement, ayant majoritairement des qualifications en ressources humaines et, semble-t-il, une sensibilité différente que les travailleurs sociaux du service précédent à ce qu'est un « bon » travail de placement, comme le témoigne aussi le vocabulaire utilisé de type managérial caractéristique de ce registre d'action<sup>20</sup>.

Pourtant, à une lecture plus fine de la pratique de ces professionnels, cette modalité d'action partagée dans ces situations n'est pas aussi prégnante, puisqu'on trouve des éléments teintés d'une « économie psychique » des bénéficiaires accueillis (selon les termes de Ion et al., 2007,

---

<sup>20</sup> Cette raison d'agir est d'autant plus probable que les services de placement de l'institution analysée ne sont pas financés en tant que tels par le dispositif légal de l'assurance-invalidité, mais comme une prestation englobée dans une mesure de réadaptation professionnelle. En conséquence, les professionnels de ces services sont moins soumis à des contraintes institutionnelles (notamment en termes de résultats) provenant des organes de l'assurance-invalidité pouvant peser sur leurs pratiques de placement. Ces dernières semblent liées à leur formation et expérience professionnelle antérieure dans le domaine social, plus réceptives aux dimensions sociales et psychologiques du travail d'insertion.

159). Par exemple, les conseillers cherchent des stages sur le marché du travail pour plusieurs de leurs publics en souffrance. Ainsi, ils « font avec » leurs bénéficiaires, voire parfois « à la place » d'eux, en appelant, par exemple, en leur nom un employeur. Quelquefois aussi, ils incitent les employeurs à prendre des bénéficiaires peu favorisés au début du processus de recrutement<sup>21</sup>. Ces efforts de placement sont justifiés par ces professionnels non pas tant en termes de leur pouvoir d'action possible envers les employeurs, mais plutôt pour tenir compte des « troubles » divers de certains de leurs publics et pour qu'ils gagnent du temps. Ce gain de temps est mis en relation avec la sortie imminente du dispositif de l'assurance-invalidité des publics de cette institution, leur capacité de gain étant « théoriquement » restaurée, une fois leur mesure de réadaptation professionnelle terminée.

Pour revenir à la logique de placement de type « entrepreneuriale », relevons que celle-ci se retrouve de façon emblématique dans des politiques actives (les modèles et pratiques en la matière étant diversifiés) et dans d'autres organismes de placement mettant en œuvre de telles valeurs et normes qu'implique l'activation de l'Etat social, comme l'a montré en particulier une littérature consacrée aux services publics de l'emploi (Bonvin et Moachon, 2010, 2). Plus récemment, cette modalité d'action est également de plus en plus présente dans des organismes spécialisés s'occupant de personnes handicapées (Ebsersold, 2009, 139). Elle est rendue possible, plus largement, par une nouvelle mise en scène de la déficience où la personne handicapée est représentée comme ayant des capacités pour le marché du travail, donc employable, comme l'exemplifie un rapport de l'OCDE publié en 2003 s'intitulant « Transformer le handicap en capacité. Promouvoir le travail et la sécurité des revenus des personnes handicapées ». La devise en matière d'invalidité est *from disability to ability* (Ferreira, 2009, 35).

### **3. Prendre au sérieux le terme de placement**

A partir de cette mise à jour des façons de faire du placement liées, en partie du moins, à la formation et à l'expérience professionnelle des intervenants, il nous semble important d'aborder ce qu'implique concrètement la prise au sérieux du terme de placement vers

---

<sup>21</sup> Le risque d'un tel mode d'intervention est toutefois de partir de ce que l'individu peut faire (de ses capacités réelles), sans tenir compte de sa formation apprise dans le cadre d'une mesure de réadaptation de l'assurance-invalidité (compétences apprises).

l'emploi, à savoir une mise en relation entre le demandeur d'emploi et l'employeur potentiel, sinon on risque de se focaliser essentiellement sur le premier et trop peu sur l'autre et leur mise en relation interpersonnelle. Pour ce faire, plusieurs actions de placement sont nécessaires dans les organisations actives dans ce domaine, dont certaines modalités améliorent davantage le pouvoir intégrateur des politiques et pratiques d'insertion destinées à des publics précaires et, en particulier, à des personnes handicapées. Nous verrons aussi que le glissement de la sémantique du placement vers celle d'accompagnement permet de comprendre, en tout cas partiellement, la centration de maintes pratiques de placement actuelles sur le demandeur d'emploi en vue de son adaptation unilatérale aux normes et attentes des employeurs potentiels.

### 3.1. Une action sur le demandeur d'emploi et l'employeur

Dans la pratique de placement, il s'agit d'avoir en premier lieu une action sur les demandeurs d'emploi, sans omettre que les modalités de cette approche individuelle peuvent varier, comme nous l'avons vu ci-dessus, ou encore les façons de prendre en compte leurs attentes et leurs préférences.

Cette action sur le demandeur d'emploi peut s'étendre au-delà de l'engagement en entreprise, notamment pour des personnes handicapées particulièrement vulnérables, comme le font des initiatives comportant des éléments d'une approche de type « emploi soutenu »<sup>22</sup>. De telles organisations proposent un placement actif, voire proactif, et un accompagnement sur le lieu de travail après la prise d'un emploi par une personne. Il est ainsi reconnu que le milieu de travail influence le succès d'une insertion professionnelle durable, non seulement dans ses dimensions techniques mais aussi humaines (Saint-Arnaud et al., 2004, 101). Cette approche suppose que tout un chacun (en faisant fi du critère d'employabilité) peut être placé directement dans le monde du travail ordinaire, sous condition d'un soutien adéquat d'un job coach sur site (Rüst et Debrunner, 2005).

En outre, l'action de placement peut se faire en amont d'un processus d'insertion. Dans ce sens, les offices d'assurance-invalidité ont renforcé leurs structures de placement en vue d'une détection et intervention précoce sur le lieu de travail afin de maintenir la personne

---

<sup>22</sup> Supported employment, en anglais.



dans le marché de l'emploi (Duell et al., 2010, 75).

En deuxième lieu, une double entrée, à savoir non seulement la prise en compte des demandeurs d'emploi mais aussi des employeurs, est certainement féconde, même si elle ne coule pas de source dans des organismes de placement, notamment publics (Baumgartner et al., 2004). Pourtant, des efforts récents vont dans le sens d'une stratégie plus active envers les employeurs (Guggisberg et Egger, 2008). Néanmoins, la participation des employeurs est loin d'être acquise, notamment parce qu'ils ont d'autres priorités que l'engagement de personnes à « employabilité » restreinte (Berclaz, 2010, 5), d'autant plus qu'ils ne sont pas soumis dans notre pays à des obligations légales d'engagement de personnel handicapé, même si de nouvelles mesures incitatives ont été introduites à l'intention des employeurs qui occupent des personnes invalides dans le cadre de la 5<sup>ème</sup> révision de l'assurance-invalidité.

### 3.2. Une action sur leur mise en relation interpersonnelle

Bien qu'une prise en compte tant du demandeur d'emploi que de l'employeur soit nécessaire, l'intervention peut se dérouler de façon séparée, c'est-à-dire sur l'une et/ou l'autre, sans accent sur leur mise en relation et, plus particulièrement, leur rencontre interpersonnelle. Intervenir sur la rencontre face-à-face entre l'offre et la demande d'emploi relève davantage de l'exception que de la règle dans les organismes de placement de notre pays (en particulier pour les services publics de l'emploi). Leurs démarches de placement s'arrêtent souvent trop tôt, laissant le demandeur d'emploi à la porte de l'entreprise, comme si le processus de rencontre allait se faire spontanément, après avoir, si nécessaire, adapté la force de travail aux exigences économiques, voire lui avoir transmis quelques adresses d'employeurs par exemple.

Toutefois, ce processus de rencontre entre offre et demande d'emploi peut être problématique. Tous les individus n'ont pas les mêmes capacités à se vendre sur le marché du travail. En outre, certains instruments de recherche d'emploi ne sont que peu appropriés à des publics vulnérables. C'est le cas de l'entretien d'embauche, épreuve stressante, codifiée par des normes implicites, par exemple langagières, que le candidat en situation de handicap maîtrise souvent mal et qui lui laisse peu de chances de réussite (Castra, 2006).

Partant de ce constat, des auteurs défendent des évaluations en situation réelle de travail et non lors d'entretiens d'embauche classiques (Castra, 2006). C'est dans la situation naturelle en entreprise, sur le lieu de travail (voire au poste de travail), que les individus font le mieux valoir leurs capacités et le contact direct avec l'employeur peut contribuer à diminuer la discrimination statistique à laquelle sont confrontés de tels publics (Bonoli, 2008). Ainsi, de tels modes d'entrée directs en entreprises facilitent la rencontre interpersonnelle entre le demandeur d'emploi et l'employeur potentiel, mais aussi avec les collaborateurs de l'entreprise.

