

Abstract - Groupe n°4

Réinsertion professionnelle des personnes touchant l'Assurance Invalidité : Obstacles, défis et besoins spécifiques

Aurélien Gimmi, Adrien Maitre, Romain Martel, Tao Porchet, Robin Widmer

Introduction

L'assurance-invalidité (AI), pilier de la sécurité sociale suisse, soutient les personnes en incapacité de gain via des prestations financières ou des mesures de réinsertion [1]. La littérature identifie de multiples facteurs influençant cette réintégration. Les facteurs structurels favorables incluent un réseau de soutien solide [3,4], l'implication de l'employeur [3] et une rente modérée [2], tandis que le chômage régional élevé [2] ou la méconnaissance du système [5] sont des obstacles. Au niveau individuel, l'âge, le sexe, le niveau d'éducation ou l'origine ethnique sont significatifs [2], bien que les résultats sur ce dernier point soient contradictoires. Toutefois, de nombreuses études, souvent étrangères, sont peu applicables au contexte suisse et manquent de précisions (type de poste, salaire). Cela justifie une investigation locale. Notre question de recherche est donc : *Quels sont les obstacles et défis rencontrés par les bénéficiaires de l'AI dans le canton de Vaud, ayant cessé de travailler en raison d'une incapacité physique ou psychologique, lorsqu'ils tentent de réintégrer le circuit économique primaire ?*

Méthodologie

Notre étude qualitative visait à comprendre les barrières à la réinsertion professionnelle dans le canton de Vaud, en interrogeant des professionnels en lien avec l'AI et ses bénéficiaires sur les obstacles et les mesures de soutien existantes. Pour cela, dix entretiens semi-structurés ont été menés auprès d'un panel d'acteurs dont une assureuse, un employeur, un psychiatre, une psychologue, une sociologue, un ergothérapeute, un médecin généraliste, un juriste, une avocate et un spécialiste de la finance à unisanté. Les entretiens, guidés par une grille commune, ont été enregistrés, retranscrits, puis soumis à une analyse thématique pour identifier les perceptions partagées, les besoins des bénéficiaires et des pistes d'amélioration.

Résultats

L'analyse des entretiens révèle que la réinsertion professionnelle est entravée par une convergence d'obstacles à plusieurs niveaux.

Au niveau institutionnel, les professionnels interrogés dénoncent unanimement la lenteur, la lourdeur administrative et la rigidité des procédures de l'AI. Le manque de fluidité et de coordination entre les acteurs (médical, social, administratif, juridique) engendre des retards critiques de prise en charge. Ces retards prolongent l'inactivité, favorisant une forme d'accommodation et une désinsertion professionnelle progressive qui complexifient d'autant plus le retour au travail.

Le marché du travail, jugé excluant et axé sur la productivité, est une barrière majeure. Le manque de postes adaptés et la stigmatisation, particulièrement envers les troubles psychiques, limitent les opportunités. L'absence de mesures contraignantes pour les employeurs quant à l'engagement de personnes avec des limitations de santé et la méconnaissance des professionnels de la santé du marché de travail renforce cette difficulté.

Sur le plan individuel, la réinsertion dépend du « bagage de vie » et de la proactivité du bénéficiaire. La polyvalence et la motivation sont des atouts, tandis que l'âge avancé, la barrière linguistique, des compétences restreintes ou la nature de l'atteinte à la santé sont des freins majeurs.

Abstract - Groupe n°4

La profession d'origine est aussi déterminante : la reconversion est plus complexe après un métier manuel ou physique. Enfin, les experts s'accordent sur l'importance d'une intervention précoce pour maximiser l'efficacité des mesures de réinsertion.

Discussion et conclusion

En résumé, la réinsertion professionnelle est un processus complexe, freiné par la convergence d'un système AI lent et fragmenté, d'un marché du travail sélectif et de facteurs individuels déterminants.

