

Les entreprises d'intégration pour les personnes en situation de handicap sont indispensables

Mandatée par INSOS, l'association de branche d'ARTISET, la Haute école spécialisée à distance de Suisse (HESD) a mené deux études sur le financement des entreprises d'intégration et leurs modèles de rémunération. Dans ce document de prise de position, ARTISET et INSOS mettent en perspective les résultats obtenus et définissent des principes fondamentaux ainsi que des standards minimaux pour garantir le travail accompagné.

1. Contexte initial

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CDPH), les entreprises d'intégration suscitent des critiques. Le Comité des droits des personnes handicapées de l'ONU appelle à l'élimination des formes d'emploi ségréguées. Des représentant-es de personnes en situation de handicap et des organisations du domaine remettent en question le rôle des «ateliers» et demandent même leur suppression au profit d'une approche plus inclusive. Cependant, aucun débat technique n'a encore eu lieu sur leur importance ou leur évolution possible.

Ce débat est toutefois urgent, car plusieurs cantons révisent leur législation sur le handicap et redéfinissent les conditions-cadres sans intégrer de manière approfondie la question du financement futur des entreprises d'intégration. Ce manque de prévision limite la capacité de ces entreprises à se conformer à la CDPH, et donc à remplir pleinement leur mission sociale et entrepreneuriale. Cela entraîne une réduction du nombre d'emplois pour les personnes avec des handicaps sévères, qui ne peuvent accéder au marché du travail ordinaire.

INSOS, l'association de branche des prestataires de services pour personnes en situation de handicap, répond aux critiques formulées. Elle a mené une réflexion approfondie sur les entreprises d'intégration dans le cadre du plan d'action CDPH, en impliquant les parties prenantes essentielles, y compris les employé-es en situation de handicap.

Il en est ressorti deux études approfondies sur le financement actuel et futur des entreprises d'intégration ainsi que sur leurs modèles de rémunération. Ces travaux ont révélé une détérioration de la situation de ces entreprises, réduisant considérablement leurs marges de manœuvre pour mettre en œuvre la CDPH, favoriser l'innovation ou investir dans des solutions telles que de nouveaux modèles de rémunération. Sur la base des résultats des deux études, ARTISET et INSOS établissent des principes et des exigences minimales visant à garantir le travail accompagné.

2. Principes et exigences minimales pour garantir le travail accompagné

2.1 Le droit au travail pour les personnes avec une rente AI doit être protégé.

- **Les entreprises d'intégration contribuent, dans le respect des exigences de la CDPH, à la mise en œuvre de ce droit.**

L'article 27 de la CDPH décrit le droit au travail des personnes en situation de handicap sur un pied d'égalité avec les autres personnes. Les États sont tenus de garantir et de promouvoir ce droit. En Suisse, les cantons sont tenus d'assurer un nombre suffisant de places de travail pour les personnes bénéficiant d'une rente AI qui ne peuvent exercer une activité lucrative dans un environnement de travail exclusivement axé sur la performance (voir la loi fédérale sur les institutions destinées à promouvoir l'intégration des personnes invalides (LIPPI)).

Les entreprises d'intégration créent des possibilités de travail équivalentes dans différentes branches et divers contextes — dans leurs propres entreprises ou dans des entreprises du marché du travail ordinaire. Elles offrent une alternative au chômage aux personnes qui n'ont pas accès au marché du travail ordinaire et agissent aussi comme un filet de sécurité professionnel en cas de crise personnelle. Cette prestation est de plus en plus demandée avec la hausse des maladies psychiques.

Les entreprises d'intégration doivent cependant pouvoir évoluer dans le sens de la CDPH. Cette transformation demande du temps. Une suppression pure et simple des entreprises d'intégration actuelles signifierait que plus de 60 000 personnes bénéficiant d'une rente AI ou d'une mesure AI n'auraient plus de travail, et leurs chances de réussir leur intégration professionnelle s'évanouiraient complètement. Les modèles de financement cantonaux actuels et les directives laissent trop peu de marge de manœuvre pour faire avancer de manière résolue la mise en œuvre de la CDPH, ainsi que les innovations et investissements nécessaires dans ces entreprises.

ARTISET et INSOS demandent une évaluation coordonnée au niveau national du financement actuel des entreprises d'intégration, ainsi que de leurs prestations et de leur importance dans le contexte de la CDPH, dans le but de consolider les bases financières des entreprises d'intégration pour l'avenir.

2.2 Les personnes en situation de handicap bénéficiant d'une rente AI doivent avoir une liberté de choix professionnel équivalente à celle des personnes sans handicap.

- **Les entreprises d'intégration veillent à ce que le travail accompagné puisse avoir lieu dans différents contextes.**

Les personnes bénéficiant d'une rente AI devraient avoir, comme les autres, la possibilité de choisir leur lieu de travail. Ce choix dépend de souhaits personnels ainsi que de divers critères tels que leur formation, leurs compétences, leurs atouts et leurs intérêts professionnels – comme c'est le cas pour les personnes sans handicap. Les critères économiques et financiers, tels que les directives cantonales sur le taux d'occupation des postes dans les entreprises d'intégration et les considérations de coûts (par exemple, le financement du coaching professionnel uniquement en cas de réduction potentielle de la rente), ne devraient pas influencer ce choix. Pour offrir cette liberté de choix équivalente, les entreprises d'intégration doivent pouvoir proposer des solutions de travail accompagné dans divers contextes — internes ou externes, par exemple par le coaching professionnel.

Des mesures pour renforcer la perméabilité, les compétences et l'inclusion sont coûteuses. D'après les

résultats de l'étude, les cantons et d'autres parties prenantes attendent ces efforts, mais ne les financent pas. Les conditions financières actuelles limitent ou rendent ces initiatives impossibles.

ARTISET et INSOS demandent une évaluation coordonnée au niveau national pour clarifier le financement des prestations de services nécessaires et nouvellement exigées, notamment dans le cadre de la transition du marché du travail complémentaire vers le marché du travail ordinaire. De nombreuses entreprises d'intégration couvrent déjà aujourd'hui ces besoins par des financements externes (dons, rémunération des prestations de services), ce qui engendre un effet pervers de réduction du financement cantonal. Ce mauvais mécanisme d'incitations relatives au financement décourage les entreprises d'intégration d'offrir des mesures d'autonomisation, comme l'empowerment ou l'accompagnement des personnes bénéficiaires d'une rente AI vers la sortie d'un «environnement de travail protégé», car elles entraînent directement une baisse des subventions cantonales.

2.3 Les personnes employées dans des entreprises d'intégration ont droit à une rémunération équitable pour leur travail.

- ➔ **Une adaptation fondamentale du système de rémunération nécessite une approche globale pour trouver des solutions et la définition de conditions-cadres uniformes à l'échelle nationale.**

Les entreprises d'intégration versent un revenu complémentaire à la rente AI et aux prestations complémentaires (PC) pour le travail fourni. L'analyse des modèles présentés dans l'étude montre que les classifications des rémunérations sont systématiques et transparentes, basées sur des critères objectifs pour une fixation transparente des salaires. Les entreprises d'intégration développent des modèles de rémunération adaptés, tenant compte des besoins individuels et des performances, tout en respectant les directives cantonales.

Cependant, ces modèles présentent des différences significatives dans leur conception. Sur la base des résultats des études, INSOS estime que l'élaboration d'une politique de rémunération coordonnée, incluant un modèle de référence pour les revenus complémentaires et l'examen de nouveaux modèles de financement, est une étape essentielle. Toutefois, une optimisation de la rémunération du travail dans les entreprises d'intégration ne peut être réalisée qu'en tenant compte de l'ensemble des facteurs internes et externes.

Actuellement, les revenus complémentaires sont principalement calculés sur la base de la productivité. Si ces revenus doivent être revalorisés pour constituer une part essentielle d'un revenu permettant de subvenir aux besoins vitaux, une adaptation des conditions-cadres et des directives s'avère nécessaire. Ces conditions doivent offrir une marge de manœuvre financière et permettre de fixer les revenus complémentaires de manière qu'aucune réduction de la rente AI ou des prestations complémentaires (PC) n'intervienne, tout en maintenant une masse salariale globale supportable pour les entreprises. Le financement des entreprises d'intégration est étroitement lié à la question des revenus complémentaires (en plus de la rente AI et des éventuelles prestations complémentaires) et aux modèles de rémunération.

ARTISET et INSOS réclament une concertation, une clarification et une coordination communes concernant les modèles de rémunération dans les entreprises d'intégration, en impliquant l'ensemble des acteurs concernés, en particulier les cantons, en tant qu'autorités compétentes pour la conclusion des contrats de prestations, ainsi que les assurances sociales.

2.4 Les personnes en situation de handicap doivent pouvoir travailler à temps partiel comme tout le monde.

- Les entreprises d'intégration ne peuvent pas répondre à ce souhait central avec les modèles de financement actuels.

La demande de travail à temps partiel augmente sur le marché du travail. Les personnes en situation de handicap expriment aussi ce souhait, notamment dans le cas de troubles psychiques, où des micro-postes à temps partiel sont souvent demandés. Pour les entreprises d'intégration, cela implique des périodes d'intégration et d'encadrement plus longues, ainsi qu'un temps accru pour aménager les postes de travail, tout en devant composer avec des différences de productivité. Des efforts supplémentaires sont également nécessaires pour la gestion administrative, l'évaluation des besoins d'accompagnement ou la formulation des objectifs individuels.

ARTISET et INSOS demandent une clarification coordonnée au niveau national pour la prise en charge des coûts supplémentaires, afin de pouvoir répondre aux besoins de travail à temps partiel exprimés par les personnes en situation de handicap.

2.5 Les entreprises d'intégration sont des entreprises sociales qui, en tant qu'organisations d'utilité publique, peuvent également agir en tant qu'acteurs économiques.

- Les entreprises d'intégration ont besoin de conditions-cadres spécifiques.

Les entreprises d'intégration sont des entreprises de production et de services (fondations, coopératives, associations) actives dans diverses branches et opérant en tant qu'organisations à but non lucratif. Elles ne distribuent pas de bénéfices et sont en général exonérées d'impôts en raison de leur statut d'utilité publique. Ces entreprises offrent des postes de travail et de formation accompagnés aux personnes en situation de handicap, tant dans leur propre structure qu'au sein d'entreprises du marché ordinaire. Elles remplissent un « triple mandat » qui inclut des missions de réhabilitation, d'intégration et d'activités économiques. Elles favorisent la réhabilitation par la mise à disposition de postes de travail et de formations qualifiantes et agissent sur le marché comme des entreprises, en collaborant avec des clients privés et publics pour atteindre cet objectif. Elles intègrent des personnes sur le marché du travail ordinaire, sensibilisent les employeurs à l'embauche de personnes en situation de handicap et contribuent ainsi à un marché du travail inclusif.

ARTISET et INSOS demandent l'instauration de conditions-cadres légales et de mesures de promotion pour soutenir ces entreprises sociales, qui jouent un rôle majeur dans le développement durable de l'économie et de la société. Il est en particulier nécessaire d'accorder aux entreprises d'intégration une plus grande marge de manœuvre entrepreneuriale, afin de garantir une évolution innovante et adaptée aux besoins. Les conditions financières actuelles limitent fortement leur capacité à améliorer la rentabilité exigée par les cantons. Cela n'est possible qu'en réduisant les coûts généraux, en optimisant l'efficacité des processus et la composition du personnel. Il en résulte une mauvaise incitation qui pousse les entreprises à sélectionner les travailleuses et travailleurs en fonction de critères de rentabilité (effet de *lock-out*). En conséquence, l'offre de postes de travail se réduit, aggravant encore davantage la situation financière des entreprises d'intégration.

2.6 Les entreprises d'intégration souhaitent remplir leur mission sociale de manière efficace et pertinente, conformément à l'objectif de leur organisation.

- Cela nécessite de nouvelles approches en matière de *benchmarking*, d'évaluation des besoins d'accompagnement, et une participation équilibrée aux résultats et aux pertes.

Dans certains cantons, un *benchmarking* peu transparent et strictement axé sur les coûts entraîne notamment des considérations de rentabilité lors du recrutement (effets de *lock-out*) ou, à l'inverse, la rétention des collaborateurs·trices performant·es au sein de l'entreprise (effets de *lock-in*). Le financement des prestations dépend de la classification IBB, un instrument qui mesure les besoins de soutien individuels, mais qui ne reflète pas les spécificités de l'accompagnement dans le domaine du travail.

De plus, les entreprises d'intégration sont obligées de verser dans un fonds de fluctuation les recettes non directement utilisées, y compris les revenus générés par leur propre activité. Un incitatif négatif supplémentaire réside dans le fait que le fonds de fluctuation est limité par des plafonds supérieur et inférieur. En cas de dépassement du plafond supérieur, certains cantons exigent des remboursements ou imposent des réductions tarifaires. À l'inverse, si le fonds descend en dessous du seuil inférieur, les entreprises doivent compenser les pertes avec leurs propres ressources. Cela crée un déséquilibre dans la gestion des risques, avec une participation limitée aux bénéficiaires, mais une prise en charge intégrale des pertes par les entreprises d'intégration.

ARTISET et INSOS demandent un système de *benchmarking* orienté sur les résultats, qui ne se limite pas uniquement aux coûts, mais qui prenne en compte divers indicateurs transparents et alignés sur les principes de la CDPH. Ce modèle permettrait un apprentissage par comparaison (Benchlearning), qui soutiendrait également les entreprises d'intégration dans leur développement orienté vers les besoins.

ARTISET et INSOS demandent également l'adoption d'un outil d'évaluation efficace pour les prestations d'accompagnement spécifiques dans le cadre du travail. Cet outil devrait remplacer la classification IBB indépendante du travail avec des ajustements tarifaires rétroactifs ou des règles pour les cas de rigueur dans les situations particulières. En ce qui concerne l'instrument du fonds de fluctuation, il est nécessaire d'assurer une participation équilibrée aux gains et aux pertes. Les entreprises d'intégration devraient disposer d'une liberté étendue dans l'utilisation des excédents réalisés et des fonds disponibles dans le fonds de fluctuations, afin de pouvoir les réinvestir conformément aux objectifs de l'organisation.

3. Résumé

Les études commandées par INSOS à la Haute école spécialisée à distance de Suisse sur le financement des entreprises d'intégration (rapport I) et sur la rémunération du travail des personnes en situation de handicap dans ces entreprises (rapport II) montrent clairement que les entreprises d'intégration sont confrontées à des contraintes financières et opérationnelles, qui limitent leur capacité à mettre en œuvre la CDPH, à innover et à investir. Leur évolution future dépend principalement de leurs propres revenus ou des financements cantonaux, ce qui restreint leur marge de manœuvre. Les données et analyses issues de ces deux études mettent en lumière plusieurs enjeux cruciaux, tant pour les financeurs cantonaux des prestations que pour les entreprises d'intégration elles-mêmes :

Promouvoir une compréhension partagée du double objectif (économique et social) des entreprises d'intégration.

- Promouvoir l'action entrepreneuriale.

- Permettre la participation aux excédents et autoriser une utilisation plus flexible des bénéfices.
- Augmenter l'autonomie décisionnelle.
- Permettre une allocation raisonnée des risques.
- Positionner les entreprises d'intégration comme des employeurs attractifs.

La réalisation de ces objectifs aux niveaux fédéral et cantonal requiert une adaptation des conditions cadres financières. Les deux études contiennent des pistes pour le financement futur des entreprises d'intégration et suggèrent des pistes de réflexion pour l'optimisation des modèles de compensation. ARTISET et INSOS discuteront ces pistes et examineront les démarches possibles. Il est indéniable qu'il existe un besoin urgent d'adapter les conditions-cadres et les mécanismes de financement pour faire avancer la transformation des entreprises d'intégration conformément à la CDPH.

4. Études

- Finanzierung von Integrationsbetrieben: Bestandesaufnahme, Herausforderungen, Wegweiser (avec récapitulatif en français)
- Zusatzeinkommen in Integrationsbetriebe: Eine systematische Bestandesaufnahme (avec récapitulatif en français)