### 3.3. Une adaptation réciproque

La logique de mise en relation entre les parties constatée dans maints services de placement publics et privés consiste à agir sur le demandeur d'emploi, en vue de l'adapter unilatéralement aux exigences économiques. Afin que le demandeur d'emploi possède toutes les « propriétés » nécessaires afin de rencontrer les employeurs qui dictent les critères de son employabilité, plusieurs organismes concernés, au préalable de l'aide au placement, l'équiperont de compétences, voire de qualifications, pour augmenter sa valeur sur le marché du travail (Bonvin et Moachon, 2010)<sup>23</sup>. Si le titulaire est évalué comme étant immédiatement prêt à l'emploi, l'intervention en matière de placement demandera qu'il se conforme néanmoins aux prescriptions institutionnelles existantes comme les démarches de recherche d'emploi demandées.

Dans cette façon de faire du placement, les pratiques des entreprises sont en quelque sorte considérées comme des procédures immuables<sup>24</sup> établies par des acteurs économiques rationnels, rationalité à détecter et à ne pas déranger (Castra et Valls, 2007, 31).

Pourtant, une autre façon de faire semble possible où il s'agit de négocier des alternatives aux pratiques et habitudes d'embauche et d'intégration de l'employeur (par exemple, changer un profil de poste, faire pencher les préférences pour un candidat). Le marché du travail est ainsi perçu comme un système social complexe d'interactions laissant du jeu entre acteurs dans

---

<sup>23</sup> Bien que, par exemple, les évaluations des programmes actifs du marché du travail soient mitigées, voire contradictoires dans notre pays (dans d'autres également).

<sup>24</sup> Par exemple, prendre tel quel les critères de sélection énoncés par l'employeur ou encore considérer les conditions de travail comme incontournables. L'objectif est de procéder à la meilleure adéquation possible en faveur des employeurs, en présélectionnant ou non les candidats.

leurs prises de décisions concernant le demandeur d'emploi (Castra et Valls, 2007, 18). Les tenants de cette approche (une matérialisation en est la méthodologie I.O.D. – Intervention sur l'Offre et la Demande - en France) cherchent ainsi à adapter la nature de la demande de l'employeur en faveur des publics dont ils s'occupent.

### 3.4. Du placement vers l'accompagnement

En définitive, la focalisation sur le demandeur d'emploi pour l'adapter unilatéralement aux structures intangibles de l'économie<sup>25</sup> semble être liée au constat précité selon lequel peu d'écrits scientifiques, datant souvent de plusieurs années, abordent la notion de placement vers l'emploi. En fait, cette observation ne serait pas tant un hasard, mais le fruit d'une évolution du vocabulaire et des actes d'insertion chargés de sens (Divay et Domingo, 2007). Ce changement s'explique, du moins partiellement, par le remplacement du terme de placement par la sémantique de l'accompagnement, emblématique du régime d'activation dans les politiques publiques, même si cette évolution ne s'est pas faite de façon similaire selon les contextes et que la mission d'accompagnement peut s'organiser de manière différenciée. Ce remplacement n'est pas anodin en termes de conception de l'insertion où il s'agit moins de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi (comme le veut la notion de placement), mais davantage d'aider à rendre les chercheurs d'emploi compétents, capables de se vendre à un employeur. En définitive, tout se passe comme si chaque nouvelle dénomination donnait à l'intervention des professionnels de l'insertion un caractère de plus en plus abstrait, immatériel (Divay et Domingo, 2007). Par exemple, de l'acte de transmission concrète d'une offre d'emploi, on arrive aujourd'hui à une offre relationnelle de présence et de conseils.

## 4. En conclusion, les pratiques de placement des travailleurs sociaux ?

En conclusion, il existe des pratiques différenciées de placement de personnes handicapées

---

<sup>25</sup> Le déplacement des politiques de la demande vers des politiques agissant sur l'offre (c'est-à-dire sur le demandeur d'emploi) est emblématique de la localisation des politiques de l'emploi et, plus largement, du social. Il ne s'agit plus de garantir des conditions macroéconomiques favorables à l'insertion professionnelle. Pourtant, des auteurs doutent de l'efficacité de tels dispositifs lorsqu'une telle réponse aux mutations socio-économiques et sociales, engendrées par des causalités socio-économiques globales, prend une forme territorialisée (par exemple, Lebrun, 2009).

en vue de leur intégration sur le marché du travail. Les travailleurs sociaux que nous avons interrogés préfèrent, en utilisant les mots d'Ebersold (2009, 143), la traditionnelle relation d'aide du secteur social et médico-social plutôt qu'une relation de mise en compétence fondée sur la dynamisation des intéressés et de leurs capacités, avec laquelle ils sont en partie en dissonance<sup>26</sup>. Dans cette perspective, l'action de placement envers les personnes handicapées ne les considère pas trop comme des vecteurs du développement économique et social d'un territoire, en mettant en scène uniquement leurs capacités de travail à développer, comme pourrait l'induire le concept de développement durable utilisé dans le modèle d'activation actuel. D'ailleurs, certaines personnes, en raison de leur trajectoire biographique comme de la nature de certaines exigences du système socio-économique, resteront touchées durablement par l'expérience de la vulnérabilité, malgré toutes les mesures d'activation pour leur marche vers l'emploi, et ont besoin d'être pensées avant tout en termes de protection sociale pour compenser leurs inaptitudes (Ebersold, 2009, 142)<sup>27</sup>.

En outre, bien que les professionnels du travail social concernés cherchent des stages pour leurs publics (comme mesure d'entrée dans l'entreprise et de rencontre avec l'employeur), plutôt que de les laisser se débrouiller par eux-mêmes, ils tendent à vouloir les rapprocher de façon unilatérale des exigences du marché du travail. Pourtant, à la lecture des textes de référence du travail social (comme ceux de la Fédération internationale des travailleuses et travailleurs sociaux), la lutte contre l'exclusion et les inégalités sociales est une de ses missions (Keller, 2011, 3). Pour ce faire, une action d'insertion sur les demandeurs d'emploi est nécessaire, mais aussi en amont sur l'organisation économique et de la société. Ne serait-ce déjà au niveau de la visibilité que le travailleur social peut donner aux causes structurelles à l'origine des problèmes des personnes dont il gère l'insertion. Mais encore, ces professionnels peuvent influencer davantage sur les comportements des employeurs (depuis la phase de recrutement jusqu'à l'engagement et l'intégration durable de la personne handicapée dans l'organisation), ceci pour tenter d'amorcer un mouvement de rééquilibrage de l'offre au moindre désavantage pour les bénéficiaires ou, autrement dit, en rétablissant une certaine égalité dans les termes de l'échange entre les parties (selon les mots d'Hegale et

---

<sup>26</sup> Certes, notre analyse a relevé le risque de « faire à la place » des publics accueillis.

<sup>27</sup> Elles peuvent aussi avoir besoin d'un soutien plus long et renforcé dans l'aide au placement octroyée.

Layon, 2002, 19)<sup>28</sup>.

C'est certainement à ces conditions que la notion de placement vers l'emploi pourra être prise au sérieux et qu'une intégration de qualité et durable sur le marché du travail de personnes handicapées pourra être envisagée, plutôt que prioritairement un retour rapide à l'emploi (comme voulu par le système d'évaluation de la performance des offices régionaux de placement de notre pays). Certes, sans que les actions d'insertion présentées, se limitant à la fonction de placement et sans être conduites à large échelle, ne soient encore suffisantes.