Nos résultats confirment la littérature concernant l'influence de déterminants individuels (âge, langue). Notre contribution originale souligne deux points : le manque de coordination interprofessionnelle qui aggrave les délais et la démotivation, et l'inadéquation croissante entre un marché du travail compétitif et les capacités des bénéficiaires. Nous soulignons aussi le lien direct entre facteurs structurels (lenteur du système) et individuels (démotivation). La plus-value de notre étude réside dans cette analyse multi-acteurs, révélant une méconnaissance mutuelle et des dysfonctionnements systémiques qui en découlent. Une grande limite de notre étude est l'impossibilité, malgré nos tentatives, d'obtenir un entretien avec un représentant de l'Office AI cantonal.

Face à ces constats, des pistes d'amélioration émergent. Il est prioritaire de simplifier et d'accélérer les procédures administratives de l'AI. Une proposition concrète serait de renforcer les effectifs de l'AI en y intégrant un référent principal de parcours. Ces derniers, spécifiquement formés, assureraient une coordination transversale et un suivi personnalisé entre le bénéficiaire, les soignants, les services sociaux et les employeurs. Par ailleurs, des approches innovantes comme le modèle "*Placer puis Former*" ("Place then Train"), qui favorise une intégration rapide en emploi avec un soutien continu, devraient être explorées pour contrer la perte de motivation. À plus long terme, une refonte systémique vers un guichet unique pourrait résoudre les problèmes de fragmentation et de délais. Une telle structure centraliserait l'ensemble du parcours, déchargeant ainsi les bénéficiaires et les divers intervenants du fardeau de la coordination pour la transférer à un point de référence unique, responsable du suivi.

Sources

1. Assurance-invalidité (AI) | [AHV-IV.ch](https://www.ahv-iv.ch/fr/assurances-sociales/assurance-invalidite-ai) [Internet]. <https://www.ahv-iv.ch/fr/assurances-sociales/assurance-invalidite-ai>
2. Ben-Shalom Y, Mamun AA. Return-to-Work Outcomes Among Social Security Disability Insurance Program Beneficiaries. *Journal of Disability Policy Studies*. 2015;26(2):100- 10. DOI: [10.1177/1044207315583874](https://doi.org/10.1177/1044207315583874)
3. Awang H, Shahabudin SM, Mansor N. Return-to-Work Program for Injured Workers: Factors of Successful Return to Employment. *Asia Pac J Public Health*. SAGE Publications Inc; 2016;28(8):694- 702. DOI: [10.1177/1010539516640354](https://doi.org/10.1177/1010539516640354)
4. Olsson D, Alexanderson K, Bottai M. What positive encounters with healthcare and social insurance staff promotes ability to return to work of long-term sickness absentees? *Scand J Public Health*. SAGE Publications Ltd STM; 2016;44(1):91- 7. DOI: [10.1177/1403494815608098](https://doi.org/10.1177/1403494815608098)
5. Radio Télévision Suisse (RTS). Réinsertion et espionnage [podcast audio sur Internet]. 7 février 2018 [cité 25 juin 2025]. Disponible à : <https://www.rts.ch/audio-podcast/2018/audio/reinsertion-et-espionnage-25536002.html>

Mots-clés : Réinsertion professionnelle, Assurance Invalidité, Obstacles, Coordination interprofessionnelle, Marché du travail

Réinsertion professionnelle des personnes touchant l'assurance-invalidité, mythe ou réalité ?

Aurélien Gimmi, Adrien Maitre, Romain Martel, Tao Porchet et Robin Widmer

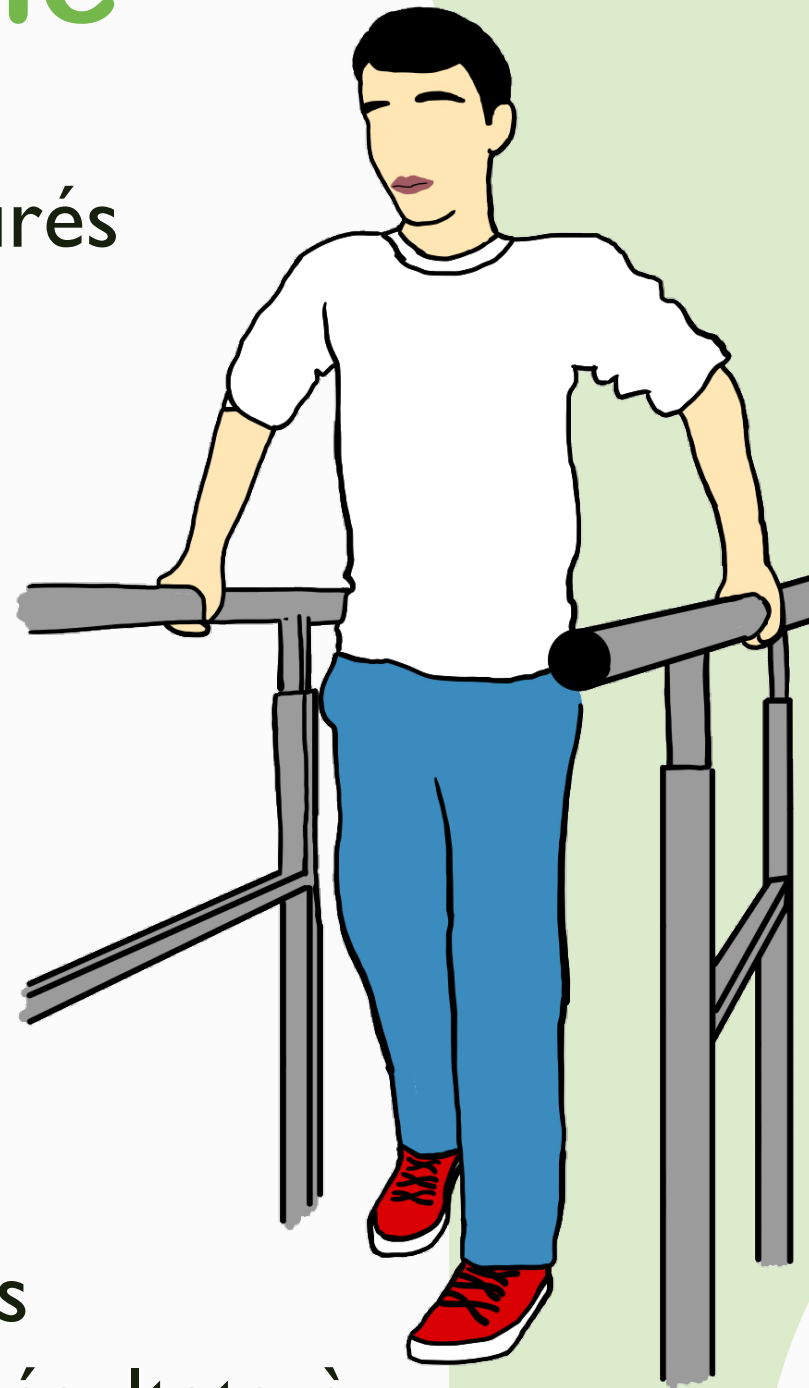
Introduction

L'assurance invalidité est un système de sécurité sociale obligatoire en Suisse, qui a pour objectif de soutenir les personnes en incapacité de travail, soit par un soutien financier ou par des mesures de réintégration professionnelle [1]. Cependant, bien que son objectif soit d'aider les personnes en difficulté, le système présente certains aspects qui peuvent, paradoxalement, freiner leur réinsertion. Les recherches actuelles ont permis d'identifier plusieurs barrières à la réinsertion professionnelle que nous avons décidé de séparer en deux grandes catégories: structurelles et individuelles. Cependant, un grand nombre de ces études se sont déroulées aux États-Unis, pays qui possède un système d'assurances très différent au nôtre et rendant donc les valeurs peu applicables en Suisse et encore moins au canton de Vaud. Ce constat a démontré l'intérêt de mener une étude localisée et adaptée à la Suisse romande.



Méthodologie

- Revue de la littérature
- 10 entretiens semi-structurés
 - Assureur
 - Avocate
 - Membre de Ressort*
 - Employeur
 - Ergothérapeute
 - Généraliste
 - Juriste
 - Psychiatre
 - Sociologue
 - Spécialiste des finances
- Analyse thématique des résultats à partir des interviews et de la littérature



Objectifs

- Identifier les obstacles, les défis, les barrières structurelles et individuelles, ainsi que les facteurs facilitateurs rencontrés par les bénéficiaires de l'assurance-invalidité lors de leur réinsertion professionnelle
- Explorer le point de vue des professionnel.le.s impliqué.e.s dans ce domaine concernant les différentes mesures existantes proposées par l'AI et d'autres institutions

Résultats

Facilitateurs

Individuels

- Ressources personnelles** : Proactivité, motivation, résilience et polyvalence
- Bagage de vie** : Ensemble des expériences et ressources mobilisations par la personne
- Littératie** : Une bonne compréhension du système et la capacité à s'y orienter



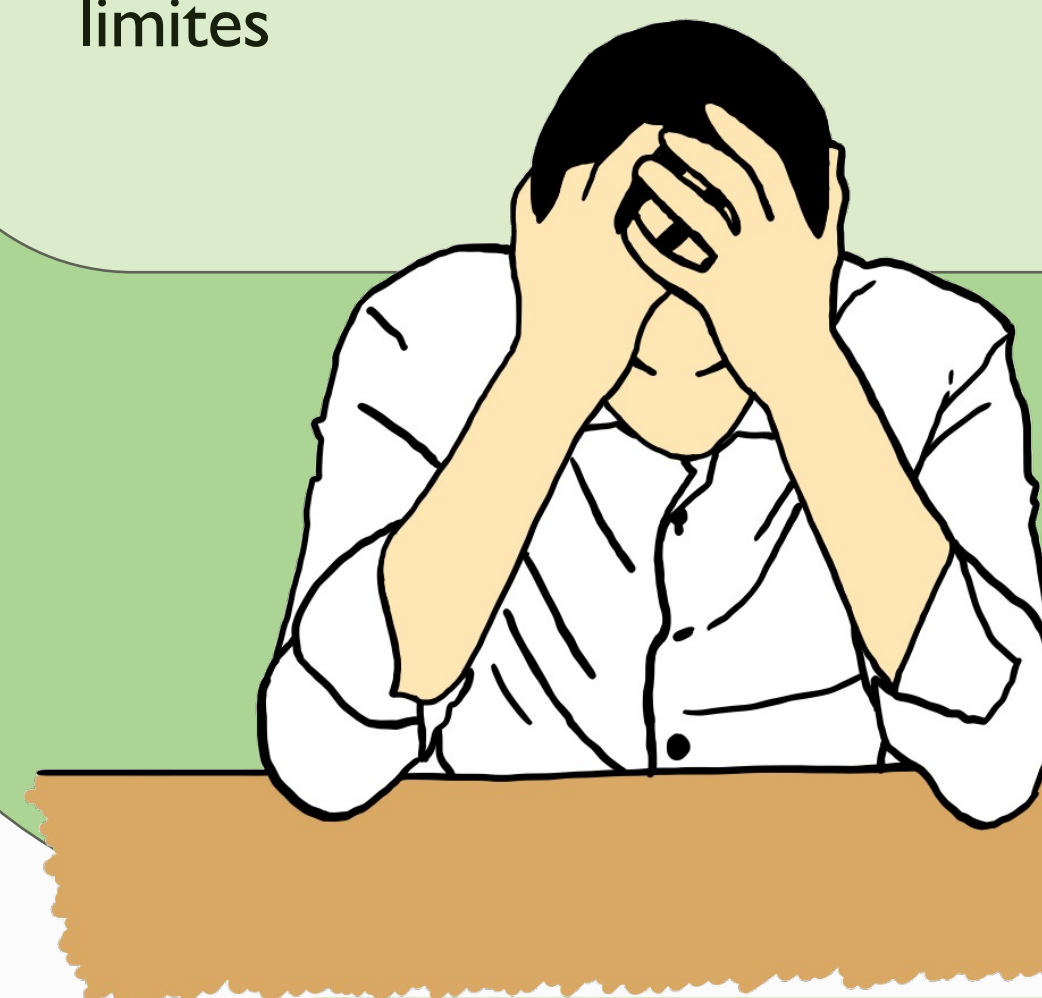
Systémiques

- Intervention précoce** : l'efficacité des mesures est maximale lorsqu'elles sont mises en place rapidement, avant que la désinsertion ne s'installe
- Mesures de réadaptation concrètes** : Existence de mesures comme le coaching, les bilans ou les formations spécialisées est un atout, bien que leur articulation soit perfectible

Obstacles

Individuels

- Profil du bénéficiaire** : L'âge avancé, la barrière de la langue, et un éventail de compétences professionnelles étroites
- Nature de l'atteinte à la santé** : Le type de pathologie et la présence de comorbidités psychiques
- Type de profession antérieure** : Les métiers manuels et physiques rendent la reconversion professionnelle particulièrement difficile
- Facteurs psychosociaux** : La honte d'être à l'AI, la résistance au changement ou le déni de ses propres limites



Systémiques

- Lenteur et rigidité de l'AI** : Les procédures sont jugées excessivement lentes, lourdes et rigides, entraînant des retards critiques
- Manque de coordination** : La collaboration est insuffisante entre les différentes actrices et acteurs (du domaine médical, social, administratif, juridique), ce qui morcelle le suivi
- Marché du travail excluant** : Il est axé sur la productivité, offre peu de postes adaptés et manque de mesures pour contraindre les employeurs à l'engagement
- Stigmatisation sociale** : Elle est particulièrement forte envers les personnes souffrant de troubles psychiques
- Méconnaissance interprofessionnelle** : Les professionnel.le.s de la santé connaissent mal les réalités et exigences du marché du travail

Discussion et conclusion

Apports clés de notre étude

- Le manque de coordination interprofessionnelle** est un facteur aggravant qui génère des délais et entraîne la **démotivation** des bénéficiaires
- Nous révélons un **fossé grandissant** entre les exigences élevées du marché du travail et les capacités réelles des personnes en situation d'invalidité.
- Le lien direct entre structurel et individuel est prouvé** : la lenteur du système (structurel) détruit la motivation de la personne (individuel)
- Notre analyse multi-acteur.rice.s met en lumière une **méconnaissance généralisée des rôles de chacun**, source de dysfonctionnements systémiques

Constat principale

- Système institutionnel** : Fragmenté, lent et manquant de coordination
- Marché du travail** : Très sélectif, compétitif et stigmatisant
- Facteurs individuels** : Le bagage de vie (âge, langue, ressources personnelles) reste déterminant

Triple barrière à la réinsertion

Limite de l'étude

Absence du point de vue de l'**Office d'assurance-invalidité cantonal**, qui n'a pu être inclus malgré nos tentatives

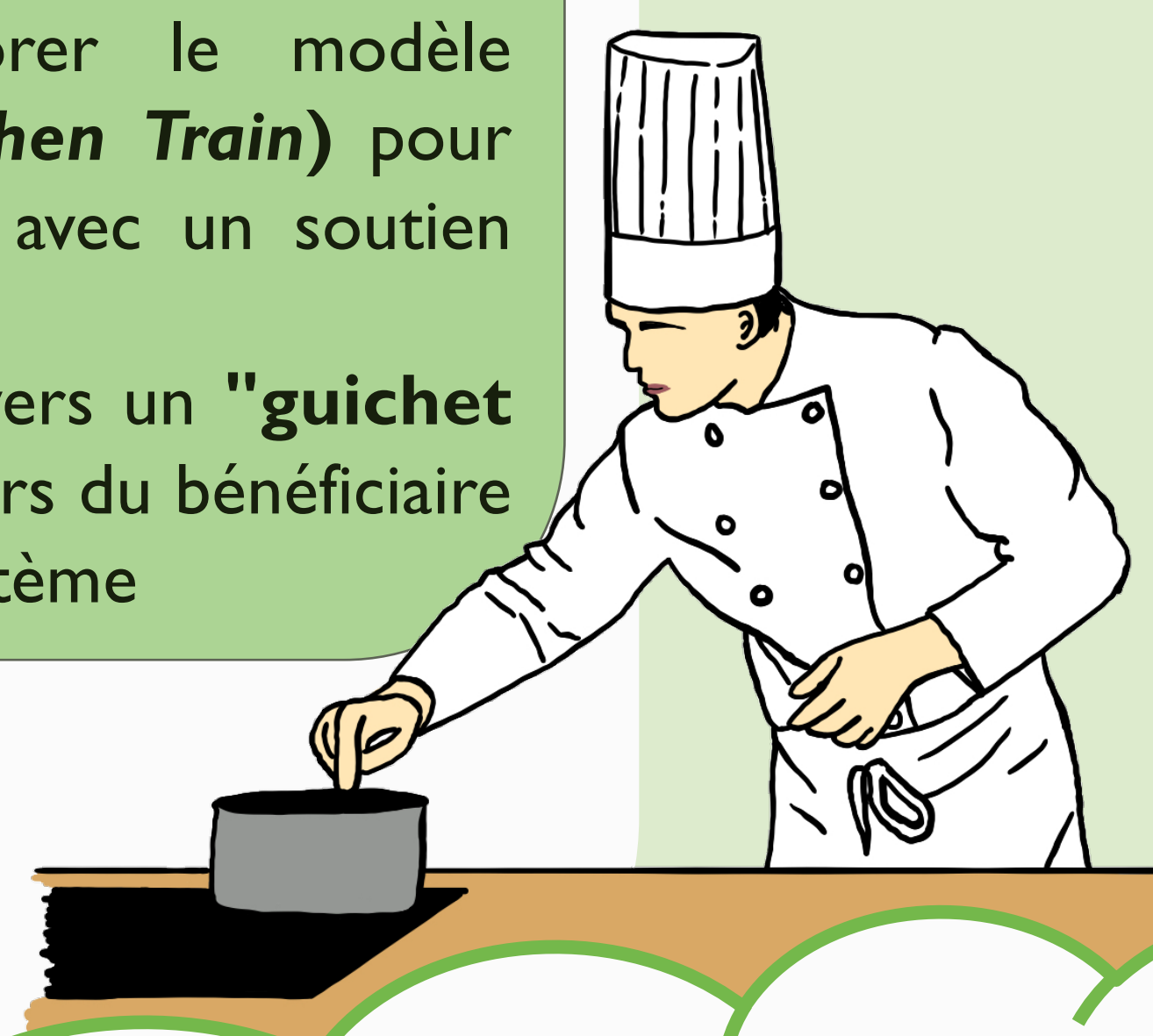
Pistes d'amélioration & recommandations

Priorité : Simplifier et Accélérer les Procédures

- Action Concrète** : Instaurer un "**Référent de Parcours**" au sein de l'AI pour garantir une coordination transversale et un suivi personnalisé
- Approche Innovante** : Explorer le modèle "**Placer puis Former**" (*Place then Train*) pour une intégration rapide en emploi avec un soutien continu
- Vision à Long Terme** : Tendre vers un "**guichet unique**" pour centraliser le parcours du bénéficiaire et résoudre la fragmentation du système



* RESSORT CHUV



Et vous, si vous deviez choisir entre deux personnes, l'une ayant toujours travaillé et une autre ayant été à l'AI, laquelle choisiriez-vous pour le poste ?