

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

Rapport court, 3 octobre 2019

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

## Introduction

La littérature est peu fournie sur les conditions de travail dans les ateliers pour personnes en situation de handicap (PSH). Ce rapport<sup>1</sup> livre quelques 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 s'appuient sur une analyse statistique descriptive, complétée par neuf entretiens semi-directifs réalisés auprès de directeurs d'institutions. Le rapport présente tout d'abord quelques éléments de contexte et le matériel empirique réuni dans le cadre de cette enquête. Il livre ensuite les principaux résultats en matière de pratiques salariales, mobilité professionnelle et participation des PSH dans les institutions. La conclusion propose quelques pistes d'investigation pour d'éventuels prochains travaux sur le sujet.

## 1. Contexte et questionnaire

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 la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'insertion des personnes invalides (LIPPI) le 1<sup>er</sup> janvier 2008, les cantons doivent fournir des places de travail répondant aux besoins des PSH. Celles-ci sont, dans leur majorité, créées au sein d'ateliers pour PSH. 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. Alors que la LIPPI ne fait pas de distinction entre atelier de production et atelier d'occupation, cette distinction est maintenue par les cantons latins et Berne.<sup>2</sup> Dans les cantons alémaniques, un contrat de travail et un salaire semblent réservés aux PSH dont le travail a une valeur économique (ateliers de

<sup>1</sup> Une version plus détaillée du rapport est disponible sur [www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)

<sup>2</sup> « Principes communs des plans stratégiques latins » adoptés le 17 novembre 2008

production), alors que dans les cantons latins et Berne l'activité dans un atelier d'occupation donne également droit à un salaire. 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 ».<sup>3</sup>

Pour acquérir une meilleure connaissance des conditions de travail et de salaire dans les ateliers pour PSH, INSOS Suisse et l'équipe de recherche du projet « Le rôle de l'Etat dans la segmentation du marché du travail : étude qualitative du marché complémentaire à Bâle-Ville, au Tessin et dans le canton de Vaud » financé par le Fonds National Suisse de la Recherche Scientifique<sup>4</sup> a envoyé un questionnaire à 261 institutions offrant des places de travail aux PSH. Les résultats présentés s'appuient sur les réponses de 96 institutions reçues fin 2018, soit un taux de réponse total de 36,8%<sup>5</sup>. La grande majorité des répondants (75%) sont localisés en Suisse alémanique. Deux tiers des institutions sont des fondations, deux tiers sont de taille moyenne (avec 50-249 PSH).

## 2. Résultats

La présentation des résultats est structurée selon quatre thématiques : les pratiques salariales, la présence des jobs coaches au sein des institutions, l'insertion des PSH sur le marché primaire et la participation des PSH au règlement et à la commission du personnel.

### 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, conclu généralement à durée indéterminée, et sont rémunérées si l'activité exercée présente une valeur économique (art. 5, let f LIPPI). 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 »). De nombreux critères interviennent dans la détermination du salaire des PSH dans les institutions ayant répondu au questionnaire.

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

La capacité de travail résiduelle est, seul ou combiné, le critère le plus utilisé dans les 96 institutions ayant répondu au questionnaire. 29 institutions (30,2%) utilisent un seul critère : la capacité résiduelle (15 institutions), la productivité (7 institutions), le secteur d'activité (3 institutions), la fonction (1 institution) et le niveau de formation (1 institution). Deux institutions se basent exclusivement sur la situation familiale des PSH, alors que ce critère est marginal pour l'ensemble des répondants. La majorité des répondants (53 sur 96 institutions) utilise des critères

---

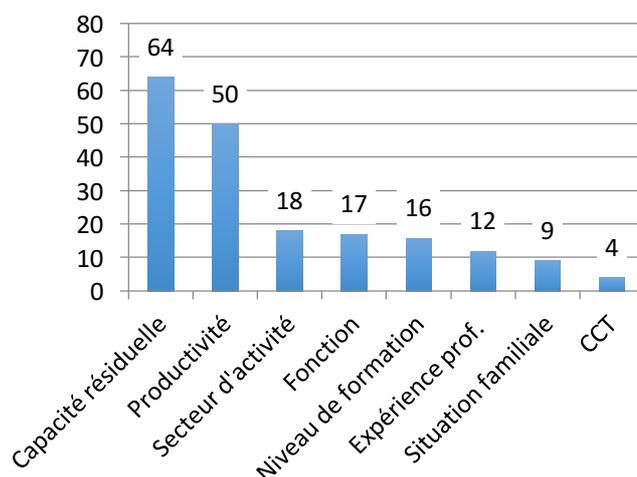
<sup>3</sup> Les différences terminologiques se sont répercutées dans le questionnaire, les répondants n'ayant pas forcément interprété de la même manière les questions liées à l'activité dans les ateliers.

<sup>4</sup> FNS 100017\_172860. Voir aussi : [www.marchecomplementaire.ch](http://www.marchecomplementaire.ch)

<sup>5</sup> Nous en avons reçu 213 questionnaires en retour. Après un travail de plausibilisation des données, nous avons retenus 96 questionnaires.

combinés : capacité résiduelle et productivité (17 institutions), plus la fonction (5 institutions). Deux institutions déterminent le salaire sans aucun des critères mentionnés et sans livrer davantage d'information sur les critères utilisés. Trois institutions donnent un salaire identique à l'ensemble des PSH actives. L'histogramme 1 reprend l'ensemble des critères mentionnés par institutions (les institutions combinent souvent plusieurs critères à la fois).

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



*Source : Sondage auprès des institutions pour PSH en Suisse, projet « Le rôle de l'Etat dans la segmentation du marché du travail : étude qualitative du marché complémentaire à Bâle-Ville, au Tessin et dans le canton de Vaud » (FNS 100017\_172860).*

La moitié des répondants utilise un barème de salaire, un tiers n'en utilise pas (les institutions restantes ne se sont pas prononcées à cet égard).

### 2.1.2 Qui détermine le salaire des PSH ?

Le personnel spécialisé encadrant – qui côtoie les PSH actives au quotidien – joue un rôle clé dans la détermination du salaire : les maîtres socio-professionnel·les en Suisse romande, les « ArbeitsagogInnen » en Suisse alémanique. Ce personnel détermine le salaire dans 53% des institutions. 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 sur la base d'une évaluation individuelle. Au salaire de base (ou de fonction qui dépend du secteur d'activité ou d'autres critères définis) s'ajoutent des éléments liés à la prestation individuelle dans un poste donné. 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. Dans la majorité des institutions (62,5%), le niveau de salaire n'est pas négociable lors de l'entrée en fonction par la PSH.

### 2.1.3 Niveau de salaire

Les salaires dans les ateliers sont censés compléter la rente AI (complète ou partielle) des PSH (INSOS Suisse, 2018a)<sup>6</sup>. Il convient de relever que la majorité des répondants au questionnaire

<sup>6</sup> 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.

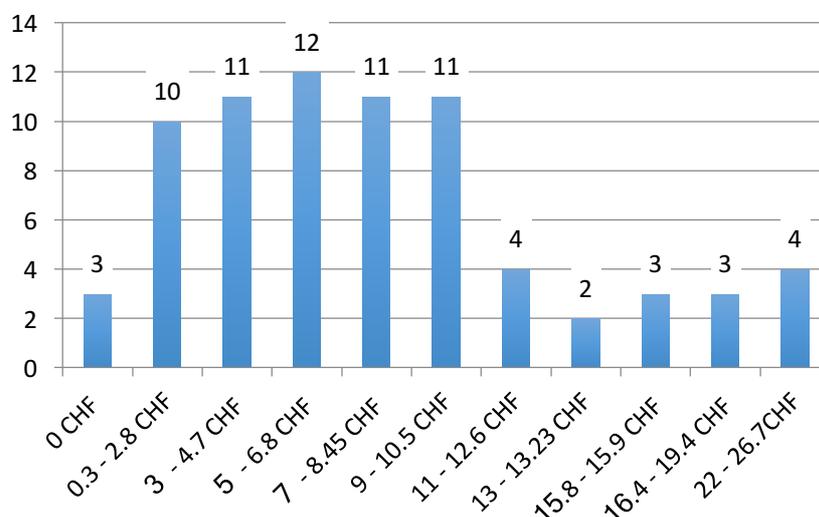
n'ont pas fourni d'informations sur le niveau de rente (pleine,  $\frac{3}{4}$ ,  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{1}{4}$  de rente) ou sur le montant des rentes des PSH travaillant au sein des ateliers. Certaines institutions ont souligné explicitement qu'elles ne disposent pas de ce type d'information.

Les salaires des PSH en atelier sont, à quelques exceptions près, très bas (Hassler, 2017 ; Parpan-Blaser et al., 2014). Dans les institutions répondantes, les salaires horaires des PSH en atelier varient fortement, allant de 0 francs (2 institutions)<sup>7</sup> à 30 francs (1 institution). Il n'y a pas de différence significative entre les salaires les plus bas et les plus hauts selon la région (Suisse alémanique, Suisse romande et Tessin). 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 jouent un rôle prépondérant sur la rémunération. Les domaines d'activité les moins rémunérés sont : artisanat, activité créative (de type manuel), travaux industriels simples, etc. Les domaines les mieux rémunérés sont : chauffeur, cuisine, maintenance opérationnelle, atelier mécanique, etc. Dans très peu de cas, les salaires peuvent être proches de ceux versés sur le marché primaire pour un même type d'activité.

#### 2.1.4 Écarts de salaire horaire

Outre les trois 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 francs et 26.70 francs (4 institutions).

Histogramme 2 : Écart financier entre le plus bas et le plus haut salaire horaire (n=74)



Source : Sondage auprès des institutions pour PSH en Suisse, projet « Le rôle de l'Etat dans la segmentation du marché du travail : étude qualitative du marché complémentaire à Bâle-Ville, au Tessin et dans le canton de Vaud » (FNS 100017\_172860).

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).

<sup>7</sup> Les deux institutions qui appliquent un salaire horaire à 0.- sont probablement des établissements avec atelier de type occupationnel (cf. les enjeux liés à la terminologie).

## 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 verticale et horizontale dans une même institution).

### 2.2.1 Salaire

Il existe deux manières principales, pour les PSH, d'augmenter leur salaire : en augmentant leur productivité (63% des répondants) et en assumant plus de responsabilités au sein de l'institution (55% des répondants). Un quart des institutions déclarent que la location de services sur le marché primaire et l'ancienneté contribuent également à l'augmentation du salaire. 64 institutions (66,7%) mentionnent la possibilité de diminuer le salaire, notamment en cas de réduction de la capacité de travail (77%), de la baisse de la productivité (73%) ou du changement du secteur d'activité (55%).

### 2.2.2 Changement de poste

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. 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).

## 2.3 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 (p. ex. Parpan-Blaser et al., 2014). 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).

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. 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. Ces placements sont encouragés par les instances étatiques et ne tombent pas sous le principe de la non-concurrence (contrairement aux mesures relatives au marché du travail de l'assurance-chômage).

## 2.4 Participation des PSH dans les institutions

Les PSH et les institutions offrant des emplois aux PSH sont soumises à la loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs et travailleuses dans les entreprises (loi sur la participation), entrée en vigueur en 1994. Dans notre enquête, le thème de la participation des PSH dans l'institution a été abordé sous l'aspect du règlement et de la commission du personnel. Plus de la moitié des institutions (50 sur 96) disposent d'un règlement qui concerne l'ensemble du personnel (PSH et personnel encadrant). Sur les 27 institutions qui disent que le règlement ne concerne pas l'ensemble du personnel, 18 mentionnent que les PSH ont leur propre règlement. 32 institutions ont mis en place une commission du personnel. Dans la moitié des cas (16 institutions), 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.

## 3. Conclusion

Les institutions pour PSH disposent d'une marge de manœuvre importante dans la détermination des salaires, le plus souvent très bas car considérés comme un « revenu complémentaire ». De manière générale, le partenariat social reste marginal, voire inexistant dans les ateliers pour PSH et l'introduction de dispositions spécifiques relatives aux salaires des PSH dans les Conventions collectives de travail en Suisse est un sujet d'actualité.

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. 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.

## Bibliographie

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.

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.

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

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