---

## Bibliographie

- ASTIER I., *Les nouvelles règles du social*, Paris, PUF, 2007.
- BATTAGLINI M., *Les relations entre Etat et société civile organisée dans la production de bien-être : partenariat ou sous-traitance ? Les cas des politiques d'aide et de soutien aux chômeurs à Genève, Grenoble et Gênes*, Thèse de doctorat, Genève, Université de Genève, 2005.
- BAUMGARTNER E., GREIWE S. et SCHWARB T., *Die berufliche Integration von behinderten Personen in der Schweiz. Studie zur Beschäftigungssituation zur Eingliederungsbemühungen*, Rapport de recherche, Berne, OFAS, 2004.
- BERCLAZ M., *Pour une meilleure prise en compte du rôle des employeurs dans le processus de réinsertion professionnelle*, Yverdon-les-Bains, ARTIAS, 2010.
- BONOLI G., *Réorienter les régimes sociaux vers la réinsertion professionnelle*, Working paper, Lausanne, IDHEAP, 2008.
- BONVIN J-M. et MOACHON E., *Les dilemmes des conseillers des agences publiques pour l'emploi en Suisse*, Sociologies (En ligne), URL : <http://sociologies.revues.org/index3063.html>, 2010.
- CASTRA D., « Comment insérer les bas niveaux de qualification dans les entreprises ? », in C. LÉVY-LEBOYER, C. LOUCHE et J-P. ROLLAND (dir.), *RH, les apports de la psychologie du travail. 2. Management des organisations*, Paris, Eyrolles, 2006, pp. 107-124.
- CASTRA D. et VALLS F., *L'insertion malgré tout. L'Intervention sur l'Offre et la Demande. 25 ans d'expérience*, Toulouse, Octarès, 2007.
- DE LARQUIER G., « Émergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XX<sup>e</sup> siècle », *Travail et Emploi*, n°84, Octobre, 2000. pp. 33-45.
- DIVAY S. et DOMINGO P., « L'accompagnement des chômeurs : quelle sécurisation des parcours ? », in J-F. GIRET, Y. GIRELET, CH. LAVIALLE, J. TIMOTEO et P. WERGIN (dir.), *Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels. XIV Journée d'études sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Marseille, Céréq, 2007, pp. 251-259.
- DUELL N., TERGEIST P., BAZANT U. et CIMPER S., *Activation Policies in Switzerland*, OECD Social Employment and Migration Working Papers. URL: <http://www.oecd.org/els/workingpapers>, 2010.
- EBERSOLD S., « Entrepreneuriat d'insertion et managérialisation des problèmes sociaux », in Blanc A. (dir.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En France de 1987 à nos jours*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009, pp. 139-159.
- FERREIRA C., *L'expertise médicale de l'invalidité psychique dans le domaine de l'AI : enjeux institutionnels et tensions professionnelles*, Rapport final de recherche, Genève, Résar, 2009.
- GENDRON B., « Emploi des personnes handicapées : une réflexion théorique à partir de la pluralité des acteurs de l'insertion », in A. BLANC (dir.), *L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. En*

---

<sup>28</sup> Ces auteurs prônent la substitution du concept d'employabilité par celui de convertibilité, supposant une mobilité interentreprises et/ou intersectorielles (Hegale et Layon, 2002, 20).

- France de 1987 à nos jours*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2009, pp. 37-47.
- GUGGISBERG J., et EGGER T., « Evaluation du placement dans l'assurance-invalidité », *Sécurité sociale*. CHSS, n°3, 2008, pp. 157-161
- HEGALE M. et LAYON E., « De l'employabilité à la convertibilité : vers une mobilité offensive des travailleurs », *Travail-Emploi-Formation*, n°3, 2002, pp. 15-25.
- ION J., LAVAL CH. et RAVON B., « Politiques de l'individu et psychologies d'intervention : transformation des cadres d'action dans le travail social », in F. Cantelli et J.-L. Genard (dir.), *Action publique et subjectivité*, L.G.D.J, coll. Droit et Société, vol. 46, 2007, pp.157-168.
- KELLER V., « Défendre le travail social ou défendre la justice sociale ? », *Actualité Sociale*, n°30, janvier-février 2011, pp. 2-4.
- LEBRUN M., « Gouvernance et politique transversale en matière d'emploi », in *Le social à l'épreuve de la politique transversale*, *Les politiques sociales*, n°1 & 2, Bruxelles, 2009, pp. 43-52.
- MURRAY B. et HERON R., *Le placement des demandeurs d'emploi handicapés. Eléments pour un service efficace*, Genève, Bureau International du Travail, Genève, 2007.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), *Maladie, invalidité et travail : surmonter les obstacles. Norvège, Pologne et Suisse*, Paris, OCDE, 2006.
- RÜST TH. et DEBRUNNER A., « Supported Employment. Modelle unterstützter Beschäftigung bei psychischer Beeinträchtigung », Glaris/Coire, Rüegger, 2005.
- SAINT-ARNAUD L., SAINT-JEAN M. et RHEAUME J., « Regard de l'autre et dynamique de la reconnaissance : un effet loupe sur les personnes qui ont des troubles mentaux au travail », *Travailler*, n° 12, 2004/2, pp. 99-116.