

Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap

Rapport long

Natalie Benelli, Spartaco Greppi, Morgane Kuehni, Peter Streckeisen, Antonin Zurbuchen¹

Introduction

La littérature scientifique, comme la littérature spécialisée, est relativement peu fournie sur les conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap (PSH)². Ce rapport a pour objectif de livrer quelques résultats sur les pratiques salariales, la mobilité professionnelle et la participation des PSH à la vie institutionnelle en mobilisant les résultats d'un questionnaire réalisé en partenariat avec INSOS Suisse auprès de ses institutions membres et des institutions tessinoises pour PSH adultes reconnues au sens de la LIPPI (non-membres d'INSOS Suisse). Les résultats présentés dans ce rapport s'appuient sur une analyse statistique descriptive, complétée par neuf entretiens semi-directifs réalisés auprès de directeurs d'institutions dans différents cantons.

¹ Pour citer ce rapport : Benelli, Natalie, Spartaco Greppi, Morgane Kuehni, Peter Streckeisen et Antonin Zurbuchen (2019). *Conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap*. Document non publié. Disponible sur : www.marchecomplementaire.ch

² Historiquement, les ateliers offraient des emplois « protégés » à des PSH n'ayant pas accès au marché du travail. Aujourd'hui, l'offre des ateliers est plus diversifiée et peut inclure des mesures professionnelles de l'AI, des formations et des places de travail localisées dans des entreprises du marché primaire, notamment. En référence à la LIPPI (art.3a), nous adoptons le terme « atelier » pour désigner les institutions qui « occupent en permanence » des PSH.

Le présent rapport est structuré en trois temps. Il livre tout d'abord quelques éléments de contexte et présente le matériel empirique réuni dans le cadre de cette enquête. Il livre ensuite les principaux résultats en matière de conditions de travail : pratiques salariales, mobilité professionnelle (y compris sur le marché du travail primaire) et participation des PSH dans les institutions. Enfin, la conclusion reprend les éléments clés et propose quelques pistes d'investigation pour d'éventuels prochains travaux sur le sujet.

1. Présentation du contexte et du questionnaire

1.1 Bref historique de l'insertion professionnelle des PSH

Historiquement, les institutions pour PSH et les ateliers y relatifs dépendaient de l'art. 73 de la loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) de 1960. Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de la péréquation financière et de la répartition des tâches entre la Confédération et les cantons (RPT) et de l'article 112b Cst. qui encourage l'intégration des invalides le 1.1.2008³, les cantons assument et gèrent les tâches jusqu'alors dévolues à la Confédération (l'art. 73 LAI a été abrogé avec l'entrée en vigueur de la RPT). Désormais, le droit à l'intégration des PSH est régi par la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'insertion des personnes invalides (LIPPI). Cette loi-cadre fondée sur l'art. 112b Cst. oblige les cantons à fournir un nombre suffisant de places de travail répondant aux besoins des PSH (art. 2 LIPPI). En Suisse, ces places de travail sont, dans leur majorité, créées par des institutions pour PSH au sein d'ateliers. Les dispositions d'exécution de la LIPPI relèvent de la législation cantonale et les cantons sont obligés de disposer d'une stratégie en matière d'intégration des PSH approuvée par le Conseil fédéral.

Il manque actuellement des statistiques au niveau fédéral sur la totalité des places de travail dans les ateliers pour PSH⁴. INSOS Suisse estime le nombre total de places de travail dans les institutions reconnues au sens de la LIPPI à 23'530 en 2018 (INSOS Suisse, n.d., p. 8) pour un total de 248'000 rentes AI versées en 2018 (dont 30'000 versées à l'étranger) (statistique de l'AI 2018, Office fédéral des assurances sociales, mai 2019, p. 5).

Aujourd'hui, il n'existe pas de consensus au sujet de la terminologie à adopter pour désigner les espaces de travail et les emplois réservés aux PSH. Le domaine est en constante évolution, en lien avec les débats politiques et scientifiques sur les mesures à adopter pour promouvoir l'intégration professionnelle ou l'inclusion des PSH sur le

³ Cette date coïncide avec l'entrée en vigueur de la 5^{ème} révision LAI.

⁴ La statistique des institutions médico-sociales SOMED ne recense que les personnes engagées dans un atelier rattaché à une institution résidentielle.

marché du travail (BFHE, 2017 ; Champion et Mombelli, 2018 ; Conseil fédéral, 2016 ; Mathys, 2013 ; Weber-Gobet, 2017).

Dans une circulaire, l'Office fédéral des assurances sociales définissait les ateliers comme « des cellules de production à caractère artisanal ou industriel ainsi que des entreprises de prestations de services orientées vers le rendement – même dans des mesures restreintes – au même titre que les entreprises privées exploitées selon les principes de l'économie d'entreprise » (OFAS, 2007). Selon la LIPPI, sont réputées institutions « les ateliers qui occupent en permanence dans leurs locaux ou dans des lieux de travail décentralisés des personnes invalides ne pouvant exercer aucune activité lucrative dans des conditions ordinaires » (art. 3, al. 1, let a LIPPI). La distinction en vigueur sous le « régime de l'OFAS » entre les ateliers d'occupation et les ateliers de production a été abolie avec l'entrée en vigueur de la LIPPI. Les « programmes d'occupation » sont désormais rattachés aux centres de jour dont les activités de travail sont, en principe, considérées comme étant non productives et, par conséquent, non salariées. Cependant, la distinction entre atelier d'occupation et atelier de production est maintenue dans les « Principes communs des plans stratégiques latins » adoptés le 17 novembre 2008 par les cantons latins et Berne. Il existe donc des différences terminologiques selon les régions linguistiques.

Dans les cantons latins, les PSH ont droit à un contrat de travail qu'elles soient actives dans les ateliers d'occupation ou les ateliers de production. Pour les cantons susmentionnés, la différence se base essentiellement sur l'obligation de rendement, (partiellement) absente des ateliers d'occupation. De plus, le document cité précédemment introduit la notion d'« atelier en entreprise » en lien avec les PSH travaillant dans une entreprise privée, tout en ayant un contrat de travail avec l'institution et un suivi par celle-ci (GRAS, 2008, p. 6). Les cantons alémaniques semblent plutôt suivre la définition de la LIPPI, un contrat de travail et un salaire étant réservés aux PSH actives en atelier lorsque leur travail a une valeur économique (ateliers de production), alors que les activités d'occupation dans les centres de jour ne donnent pas droit à un contrat de travail et à un salaire. INSOS Suisse (2018a, 2018b) adopte également le terme d'« entreprise d'insertion professionnelle » pour rendre compte du fait que certaines institutions élargissent leur offre au-delà des emplois permanents pour PSH (mesures de formation et d'insertion pour l'AI par exemple).

Notons qu'à ce jour, il n'existe pas non plus de consensus au sujet de la qualification des emplois réservés aux PSH, appelés généralement « emplois protégés » ou « emplois accompagnés ». Certains cantons, comme le canton de Bâle-Ville, distinguent, sous la catégorie de « travail accompagné », les « emplois protégés » des « emplois intégratifs » (« integrative Arbeitsplätze »), les derniers étant considérés comme étant plus proches du marché du travail primaire.

Force est de constater que la terminologie en lien avec l'insertion professionnelle des PSH n'est à ce jour pas stabilisée au niveau fédéral. Cela s'est sans doute répercuté dans le questionnaire soumis aux institutions dans la mesure où les répondants n'ont pas forcément interprété de la même manière les questions liées à l'activité dans les ateliers.

1.2 Présentation du questionnaire

Comme affirmé en introduction, il existe peu de données sur les conditions de travail et de salaire dans les ateliers pour PSH. Afin d'acquérir une meilleure connaissance en la matière, INSOS Suisse a initié une collaboration avec l'équipe de recherche du projet « Le rôle de l'Etat dans la segmentation du marché du travail » financé par le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique⁵. Ce projet s'intéresse aux conditions d'emploi sur le marché du travail complémentaire, ainsi que dans les entreprises à mandat étatique et les programmes d'intégration professionnelle. Dans le cadre de cette collaboration, un questionnaire a été envoyé à 261 institutions (institutions membres d'INSOS Suisse et institutions tessinoises pour PSH adultes reconnus au sens de la LIPPI) en novembre 2018. Le questionnaire avait pour objectif de recenser des données sur le nombre de personnes engagées dans les ateliers, la durée du travail, la détermination et le niveau de salaire, la mobilité professionnelle, la couverture sociale, la participation des PSH en institution, etc.

Les résultats présentés dans le présent rapport s'appuient sur les réponses de 96 institutions reçues entre novembre et décembre 2018, soit un taux de réponse total de 36,8%⁶. Les caractéristiques des institutions ayant répondu au questionnaire sont présentées au chapitre 1.3.

Entre les mois de juillet et août 2019, l'équipe de recherche a réalisé neuf entretiens semi-directifs avec des responsables d'institutions pour PSH dans les cantons de Bâle-Ville, Fribourg, Tessin, Vaud et Soleure. Ces entretiens nous ont permis d'obtenir des éléments de réponse complémentaires sur certains des aspects abordés dans le cadre du questionnaire : clarifier certaines questions liées à la terminologie utilisée par

⁵ FNS 100017_172860 : Le rôle de l'État dans la segmentation du marché du travail : étude qualitative du marché complémentaire à Bâle-Ville, au Tessin et dans le canton de Vaud. Voir aussi : www.marchecomplementaire.ch

⁶ Le questionnaire a été envoyé à 261 institutions. Nous en avons reçu 213 en retour. Certaines institutions nous ont envoyé deux questionnaires. Afin d'éliminer ce surnuméraire, les questionnaires les plus complets ont été retenus. Un travail de plausibilisation des données a également été effectué. Ce travail a permis d'identifier des données non pertinentes. Celles-ci ne pouvant pas être reconstituées de manière adéquate, elles ont été éliminées. Une fois toutes ces opérations effectuées, 96 questionnaires ont été retenus pour notre échantillon.

les institutions et préciser leurs pratiques en matière de gestion du personnel, notamment en lien avec les modalités d'intégration professionnelle des PSH.

1.3 Profil des répondants

Les tableaux 1 – 3 résument le profil des institutions selon leur statut juridique, leur taille et leur répartition selon les trois régions linguistiques de la Suisse. Notons que deux tiers des institutions sont des fondations, deux tiers sont de taille moyenne (50-249 PSH). La grande majorité des répondants (75%) sont localisés en Suisse alémanique.

Tableau 1 : Nature juridique des institutions (n=96)

Nature juridique	Nombre	Pourcent
Fondation	65	68%
Association	24	25%
Institution de droit public	2	2%
Société coopérative	2	2%
Société anonyme	1	1%
Société de bienfaisance	1	1%
Valeur non-pertinente	1	1%

Secteur 1 : Nature juridique des institutions (n=96)

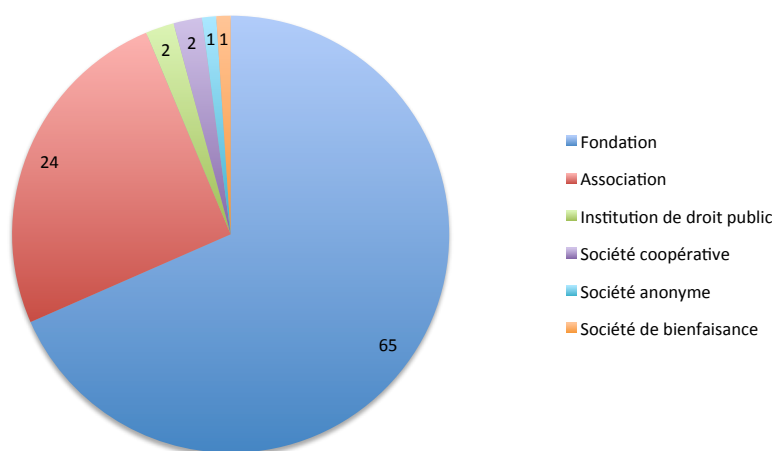


Tableau 2 : Taille des ateliers selon le nombre de personnes en situation de handicap (n=96)

Taille des ateliers	Nombre	Pourcent
Micro (1-9 PSH)	1	1%
Petite (10-49 PSH)	9	9%
Moyenne (50-249 PSH)	64	67%
Grande (249-... PSH)	15	16%
Valeur non-pertinente	7	7%

Secteur 2 : Taille des institutions (n=96)

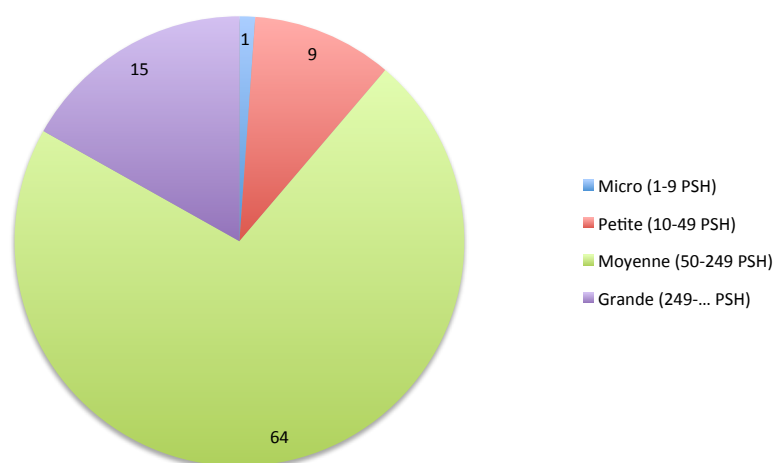


Tableau 3 : Répartition des répondants selon la région (n=96)

Région	Nombre	Pourcent
Suisse alémanique	72	75%
Suisse romande	22	23%
Suisse italienne	2	2%

Il est difficile de savoir si les institutions qui ont répondu sont représentatives de l'ensemble des institutions ayant des ateliers au sens de la LIPPI faute de données sur le sujet. Par ailleurs, nous ne disposons pas d'informations systématiques sur le type d'activité des institutions ou le type de déficience des PSH qu'elles accueillent.

2. Résultats

Dans cette partie, nous abordons quatre thématiques : les salaires, la présence des jobs coaches au sein des institutions et l’insertion des PSH sur le marché primaire, puis la question de la participation des PSH au règlement et à la commission du personnel. Ces thématiques recoupent les préoccupations d’INSOS Suisse qui a publié ces dernières années différentes recommandations relatives aux conditions de travail dans les institutions pour PSH (INSOS Suisse, 2002/2012), aux salaires dans les entreprises d’insertion (INSOS Suisse, 2018a) et à la participation au sein des entreprises (INSOS Suisse, 2018b).

2.1 Salaire des PSH dans les ateliers

Les rapports de travail dans les ateliers sont soumis aux dispositions du code des obligations relatives au contrat de travail et à la loi sur le travail (Benelli et al., 2019 ; Haunreiter et al., 2019). Les PSH travaillant en atelier ont droit à un contrat de travail et sont rémunérées si l’activité exercée présente une valeur économique (art. 5, let f LIPPI). Dans notre enquête, 82 institutions, soit la grande majorité des répondants (96,47%), affirment que les contrats de travail conclus entre l’institution et les PSH sont des contrats à durée indéterminée.

Selon INSOS Suisse (2018a), une des différences importantes entre les emplois dans les ateliers et les emplois sur le marché du travail primaire réside dans le fait qu’en raison de leur mandat social, les institutions pour PSH ne recourent ni au chômage partiel, ni à des licenciements dans des périodes économiquement difficiles (« emplois protégés »), ce qui aurait un impact direct sur les salaires des PSH en atelier. D’autres facteurs influencent la détermination des salaires : les directives cantonales en matière de salaire dans les institutions LIPPI, le rendement économique des ateliers, le système de répartition de la masse salariale totale, l’instrument de saisie de la prestation des PSH en atelier (INSOS, 2018a). Il y a quelques années déjà, INSOS (2002/2012, p. 9) recommandait que le salaire soit fixé « selon la fiabilité du collaborateur/collaboratrice et selon la qualité de son travail » notamment. Les critères à adopter pour la détermination des salaires est une thématique centrale pour INSOS, qui est actuellement en train de revoir ses recommandations. Comme nous le verrons dans le chapitre ci-dessous, de nombreux critères interviennent dans la détermination du salaire des PSH.

2.1.1 Critères utilisés pour la détermination du salaire des PSH en atelier

Selon la Circulaire ateliers de l’OFAS qui date de la période précédant l’entrée en vigueur de la LIPPI, « les personnes handicapées sont rémunérées en fonction de la

réduction de leurs aptitudes » (OFAS, 2007, p.8). La circulaire contenait un barème des différentes catégories de PSH engagées dans un atelier avec des fourchettes de salaires horaires en fonction de la « capacité de travail » des PSH, allant d'un salaire horaire de 0.25 à 2.35 francs pour les PSH dont la capacité de travail atteint au maximum 10%, à un salaire horaire de 14.11 francs ou plus pour les PSH dont la capacité de travail est comprise entre 51 et 90% (OFAS, 2007 : 20). Depuis le 1^{er} janvier 2008 (entrée en vigueur de la RPT et de la LIPPI, abolition de l'art. 73 LAI), les salaires dans les ateliers pour PSH ne doivent plus être conformes à la circulaire de l'OFAS. Cependant, le canton du Tessin applique encore ce barème fédéral, ce qui a été confirmé par le questionnaire et lors des entretiens réalisés auprès d'institutions tessinoises.

Bien que la circulaire de l'OFAS ne soit plus d'actualité depuis l'entrée en vigueur de la LIPPI (sauf au Tessin, à notre connaissance), le critère de la « capacité de travail » est aujourd'hui le plus utilisé par les répondants au questionnaire (de manière combinée ou non).

Parmi les 96 institutions, 29 d'entre elles (30,2%) utilisent un seul critère pour déterminer les salaires des PSH : la capacité résiduelle est mentionnée par 15 institutions (16%) et la productivité par sept institutions (7%). Deux institutions se basent exclusivement sur la situation familiale des PSH pour déterminer le salaire, alors que ce critère est marginal pour l'ensemble des répondants.

Tableau 4 : Critères uniques pour déterminer les salaires des PSH par institution (n=29)⁷

Critère unique	Nombre	Pourcent (n=29)	Pourcent (n=96)
Capacité résiduelle	15	52%	16%
Productivité	7	24%	7%
Secteur d'activité	3	10%	3%
Fonction	1	3%	1%
Niveau de formation	1	3%	1%
Situation familiale	2	7%	2%

Remarque : la colonne *Pourcent (n=96)* permet une comparaison entre toutes les institutions répondantes

⁷ Notons que les 14 non-réponses (15%) ne figurent pas dans le tableau 4 et 5 mais sont prises en compte dans la colonne *Pourcent (n=96)*.

Dans le tableau suivant, nous spécifions les combinaisons les plus souvent utilisées dans les institutions.

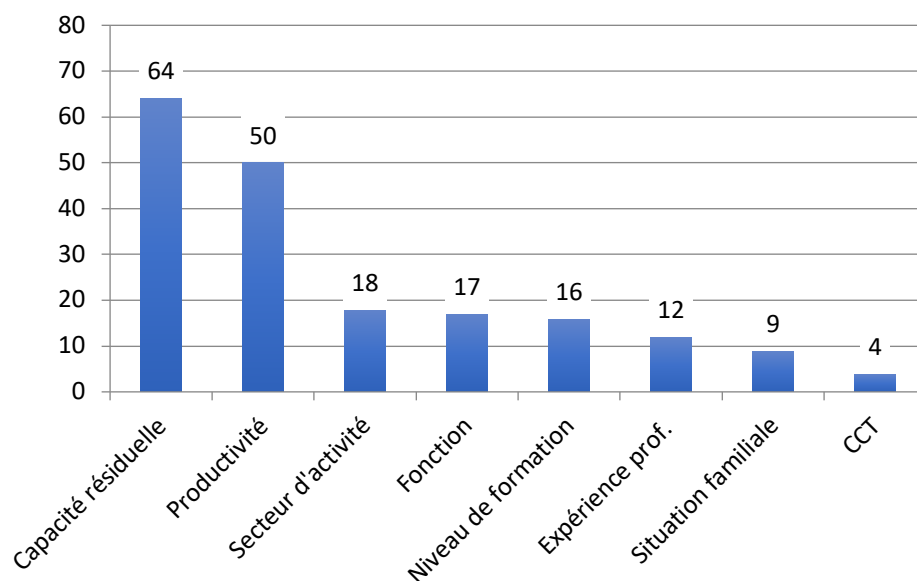
Tableau 5 : Combinaison de critères pour déterminer les salaires des PSH par institutions (n=53)

Critères combinés	Nombre	Pourcent (n=53)	Pourcent (n=96)
Capacité résiduelle + productivité	17	32%	18%
Capacité résiduelle + productivité + fonction	5	9%	5%
Capacité résiduelle + secteur d'activité	3	6%	3%
Capacité résiduelle + productivité + secteur d'activité	3	6%	3%
Capacité résiduelle + productivité + niveau de formation	3	6%	3%
Capacité résiduelle + productivité + Expérience professionnelle + niveau de formation	3	6%	3%
Tous les critères sauf CCT	2	4%	2%
Aucun des critères mentionnés	2	4%	2%
Tous les critères	2	4%	2%
Combinaison unique de critères	13	25%	14%

La majorité des institutions (53 sur 96) utilisent des critères combinés pour déterminer le salaire. Deux institutions déterminent le salaire sans aucun des critères mentionnés ci-dessus et sans livrer davantage d'information sur les critères utilisés. Parmi les 96 répondants, trois institutions donnent un salaire identique à l'ensemble des PSH actives, à savoir 3, 5 et 10.15 francs suisses respectivement.

L'histogramme ci-dessous reprend l'ensemble des critères mentionnés par institutions.

Histogramme 1 : Critères de détermination des salaires des PSH par institution (n=96)



Remarque : les institutions combinent souvent plusieurs critères à la fois

L'utilisation de barèmes de salaire fait partie des recommandations d'INSOS Suisse afin de garantir une plus grande transparence en matière de politique salariale des institutions pour PSH (INSOS, 2018a). Selon les auteurs du rapport INSOS, la politique salariale des institutions devrait être consignée par écrit, il conviendrait également que le système de répartition de la masse salariale totale et le système salarial soient documentés et qu'il y ait transparence concernant le rapport entre les salaires et le rendement économique. Dans notre questionnaire, nous avons uniquement abordé le point du barème des salaires : la moitié des répondants utilisent un barème de salaire, alors qu'un tiers n'en utilise pas (les institutions restantes ne se sont pas prononcées à cet égard).

Tableau 6 : Institutions faisant usage de barème salarial (n=96)

	Nombre	Pourcent
Avec barème salarial	48	50%
Sans barème salarial	31	32%
Non réponse	17	18%

Dans la majorité des institutions (62,5%), le niveau de salaire n'est pas négociable lors de l'entrée en fonction par la PSH.

Tableau 7 : Négociation du salaire par les PSH lors de l'entrée en fonction (n=96)

	Nombre	Pourcent
Salaire négociable	19	20%
Salaire non négociable	60	62%
Non réponse	17	18%

2.1.2 Qui détermine le salaire des PSH ?

À l'heure actuelle, il n'existe guère d'études comparées sur l'organisation interne des ateliers en Suisse. Sans doute les formes d'organisation et d'encadrement varient considérablement selon la taille des institutions et les secteurs d'activité. Alors que dans une grande institution, nous pouvons rencontrer un système matriciel distinguant l'encadrement quotidien au travail d'un côté et l'accompagnement socio-médico-thérapeutique et/ou les projets d'insertion professionnelle de l'autre ; dans des institutions plus petites la spécialisation des fonctions est probablement moins poussée. De même, les grandes institutions peuvent disposer d'une unité de ressources humaines plus spécialisée que les petites. Dans tous les cas de figure, les institutions font face à un double objectif qui peut créer tensions et conflits : il s'agit de faire fonctionner une production d'un côté et de soutenir des PSH dans leur développement personnel et professionnel de l'autre (Hassler, 2017 ; Hirsch, 2009).

Si les acteurs qui déterminent le salaire des PSH varient selon les institutions, dans la majorité des cas, le personnel spécialisé encadrant joue un rôle clé.

Tableau 8 : Acteur déterminant le salaire (n=96)

Acteur	Nombre	Pourcent
MSP	51	53%
RH	16	17%
État	3	3%
Aucun des trois acteurs	9	9%
Non réponse	17	18%

Remarque : les institutions combinent parfois 2 acteurs qui déterminent les salaires, notamment dans les plus grandes qui bénéficient d'un service RH.

En Suisse romande, le personnel encadrant le travail quotidien est le plus souvent un·e maître socio-professionnel·le⁸ (MSP qui côtoie quotidiennement la PSH et évalue sa productivité), alors qu'en Suisse alémanique la figure professionnelle qui s'impose de plus en plus dans la fonction d'encadrement des PSH en atelier est celle de « Arbeitsagoge »/« Arbeitsagogin »⁹ selon les responsables interviewés. Les réglementations professionnelles sont actuellement en révision et il est prévu de créer un titre d'accompagnant·e socio-professionnel·le et de spécialiste en insertion¹⁰.

Rappelons que le critère de la productivité est utilisé par 50 institutions sur 96. Aux dires des interviewés, l'évaluation de la productivité des PSH se fait en atelier après la prise du poste. Au salaire de base (ou de fonction qui dépend du secteur d'activité ou d'autres critères définis) s'ajoute des éléments liés à la prestation individuelle dans un poste donné (après engagement). La détermination du salaire se fait ainsi sur la base d'une évaluation individuelle car la productivité d'une PSH ne se détermine pas de façon générale ou abstraite, mais toujours en rapport avec une place de travail concrète. Une PSH peut être très efficace pour un certain type de travail alors que ce n'est pas du tout le cas concernant une autre activité productive. Un responsable d'institution a souligné le fait que certaines PSH font preuve d'une productivité très élevée lorsqu'il s'agit d'accomplir des tâches répétitives.

2.1.3 Niveau de salaire

Selon INSOS Suisse (2018a), les salaires dans les ateliers sont censés compléter la rente AI (complète ou partielle) des PSH travaillant en atelier. Cette affirmation est largement partagée par les responsables d'institutions interviewés. Ces derniers ont souligné à plusieurs reprises le risque, pour les rentiers et rentières AI, de se voir réduire, voire supprimer leur rente AI et leur droit aux prestations complémentaires (PC) si le gain réalisé en institution est trop élevé – situation que les institutions essaient d'éviter puisqu'elle se traduit par une augmentation de la précarité économique des PSH.

La littérature sur le sujet relève que les salaires dans les ateliers pour PSH sont, à quelques exceptions près, très bas (Flament, 2010 ; Hassler, 2017 ; Maurisse, 2013a ; Parpan-Blaser et al., 2014), perpétuant, de ce fait, la dépendance des PSH de l'état social (Kubek, 2012). Dans les quelques recherches donnant la parole aux PSH, les auteurs soulignent que le niveau de salaire est un des éléments les plus critiqués par

⁸ Formation en écoles supérieures.

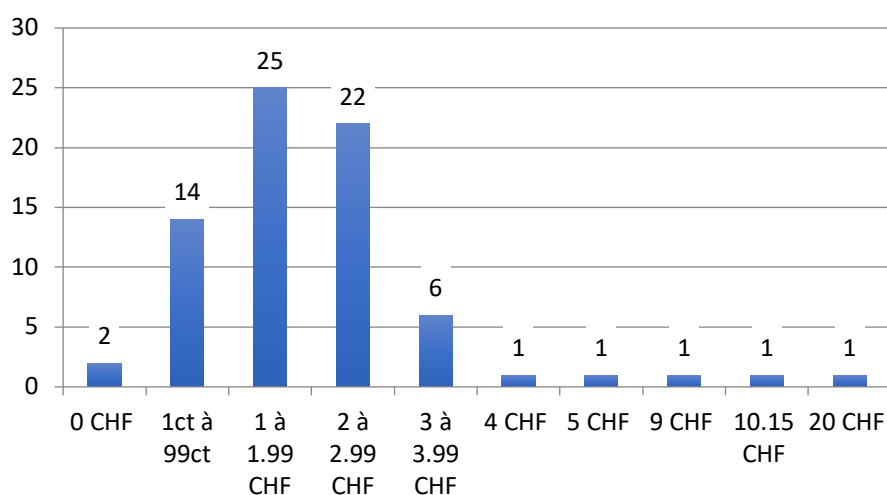
⁹ Ce titre est décerné aux personnes qui ont obtenu un diplôme fédéral supérieur.

¹⁰ <https://www.savoirsocial.ch/fr/projets#accordeon/developpement-dun-ou-deux-examens-professionnels-pour-les-domaines-accompagnement-socio-professionnel-et-job-coaching-dans-le-champ-professionnel-de-linsertion-professionnelle>

les PSH qui considèrent qu'il y a un hiatus entre leur prestation de travail et le salaire perçu (Flament, 2010 ; Meissburger, 2018 ; Parpan-Blaser et al., 2014).

Dans les institutions répondantes, les salaires horaires des PSH en atelier varient fortement, allant de 0 francs (2 institutions)¹¹ à 30 francs (1 institution). Il n'y a pas de différence significative entre les salaires les plus bas et les plus haut selon la région (Suisse alémanique, Suisse romande et Tessin).

Histogramme 2 : Salaire horaire le plus bas par institution (n=74)



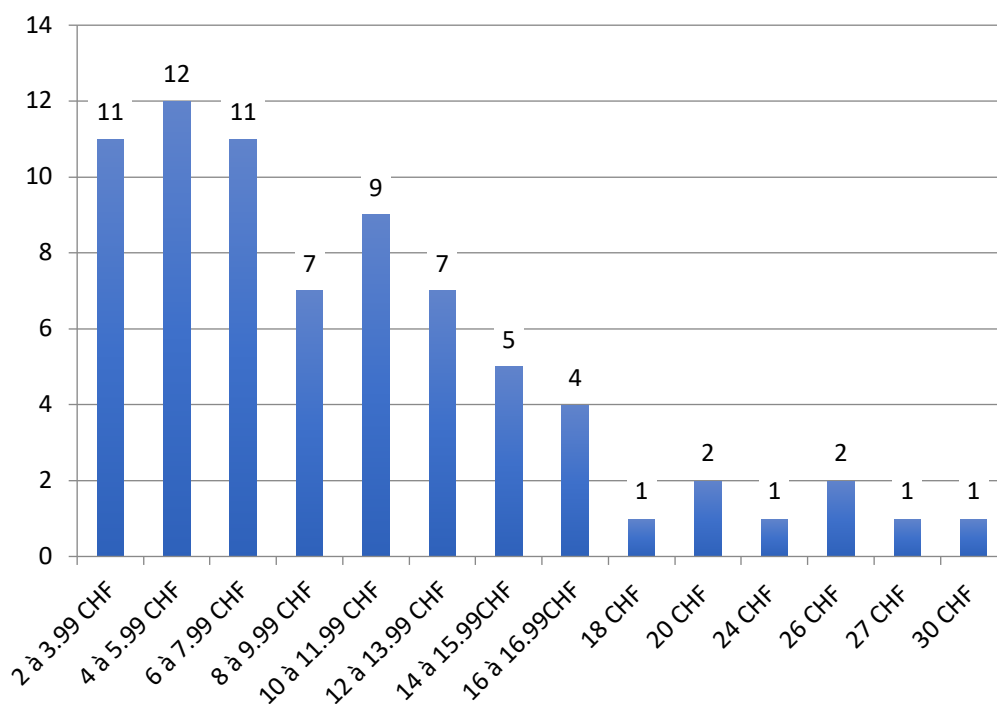
Moyenne : 2.09 CHF

Médiane : 1.50 CHF

En supprimant les deux valeurs nulles dans le calcul, la moyenne est de 2.15 francs par heure de travail.

¹¹ Les deux institutions qui appliquent un salaire horaire à 0.- sont probablement des établissements avec atelier de type occupationnel (cf. p.3 du présent rapport sur les enjeux liés à la terminologie).

Histogramme 3 : Salaire horaire le plus haut par institution (n=74)



Moyenne : 10.05 CHF

Médiane : 8.35 CHF

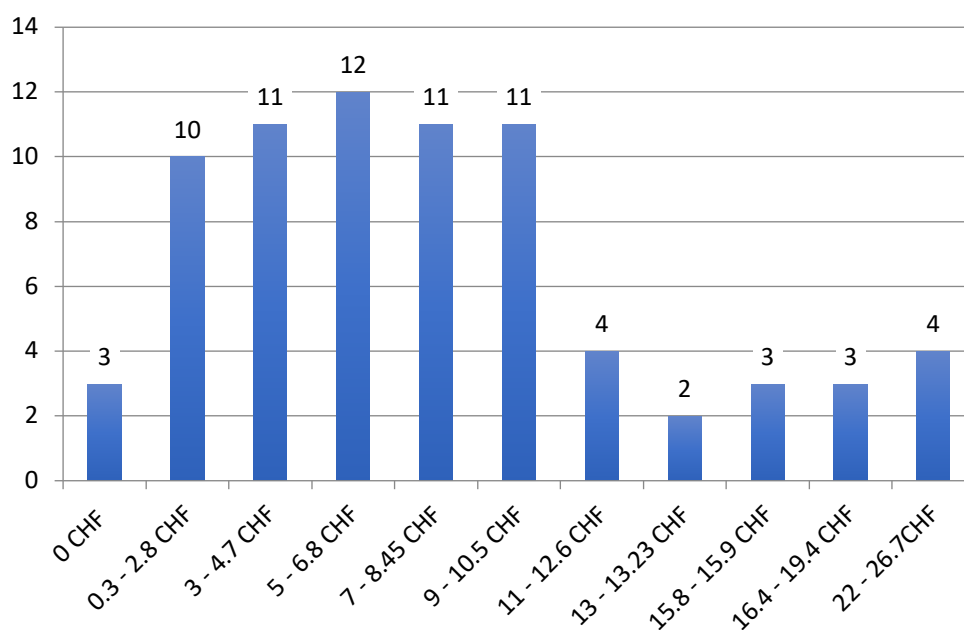
Dans la moitié des institutions, le salaire le plus bas se situe entre 1 centime et 1.99 francs de l'heure, le salaire le plus élevé entre 2 francs et 9.99 francs. Selon les interviewés, le domaine d'activité et le type de tâche joue un rôle prépondérant sur la rémunération. Certains répondants qualifient les secteurs les moins bien rémunérés de « travail simple », « répétitif », « à bas seuil », « à faible productivité » ou encore « à faible valeur ajoutée ». Les domaines d'activité les moins rémunérés sont : artisanat, envoi de courrier postal, activité créative (de type manuel), certains travaux industriels simples tel que le tri, le démontage, activité de conditionnements (emballage, pliage, cartonnage), production de cartes, fabrication de fagots, activité de confection, etc. Les domaines les mieux rémunérés mentionnés sont : chauffeur, conducteur de chariot élévateur, vente, cuisine, restauration, jardinage, fleuriste, travail à la ferme, activité de montage complexe, maintenance opérationnelle, atelier mécanique, entretien ménager (activité domestique), logistique, administration, comptabilité, location de service sur le marché primaire (dans les bureaux et les magasins), etc. Plusieurs personnes interviewées ont relevé que plus les activités réalisées sont « proches du marché du travail », plus la rémunération des PSH sont élevées. Il nous est toutefois impossible de vérifier cette information faute de définition et de données précises sur le sujet.

Dans très peu de cas, les salaires peuvent être identiques à ou, du moins, proches de ceux versés sur le marché primaire pour un même type d'activité. Ainsi par exemple, un responsable d'institution décrit le cas d'une PSH qui a accumulé une très grande expérience de travail dans une tâche importante pour le fonctionnement de l'atelier. Il dit que si cette PSH partait, il serait obligé de la remplacer par une personne sans handicap. Il insiste également sur le fait que cette personne a besoin d'un encadrement spécifique et ne pourrait pas travailler dans une organisation qui n'offre pas ce type de prestation.

2.2.4 Écarts de salaire horaire

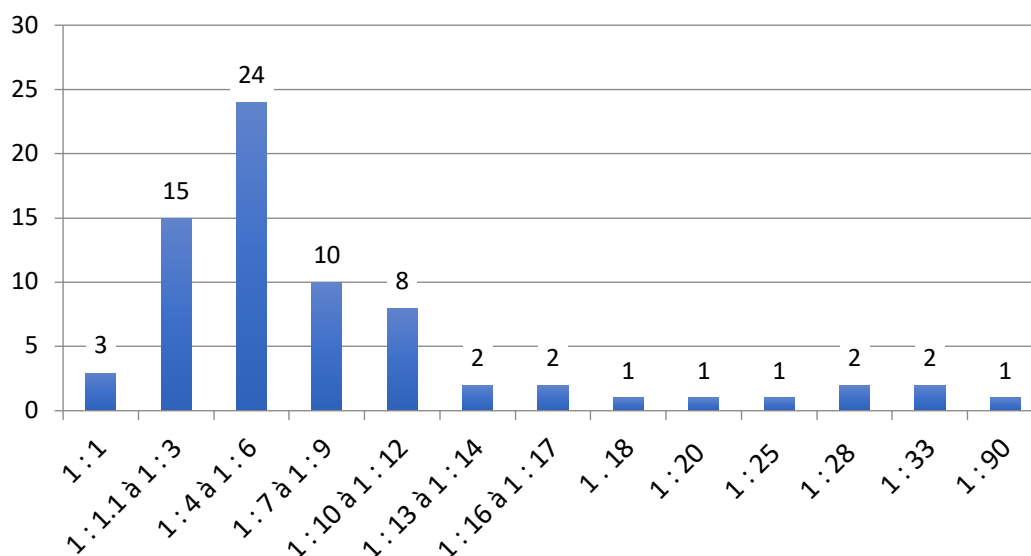
Outre les 3 institutions qui versent le même salaire horaire aux PSH travaillant dans leurs ateliers, les écarts financiers les plus faibles entre les plus bas et les plus hauts salaires des PSH se situent entre 0.30 francs et 2.80 francs (10 institutions). Les plus hauts écarts de salaire horaire se situent entre 22.- et 26.70 francs (4 institutions).

Histogramme 4 : Écart financier entre le plus bas et le plus haut salaire horaire (n=74)



Plus de la moitié des institutions (45) ont des écarts salariaux qui se situent entre 3 francs et 10.50 francs. Notons qu'il n'y a pas de différence significative selon la région (Suisse alémanique, Suisse romande et Tessin).

Histogramme 5 : Rapport entre le plus bas et le plus haut niveau de salaire horaire des PSH par institution (n=72)



Outre les 3 institutions qui versent le même salaire horaire aux PSH indépendamment des activités réalisées et de leur productivité (1 : 1), les écarts de salaire sont très variables au sein des institutions. 15 institutions versent un salaire horaire de 1,1 à 3 fois supérieur au salaire le plus bas, 24 institutions versent un salaire horaire de 4 à 6 fois supérieur au salaire le plus bas, 10 institutions versent un salaire de 7 à 9 fois supérieur au salaire le plus bas. Une institution verse un salaire maximum de 90 fois supérieur au salaire le plus bas : 0.30 francs à 27 francs par heure de travail¹².

2.2.5 Impact sur la rente et droits aux PC

Près de la moitié des rentier·e·s AI (46,7%, à savoir 114'194 personnes) touchaient des PC en complément à leur rente en 2017 (OFAS, n.d.), contre 115'100 personnes en 2018¹³ (+1,6% par rapport à 2017).

Bien que le salaire soit perçu comme un « revenu complémentaire », il convient de relever que la majorité des répondants au questionnaire n'ont pas fourni d'informations sur le niveau de rente (pleine, $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$, $\frac{1}{4}$ de rente) ou sur le montant des rentes des PSH travaillant au sein des ateliers. Certaines institutions ont souligné explicitement qu'elles ne disposent pas de ce type d'information.

Les enjeux relatifs à la révision des rentes découlant d'un gain trop élevé est beaucoup trop complexe pour être abordée de manière exhaustive dans le présent rapport. Selon l'art. 31 LAI « si un assuré ayant droit à une rente perçoit un nouveau revenu ou que

¹² Les deux institutions dont le salaire le plus bas est de 0.- ne figurent pas dans ce tableau. Leur plus haut niveau de salaire se situe respectivement à 16.40 francs et 3.20 francs.

¹³ <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/el/statistik.html>

son revenu existant augmente, sa rente n'est révisée conformément à l'art. 17, al.1, LPGA que si l'amélioration du revenu dépasse 1500 francs par an ».

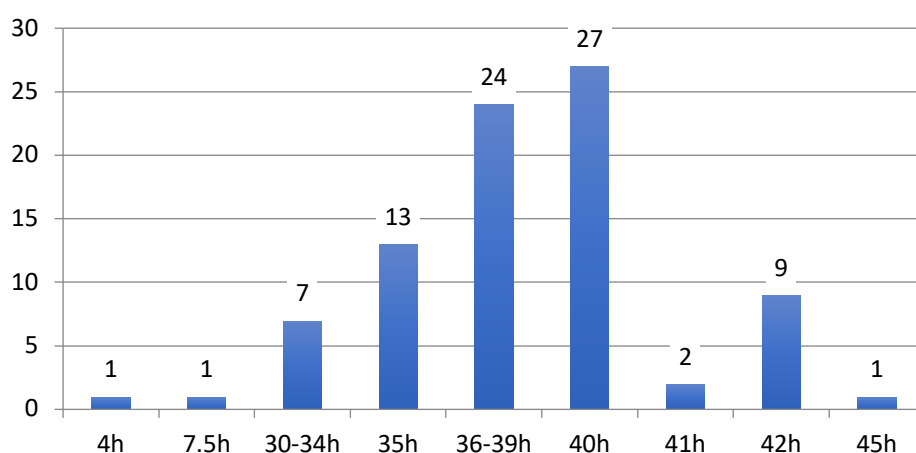
Prenons l'exemple d'une PSH depuis sa naissance qui bénéficie d'une rente qualifiée « d'extraordinaire » dont le montant minimal est de 1580.- par mois en 2019 (sans rente LPP), mais sans doute avec un droit à des prestations complémentaires¹⁴. Pour que la rente de cette personne soit modifiée, cela supposerait qu'elle gagne plus de 1500.- par année. Si on admet 20 jours ouvrables par mois et 8h de travail par jour, cette personne ne pourrait pas gagner plus 0.80 centimes par heure de travail sans voir sa rente révisée ($1'499 : 12 : 20 : 8 = 0.78$ centimes/heure). Le salaire horaire peut bien sûr être plus élevé si le nombre d'heure travaillé est moins important que 40h/semaine. On pourrait ainsi envisager le cas d'une personne payée 5.-/heure, travaillant 24 heures/mois, soit 6 heures/semaines gagnant CHF 1'440.- par année (sans remise en question de la situation antérieure).

Dans l'hypothèse où le gain annuel réalisé dépasse 1'500.-, le montant de la rente LAI peut être revu à la baisse (en raison de l'amélioration de la capacité de gain), ce qui entraînera également une baisse du montant des prestations complémentaires. Notons toutefois que la révision de la rente n'est pas automatique dans de telles situations : il s'agira de déterminer s'il y a une amélioration durable de l'état de santé et s'il en découle une réelle amélioration de la capacité de gain.

Cet exemple est loin d'être représentatif de l'ensemble des situations (notamment des situations d'invalidité ultérieure à une activité sur le marché du travail), mais il permet de relever les enjeux économiques de ces situations, particulièrement entre niveau de rémunération et taux d'occupation. Nous n'avons pas de données précises sur le nombre d'heures travaillées par semaine par les PSH dans les institutions. Ci-dessous le graphique montre le nombre d'heure maximum réalisé par semaine selon les institutions :

¹⁴ Le montant reconnu comme nécessaire pour la couverture des besoins vitaux (frais de nourriture, habits, mobilier, téléphone, assurances RC et ménage, taxes...) est de CHF. 1'620.-/mois, le logement est un montant mensuel maximal de CHF. 1'110.- (auquel un supplément mensuel de CHF. 300.- peut être ajouté si le logement doit être adapté à une chaise roulante) (art. 10 al 1 let a et b LPC).

Histogramme 6 : Heures de travail hebdomadaires maximum pour une PSH par institution (n=85)



Relevons enfin que toutes les personnes en situation de handicap travaillant dans un atelier ne sont pas au bénéfice d'une rente AI, ce qui était le cas de 7% des personnes en atelier en 2013 au niveau national.¹⁵ Les informations recueillies dans notre questionnaire ne nous permettent pas de corroborer cette information. Parmi les répondants, 33 institutions sur 96 (34%) mentionnent travailler avec une ou plusieurs personnes qui n'ont pas de rente AI, sans donner davantage de détail sur leur statut (sont-elles en mesure AI sans avoir de rente, souffrent-elles de handicap, sont-elles dépendantes de l'aide sociale ou d'autres institutions étatiques ?). Lors des entretiens, nous avons abordé cette question. Certains responsables confirment qu'il existe la possibilité de déroger au principe selon lequel les emplois en atelier sont réservés aux PSH/rentiers et rentières AI. La législation cantonale tessinoise mentionne par exemple explicitement cette possibilité, laquelle dépend d'une autorisation de l'office des invalides (RISPI, Art. 18, al. b).

2.2 Évolution de la situation professionnelle des PSH

Le questionnaire nous a permis de saisir les possibilités d'évolution de la situation professionnelle des PSH en atelier en fonction de deux aspects : l'évolution du salaire (vers le haut, mais également vers le bas) et les possibilités de changer de poste (mobilité horizontale dans une même institution).

¹⁵ Notons que dans 3,3% de cas, l'OFS ne dispose pas d'informations sur la question de savoir si les PSH en atelier ont une rente AI ou pas. Source : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/situation-economique-sociale-population/egalite-personnes-handicapees/activite-professionnelle/emploi-protège.html>

2.2.1 Augmentation du salaire

Il existe deux manières principales, pour les PSH, d'augmenter leur salaire : en augmentant leur productivité et en assumant plus de responsabilités au sein de l'institution.

Tableau 9 : Critères d'augmentation du salaire (n=96)

Critères	Nombre	Pourcent
Productivité	63	66 %
Octroi de responsabilité	55	57 %
Location de service sur le marché primaire	25	26 %
Ancienneté	24	25 %
Non Réponse	17	18 %

2.2.2 Diminution du salaire

Dans notre enquête, 64 institutions (66,7%) mentionnent la possibilité de diminuer le salaire.

Tableau 10 : Critères de diminution du salaire (n = 64)

Critères	Nombre	Pourcent
Réduction de la capacité de travail	49	77%
Baisse de productivité	47	73%
Changement de secteur d'activités	35	55%
Diminution des revenus de l'atelier	5	8%
Non Réponse	32	18%

Dans les entretiens réalisés avec les responsables d'institutions, la possibilité d'une diminution de salaire est relativisée : elle est utilisée uniquement dans des situations particulières, notamment lorsqu'une institution ou un atelier doit faire face à de grosses difficultés financières. Pour l'un des responsables interviewé, il arrive fréquemment que la capacité de travail et la productivité d'une PSH diminuent sans pour autant que cela modifie son salaire car une telle situation serait synonyme de « double peine » pour la PSH : un état de santé qui se dégrade et une diminution des ressources

financières. Là encore, les données récoltées sont insuffisantes pour faire un état des lieux des différents cas de figure.

2.2.3 Changement de poste

La littérature n'aborde guère la question de la mobilité professionnelle des PSH, mais certains auteurs critiquent, depuis plusieurs années déjà, le fait que l'activité professionnelle des PSH en atelier soit un « cul-de-sac » contribuant à leur isolement social et professionnel plutôt qu'à leur intégration (Gill, 2005 ; Grampp, 2004). Ce débat n'est pas propre à l'insertion des PSH, mais témoigne des tensions qui traversent plus largement la thématique de l'insertion ou de l'inclusion dans tous les domaines (scolaire, chômage, aide sociale, etc.).

Dans notre enquête, 60% des répondants affirment qu'il n'est pas possible, pour les PSH, de faire carrière, dans le sens d'une ascension verticale, au sein de leur institution. Selon les données recueillies, seules 22% des institutions offrent cette possibilité. Certaines institutions favorisent par ailleurs une certaine mobilité verticale, en offrant davantage de responsabilités aux PSH ou en promouvant leur placement sur le marché primaire notamment lorsqu'elles disposent d'un job coach (voir chapitre 2.4).

Tableau 11 : Possibilité pour les PSH de faire carrière dans l'institution (n=96)

<i>Carrière (mobilité verticale)</i>	<i>Nombre</i>	<i>Pourcent</i>
Possibilité de faire carrière	21	22 %
Impossibilité de faire carrière	58	60 %
Non réponse	17	18 %

Certains responsables interviewés soulignent l'importance d'offrir aux PSH la possibilité d'une mobilité horizontale, notamment sous forme d'un poste dans un autre atelier et/ou un autre domaine d'activité, voir dans une autre institution pour PSH (souvent avec le soutien du personnel encadrant).

2.4 Job coach et placement sur marché primaire

La littérature accorde une importance particulière au rôle des job coaches pour promouvoir l'accès des PSH au marché primaire (Antonin-Tattini, 2013 ; Hoffmann, 2005 ; INSOS Suisse, n.d. ; Parpan-Blaser et al., 2014 ; Weber-Gobet, 2017). Historiquement, le rôle de job coach est lié au concept de *supported employment*,

apparu vers la fin des années 1970 aux Etats-Unis et diffusé depuis en Europe, y compris en Suisse, dans l'idée de rompre avec le cloisonnement des PSH dans des espaces de travail qui leurs sont réservés, tels les ateliers (« protégés »). L'apparition de cette « nouvelle figure professionnelle » témoigne du déplacement des pratiques de placement vers des pratiques d'accompagnement des PSH ayant comme objectif l'intégration dans le marché du travail primaire grâce à l'accompagnement et l'encadrement selon le principe du « first place, then train » (voir notamment Antonin-Tattini, 2013 ; Bärtsch et Huber, 2019 ; Hötten et Hirsch, 2014 ; Schaufelberger, 2019).

Actuellement les institutions pour PSH en Suisse n'ont pas (encore) le mandat explicite de faire du placement sur le marché primaire : leur mission concerne essentiellement la mise à disposition d'emplois permanents adaptés aux besoins des PSH. Certaines d'entre elles disposent cependant d'un job coach, surtout celles qui offrent des mesures professionnelles temporaires de l'assurance-invalidité. Dans notre enquête, la moitié des institutions travaillent avec un ou plusieurs job coaches (49 institutions sur 96). Dans 31% des cas, le job coach est financé exclusivement par l'AI, dans 43% des cas il est financé par l'AI et une autre source de revenu (canton, fonds propres, autres).

Tableau 12 : Source de financement du job coach (n=49)

Financement simple	Nombre	Pourcent
AI	15	31 %
Canton	7	14 %
Fonds propres	4	8 %
Autres	2	4 %
Financement multiple		
<i>AI + autre</i>	21	43 %

Il existe diverses modalités d'accès au marché primaire pour les PSH actives en atelier :

- Location de services : une PSH peut bénéficier d'un contrat de travail et d'un encadrement par une institution tout en travaillant dans une entreprise privée du marché primaire dans le cadre d'une location de services (régime LIPPI).

- Accompagnement par l'institution : une PSH peut avoir un contrat de travail d'une entreprise privée, mais être encadrée par un job coach ou un autre encadrant d'une institution pour PSH (régime LIPPI).
- Mesure d'insertion temporaire de l'AI : une PSH peut être assignée à une mesure professionnelle financée par l'AI dans une entreprise du marché primaire.

57 institutions sur 96 (59,4%) ont placé des PSH sur le marché primaire : 39% affirment avoir placé des PSH dans une mesure d'insertion temporaire de l'AI, 35% dans le cadre d'une location de services et 33% avec un accompagnement assuré par l'institution.

Tableau 6 : Nombre d'institutions qui ont placés des PSH sur le marché primaire en fonction du type de placement (n=57)

Type de placement	Nombre	Pourcent
Type de placement unique		
Location de services	11	19%
Mesure d'insertion temporaire de l'AI	8	14%
Accompagnement assuré par l'institution	4	7%
Types de placement combinés		
Mesure d'insertion temporaire de l'AI, location de services & accompagnement assuré par l'institution	12	21%
Mesure d'insertion temporaire de l'AI & accompagnement assuré par l'institution	11	19%
Mesure d'insertion temporaire de l'AI & location de services	6	11%
Location de services & accompagnement assuré par l'institution	5	9%

Ces modalités de placement sur le marché primaire sont loin d'être exhaustives. Certaines institutions cherchent constamment à élargir leur offre en la matière en créant des nouvelles modalités de placement sur le marché primaire pour les PSH engagées en leur sein. Il y a par exemple des institutions qui reprennent la gestion d'un kiosque ou d'un supermarché selon le modèle de la franchise, pour y placer des PSH encadrées par du personnel spécialisé. Il y a aussi des institutions qui prennent

en charge une unité productive d'une entreprise industrielle. D'autres institutions se concentrent sur des placements individuels.

De façon générale, les entretiens indiquent que les institutions disposent de libertés assez grandes lorsqu'il s'agit de négocier un placement avec une entreprise du marché primaire. Ces placements sont encouragés par les instances étatiques et ne tombent pas sous le principe de la non-concurrence comme c'est le cas, par exemple, des mesures relatives au marché du travail de l'assurance-chômage.

Nous ne disposons pas de données chiffrées concernant les répercussions de ces placements sur le salaire des PSH. Dans certains cas, le salaire horaire de la PSH est identique, indépendamment de son activité sur le marché primaire (même si elle peut percevoir un « pourboire » de la part de l'employeur du marché primaire). Dans d'autres cas de figure, le salaire des PSH fait l'objet d'une négociation entre l'institution et l'entreprise du marché primaire, même si les PSH gardent un contrat de travail avec l'institution. Dans un dernier cas de figure, l'entreprise du marché primaire est en mesure de garantir l'encadrement nécessaire à la PSH, dès lors l'institution la paie pour cette prestation et lui transfère ainsi le tarif (ou une partie de celui-ci) qu'elle a reçu du canton.

2.5 Participation des PSH dans les institutions

La loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs et travailleuses dans les entreprises (loi sur la participation) est entrée en vigueur en 1994. Les PSH et les institutions offrant des emplois aux PSH y sont soumises (INSOS Suisse, 2018b). Il y a 20 ans, Visier (1998) observait une absence totale de participation à la prise de décisions et de représentation des PSH dans les institutions (sur la base d'une étude comparative entre une vingtaine de pays, dont la Suisse). Vingt ans plus tard, Ziltener et Gabathuler (2019) constatent une absence de données à ce sujet dans le contexte helvétique sur l'ensemble du marché du travail. Sur la base de la Convention des Nations Unies relative au droit des personnes handicapées, entrée en vigueur pour la Suisse le 15 mai 2014, INSOS Suisse recommande aux institutions « d'examiner, d'introduire et de développer davantage les possibilités de participation dans les entreprises d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au-delà de la loi actuelle sur la participation » (INSOS Suisse, 2018b :1).

Dans notre enquête, le thème de la participation des PSH dans l'institution a été abordé sous deux aspects : le règlement et la commission du personnel.

Plus de la moitié des institutions (50 sur 96) disposent d'un règlement qui concerne l'ensemble du personnel, auquel sont soumis les PSH et le personnel encadrant. Sur les 27 institutions qui mentionnent que le règlement ne concerne pas l'ensemble du personnel, 18 mentionnent que les PSH ont leur propre règlement.

Parmi les répondants, 32 institutions ont mis en place une commission du personnel. Dans la moitié des cas (16 institutions sur 32), celle-ci est réservée au personnel d'encadrement, dans 4 institutions la commission est mixte et dans 9 institutions les PSH disposent de leur propre commission.

Tableau 13 : Composition de la commission du personnel (n=32)

	Nombre	Pourcent
Commission du personnel composée uniquement de PSH	9	28 %
Commission du personnel mixte	4	13 %
Commission du personnel exclusivement composée de personnel salarié d'encadrement	16	50 %
Non réponse	3	9 %

3. Conclusion

En Suisse, les rapports de travail des PSH en atelier sont régis par le code des obligations et la loi sur le travail. Les PSH ont ainsi droit à un contrat de travail, à un salaire et à la couverture sociale si leur salaire atteint le niveau fixé dans les lois sur les assurances sociales et la LPP. Les résultats du questionnaire montrent que les institutions disposent d'une marge de manœuvre importante dans la détermination des salaires lesquels sont, dans la plupart des cas, très bas. La liberté dans cette détermination ne constitue cependant pas une différence avec le marché du travail primaire (très libéral en Suisse). En revanche sur le marché primaire, il est peu courant que le salaire soit déterminé après l'engagement, comme cela semble être le cas dans plusieurs institutions pour PSH. Il conviendrait de réunir des informations plus précises sur les niveaux de salaires selon les cantons, les types d'institution, les secteurs d'activité, mais aussi selon l'âge, le sexe, le niveau de qualification des PSH, le type de déficience, le taux d'occupation, etc. Il conviendrait également de s'interroger plus en profondeur sur les pratiques de détermination du salaire à l'aide d'études de cas. Enfin, concernant les enjeux économiques liés à l'augmentation de la capacité de gain, il serait nécessaire de disposer de données sur des cas individuels pour une analyse plus poussée. Les PSH sont-elles au courant de ces enjeux financiers ? Qui les renseigne à ce sujet ? De manière générale, force est de constater que le partenariat social reste marginal, voire inexistant dans les ateliers pour PSH et que l'introduction de dispositions spécifiques relatives aux salaires des PSH dans les Conventions collectives de travail en Suisse reste un sujet débattu.

Le placement des PSH sur le marché primaire est loin d'être une pratique marginale. Sans pouvoir attester d'un changement de pratiques lors de ces dernières années, relevons que la présence des job coaches dans les institutions soulignent la volonté actuelle de renforcer cette pratique, fortement soutenue par les politiques. Ainsi, il y a des cantons qui semblent mettre une certaine pression sur les institutions pour PSH pour qu'elles créent davantage de places de travail « intégratives », plus proches du marché primaire, au détriment d'emplois « protégés ». Les formes et les pratiques de placement sur le marché primaire n'étaient pas l'objet du présent questionnaire, mais il nous semble important de poursuivre la réflexion. Il conviendrait par ailleurs de s'interroger plus largement sur la mobilité professionnelle des PSH qu'elle soit horizontale ou verticale, qu'elle se réalise sur le marché primaire ou au sein des institutions pour PSH. Les pratiques de recrutement de ces institutions semblent avoir changé ces dernières années (recrutement en ligne par exemple) et révèlent en creux une transformation importante de leur fonctionnement : quels en sont les enjeux ?

En plus, le secteur des ateliers subit actuellement des transformations profondes dans certains cantons qui accordent une place de plus en plus importante à la promotion de l'auto-détermination des PSH, promotion qui se traduit également par des réorganisations importantes des systèmes de financement du domaine du handicap. Des études qualitatives approfondies tenant compte de l'avis des PSH sont nécessaires pour en saisir les enjeux et les modalités. Notons, enfin, que la participation des PSH dans les institutions reste peu développée et que des études approfondies devront être faites sur ce sujet important auquel INSOS Suisse accorde actuellement une attention privilégiée (INSOS, 2018b).

4. Bibliographie

- Antonin-Tattini, Véronique (2013). Personnes « handicapées » et pratiques de placement vers l'emploi en Suisse : l'exemple d'une institution de formation spécialisée. *Pensée plurielle*, 1(32), p. 83-94.
- Bärtsch, Bettina et Micheline Huber (2019). *Jobcoaching mit Menschen mit psychischer Erkrankung*. Köln: Psychiatrie Verlag GmbH.
- Benelli, Natalie, Katja Haunreiter, Morgane Kuehni, Antonin Zurbuchen, Spartaco Greppi et Peter Streckeisen (2019). Conditions de travail sur le marché complémentaire. *Panorama*, 2, p. 28-29.
- BFHE (2017). *Travail et égalité des personnes handicapées. Aperçu des bases légales*. Berne : Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFHE.
- Champion, Cyrielle et Chiara Mombelli (2018). Intégration des personnes handicapées sur le marché du travail. *Sécurité sociale CHSS*, 1, p. 51-53.
- Conseil fédéral (2016). *Premier rapport du Gouvernement suisse sur la mise en œuvre de la Convention relative aux droits des personnes handicapées*. Berne : Confédération suisse.
- Flament, Vincent (2010). *Les « schizos », au boulot !* Mémoire de fin d'étude. Diplôme HES, filière éducateur social, Octobre 2010.
- Gill, M. (2005). The myth of transition: contractualizing disability in the sheltered workshop. *Disability & Society*, 20(6), p. 613-623.
- Grampp, G. (2004). Berufsbildung und Arbeit als soziales Problem von Menschen mit geistiger Behinderung. In E. Wüllenweber (éd), *Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung. Fremdbestimmung, Benachteiligung, Ausgrenzung und soziale Abwertung* (p. 335-344). Stuttgart: Kohlhammer.
- Hassler, Benedikt (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen et P. Mösch (éds). *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (p. 1-13). Wiesbaden : Springer.
- GRAS (Groupement des services d'action et d'aide sociales des cantons romands, de Berne et du Tessin). *Principes communs des plans stratégiques latins*. Version finale adoptée le 17 novembre 2008.
- Hassler, Benedikt (2017). Geschützte Arbeitsplätze und Eingliederungsmanagement. In T. Geisen et P. Mösch (éds). *Praxishandbuch Eingliederungsmanagement* (p. 1-13). Wiesbaden : Springer.
- Haunreiter, Katja, Morgane Kuehni, Natalie Benelli, Antonin Zurbuchen, Spartaco Greppi et Peter Streckeisen (2019). Marché complémentaire : rémunération et couverture sociale. *Sécurité sociale CHSS*, 3, p. 31-37.
- Hirsch, S. (2009). Werkstätten für behinderte Menschen. In R. Stein & D. O. Bless (Hrsg.), *Integration in Arbeit und Beruf bei Behinderung und Benachteiligung* (p. 31-57). Baltmannsweiler : Schneider Verlag Hohengehren.
- Hoffmann, Holger (2005). Intégrer au lieu de marginaliser : l'emploi assisté et la 5^{ème} révision de l'AI. *Sécurité sociale CHSS*, 1, p. 37-40.
- Hötten, Reinhard et Thorsten Hirsch (2014). *Jobcoaching. Die betriebliche Inklusion von Menschen mit Behinderung gestalten*. Köln : Balance.
- INSOS Suisse (n.d.). Rapport annuel INSOS 2018.

INSOS Suisse (2018a). *Classification et recommandations. Salaires dans les entreprises d'insertion professionnelle (ateliers protégés)*. INSOS Suisse.

INSOS Suisse (2018b). *Recommandation relative à la participation dans les entreprises d'insertion professionnelle*. INSOS Suisse.

INSOS Suisse (2002/2012). *Recommandation concernant les conditions de travail pour les collaborateurs et collaboratrices dans les institutions pour personnes avec handicap*. INSOS Suisse.

Kubek, V. (2012). *Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen*. Wiesbaden : VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mathys, Samuel (2013). *Egalité professionnelle pour les personnes handicapées. Sécurité sociale CHSS*, 4, p. 209-212.

Maurisse, Marie (2013a). *La course à la rentabilité épuise les travailleurs handicapés. Enquête les ateliers protégés doivent se battre pour survivre. En produisant plus, quitte à négliger les besoins de leurs employés invalides*. *Le Matin Dimanche*.

Meissburger, Mirjam (2018). *Arbeitszufriedenheit an geschützten Arbeitsplätzen. Eine quantitative Untersuchung psychisch beeinträchtigter Menschen im Kanton Basel-Stadt*. Masterthesis. Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit Olten.

OFAS, (n.d.). *Statistique des prestations complémentaires à l'AVS et à l'AI 2017*. Berne : OFAS.

OFAS (2007). *Circulaire sur les subventions pour l'exploitation des ateliers d'occupation permanente pour handicapés (Circulaire ateliers, Ca)*. Valable dès le 1er janvier 2007.

Parpan-Blaser, Anne, Kurt Häfeli, Michaela Studer, Stefania Calabrese, Angela Wyder, Annette Lichtenauer (2014). *« Etwas machen. Geld verdienen. Leute sehen. » Arbeitsbiografien von Menschen mit Beeinträchtigungen*. Luzern: SZH Edition.

Schaufelberg, Daniel (2019). *Job Coach – Blick hinter eine Bezeichnung*. *Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik*, 25 (7-8), p. 25-28.

Weber-Gobet, Bruno (2017). *Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap sur le marché du travail au moyen des conventions collectives (synthèse)*. Bern : Travail.Suisse, Bureau fédéral de l'égalité pour les personnes handicapées BFEH.

Visier, Laurent (1998). *Les relations et les conditions de travail en milieu protégé*. *Revue internationale du travail*. 137(3), p. 373-393.

Ziltener, Patrick et Heinz Gabathuler (2019). *Mitwirkung in der Praxis : betriebliche Arbeitnehmervvertretungen im schweizerischen Gefüge der Sozialpartnerschaft*. *Revue Suisse de Sociologie*, 45(2), 215-235.