

Handicap : la Suède mise sur l'emploi accompagné et fait mieux que ses voisins

Plutôt qu'un système de quotas, le royaume scandinave a opté pour un soutien aux entreprises et aux personnes handicapées.

Par [Anne-Françoise Hivert](#) Publié le 02 décembre 2019 à 08h00 - Mis à jour le 02 décembre 2019 à 08h31

Vêtue d'un chemisier et d'une jupe noirs, Hélène Barnekow pose debout, de profil. Le cliché de la patronne de Microsoft Suède aurait pu figurer sur la couverture d'un magazine financier. A un détail près : le photomontage montre des prothèses métalliques, au lieu de ses jambes, dans ses escarpins à talons. En haut de la photo, une question : « *Aurait-elle pu diriger une grande entreprise ?* » – sous-entendu : avec un handicap.

Depuis septembre, l'image orne les murs du métro stockholmois, avec d'autres du même genre, mettant en scène un artiste, la rédactrice en chef de magazines féminins, le fondateur d'une start-up... [La campagne, organisée par Arbetsförmedlingen](#), le Pôle emploi suédois, a suscité la polémique. Responsable des relations avec les employeurs, Malin Blomgren, assume : « *Trop souvent encore, on ne voit pas la personne ou ses compétences, mais seulement le handicap.* »

Miser sur l'inclusion

Sur le papier, pourtant, la Suède est plutôt bien positionnée en matière d'insertion professionnelle. Selon un récent rapport, 12 % de la population du royaume, âgée de 16 à 64 ans, souffre d'un handicap, soit 750 000 personnes. En 2018, 63 % d'entre elles occupaient un emploi. Une partie de ces relativement bons résultats, comparés à d'autres pays, s'explique par « *la mobilisation intervenue ici très tôt, dès les années 1980* », rappelle Johanna Gustafsson, chercheuse en sciences du handicap à l'université d'Örebro.

« Il n'est plus question de former une personne, en espérant qu'elle décroche un emploi, mais de lui trouver un travail et de faire les adaptations. » Johanna Gustafsson, chercheuse

Depuis, l'objectif n'a pas changé : « *Nous avons opté pour un modèle qui vise à inclure ces personnes au sein de la société, que ce soit les enfants, qui restent vivre avec leurs parents et vont à l'école, et les adultes, qui doivent contribuer, dans la limite de leur capacité* », résume Malin Blomgren.

Dans un premier temps, la Suède mise sur l'emploi subventionné, souvent en milieu protégé, avant d'adopter le concept d'emploi accompagné, venu du continent nord-américain, et dont les résultats sont « *beaucoup plus satisfaisants* », selon Johanna Gustafsson : « *Il n'est plus question de former une personne, en espérant qu'elle puisse décrocher un emploi, mais de lui trouver directement un travail et de faire les adaptations nécessaires.* »

Ainsi, l'Arbetsförmedlingen propose différents types de soutien aux entreprises, allant du financement de travaux ou de matériels, à l'accompagnement personnalisé en début de

contrat. En parallèle, les entreprises peuvent continuer à toucher des aides pour financer les salaires.

Echec scolaire

A Stockholm, Elin Becksmo, patronne d'un petit centre d'appel, a embauché quatre salariés non-voyants. Avant qu'elle ne saute le pas, des experts d'Arbetsförmedlingen sont venus voir s'il était possible d'adapter les postes de travail. Elle a reçu des fonds pour acquérir des écrans et une imprimante en braille : « *Sans cette aide, je n'aurais pas eu les moyens d'investir moi-même* », dit-elle.

Malgré la mobilisation, les associations trouvent que les efforts ne sont pas suffisants. Rasmus Isaksson, président d'une ONG, critique « *les préjugés et le manque d'information* », qui font que les employeurs hésitent encore à embaucher des personnes handicapées, dont le taux de chômage est à 11 %, soit presque le double de la moyenne nationale.

« C'est un nouveau type d'obstacles qu'il faut combattre, pour des personnes qui peuvent avoir des difficultés à se concentrer ou interagir socialement. » Henrik Fitinghoff, porte-parole de Samhall

Les chercheurs s'inquiètent également de l'échec scolaire des jeunes, qui complique leur insertion professionnelle, d'autant qu'ils sont « *de plus en plus nombreux, notamment en raison de l'augmentation des troubles neuropsychiatriques* », constate Anders Forslund, directeur adjoint de l'Institut d'évaluation des politiques de l'éducation et de l'emploi (Ifau).

Créée en 1980, l'entreprise Samhall, contrôlée à 100 % par l'Etat suédois, et qui fonctionne comme une société d'intérim pour les personnes à capacité de travail réduite, fait le même constat. « *Il y a vingt ans, on a construit des rampes pour les fauteuils roulants*, explique son porte-parole, Henrik Fitinghoff. *Aujourd'hui, c'est un nouveau type d'obstacles qu'il faut combattre, qui ne relève plus de la technique mais des compétences, pour des personnes qui peuvent avoir des difficultés à se concentrer ou interagir socialement.* »

En mai, Samhall a lancé une campagne avec Microsoft, visant à [développer des outils numériques, pour faciliter leur insertion professionnelle](#). Preuve du potentiel : le PDG du géant de l'informatique, Satya Nadella, dont un des fils est gravement handicapé, a fait le déplacement à Stockholm, pour voir quelles innovations sa compagnie pourrait développer dès aujourd'hui. Un projet chapeauté sur place par... Hélène Barnekow.

Une [Conférence-débat « Emploi & handicap : explorer la notion d'inclusion pour aller plus loin »](#) se tiendra mardi 3 décembre de 9 heures à 12 heures. Espace Saint-Martin, 199 bis, rue Saint-Martin, Paris 3^e.

Cet article fait partie d'un dossier réalisé dans le cadre d'un partenariat avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph).