

Projet pilote d'emplois à salaire partiel jobtimal

Rapport d'évaluation

à l'intention du service Kompetenzzentrum Arbeit de la ville de Berne

Daniel Schaufelberger, Haute école de Lucerne

Barbara Trommsdorff, Haute école de Lucerne

Lucerne, le 27 mars 2015

Résumé

Le projet pilote d'emplois à salaire partiel jobtimal mené par le service *Kompetenzzentrum Arbeit* de la ville de Berne (KA Bern) a été évalué pendant les deux premières années, de février 2013 à décembre 2014, par la Haute école de travail social de Lucerne.

Développé par la ville et le canton de Berne en collaboration avec les partenaires sociaux (fédérations patronales et syndicats), ce modèle vise à fournir un emploi durable, dans des conditions proches de celles du marché primaire, à des bénéficiaires de l'aide sociale qui ont peu de chances de s'y réinsérer en raison de leur capacité de travail réduite.

Faisant office d'agence de placement d'utilité publique, l'association pour l'insertion professionnelle jobtimal.ch cherche à l'intention de ces derniers des emplois à salaire partiel pour une durée maximale de 24 mois dans des entreprises ordinaires. Celles-ci leur versent un salaire adapté au rendement individuel, complété par l'aide sociale jusqu'à concurrence du minimum vital. Tant les entreprises que les employés à salaire partiel sont soutenus et suivis en fonction des besoins pendant toute la période de l'engagement. Le groupe cible est constitué de personnes généralement âgées de 25 ans au moins, dont le niveau de performance est limité en raison de leur âge, de qualifications inadaptées ou de motifs d'ordre physique, psychique, cognitif ou comportemental.

C'est la première fois en Suisse que des emplois à salaire partiel sont proposés sur le marché ordinaire à des bénéficiaires de l'aide sociale dont la capacité de travail est restreinte. Loin d'être uniquement un projet pilote de la ville de Berne, jobtimal devrait être utile au développement de l'insertion sociale et professionnelle en général.

La présente évaluation doit permettre de décider au terme de la phase d'essai s'il convient de poursuivre le projet et de l'intégrer dans les programmes d'occupation et d'insertion proposés dans le cadre de l'aide sociale (POIAS), et sous quelle forme.

Elle a été réalisée selon différentes méthodes : les participants ont été questionnés par écrit à deux reprises, et les informations ainsi réunies ont été associées à des données sur le programme et sur les personnes. L'avis des employeurs a été récolté en ligne. Une série d'entretiens ont également été menés avec les deux coachs, la direction du KA Bern et les membres du groupe de pilotage.

- Sur les 52 participants au programme, 21 ont trouvé un emploi à salaire partiel. Cinq ont interrompu leur engagement avant terme, dont un a pu être replacé. En moyenne, le taux d'occupation s'élève à 55 pour cent, pour une capacité de travail de 62 pour cent. Le premier a été modifié dans sept cas, la seconde dans dix cas en cours d'emploi, la plupart du temps à la hausse. Deux personnes ont été engagées de manière ferme.
- Le nombre de placements est inférieur aux attentes. Les objectifs financiers ont tout de même été atteints, puisque les salaires partiels étaient plus élevés, et donc les prestations d'aide sociale plus basses que budgétisé. Si l'on compare le coût global du projet avec l'allègement de l'aide sociale obtenu, le bilan coût-utilité est positif dès la deuxième année.
- Le profil des personnes placées varie. Il n'y a pas de corrélation statistique significative entre leurs diverses caractéristiques (âge, formation, etc.) et la réussite du placement. Il apparaît ainsi que le modèle de l'emploi à salaire partiel peut fonctionner avec divers groupes cibles. L'approche choisie a fait ses preuves, en particulier le suivi individuel des coachs, qui savent composer avec diverses constellations de départ. Il s'est avéré judicieux de ne pas trop restreindre les critères d'admission, en mettant plutôt l'accent sur la motivation des participants et sur une appréciation subjective de leur capacité de travail.
- Il a été nettement plus difficile que prévu de trouver des employeurs prêts à créer des emplois à salaire partiel, en particulier dans l'économie privée. La déception a été à la hauteur des attentes, qui étaient élevées vu, d'une part, la large assise stratégique dont jobtimal bénéficiait grâce à son partenariat avec des fédérations économiques, des syndicats ainsi que le canton de Berne et, d'autre part, les mesures d'incitation et de réduction des risques mises en place pour les employeurs.

- L'expérience montre que le placement de bénéficiaires de l'aide sociale dont la capacité de travail est réduite ne va pas de soi, malgré l'implication des partenaires sociaux. Chaque insertion nécessite une démarche sur mesure. La réussite du placement dépend de la conjugaison d'une multitude de facteurs tant du côté du participant et de l'employeur potentiel que de la procédure. Le marché du travail ainsi que le contexte économique et sociétal jouent également un rôle. Sans oublier la concurrence que les différents acteurs de l'insertion professionnelle se livrent autour des (quelques) places potentielles et la culture de l'emploi non rémunéré instaurée par le marché complémentaire du travail.
- La majorité des personnes ayant obtenu un emploi à salaire partiel considèrent que leur situation s'est améliorée entre le premier sondage et la fin de l'évaluation. Elles apprécient le fait de disposer d'un travail rémunéré qui fait sens et de pouvoir à nouveau assumer leur entretien au moins partiellement elles-mêmes. Les critiques portent sur le salaire et sur le statut professionnel (sentiment de dépendre du bon-vouloir de l'employeur). Six des onze participants qui n'ont pas pu être placés font tout de même état d'une évolution positive. La collaboration avec les coachs fait l'unanimité. Dans l'ensemble, les attentes des participants ont été remplies.
- La capacité de travail est déterminée de manière pragmatique et concluante. A ce stade du projet, les exigences salariales réduites qui vont de pair avec un rendement limité ne semblent cependant pas suffire pour inciter les employeurs à créer des postes à salaire partiel et pour faciliter l'accès à l'emploi. La durée de l'évaluation ne permet pas de tirer des conclusions sur l'impact du modèle à plus long terme et, plus précisément, de savoir dans quelle mesure les emplois à salaire partiel peuvent déboucher sur une insertion professionnelle durable.
- Globalement, on peut dire que le modèle d'emploi à salaire partiel jobtimal s'est bien établi en deux ans d'existence. Le système fonctionne, les structures et les processus sont rodés, la qualité des prestations est élevée grâce en particulier au professionnalisme des coachs et des services de soutien de KA Bern. Le modèle est jugé utile et les échos tant des participants que des intervenants internes et externes sont favorables.
- L'équipe d'évaluation recommande de poursuivre le modèle au terme de la phase d'essai et d'en faire une prestation régulière en mettant l'accent sur la durabilité de l'insertion professionnelle. Il convient à cet effet d'assurer un suivi à long terme afin de mettre en lumière une éventuelle évolution de la capacité de travail aussi après un engagement ferme et de favoriser le développement des perspectives professionnelles.