

Conditions-cadre / fondements de l'initiative « Job-Passerelle»

4^e projet

1. Objectifs :

L'objectif stratégique du projet « Job-Passerelle » est d'assurer qu'en regard de la situation actuelle, les entreprises du marché du travail primaire engagent 1000 personnes handicapées de plus d'ici mi-2008, puis 2000 à 3000 personnes par année à partir de la période 2008/2009, et d'assurer une insertion professionnelle durable de ces personnes.

Le projet entend dans ce cadre créer, en partenariat entre les entreprises, les organisations privées (IPT, Profil) et l'assurance-invalidité, un dispositif de soutien aux entreprises réduisant les barrières à l'emploi des personnes handicapées et favorisant leur insertion professionnelle.

Dans une première phase, il s'agit pour ceci d'introduire un dispositif de *location de services* complétant les activités de soutien de l'AI déjà existantes (mesures d'instruction professionnelle, placement, mesures d'ordre professionnel). Ce dispositif sera réévalué et étendu pour la mise en œuvre des nouveaux instruments de la 5^e révision de l'AI (détection et intervention précoce, mesures de réinsertion, compensation des risques selon l'art. 18a, al. 6, LAI).

2. Public-cible :

Le public-cible du projet sont les personnes handicapées qui ont actuellement des difficultés à s'insérer sur le marché du travail du fait de leur handicap resp. pour lesquels leur handicap implique une réduction notable de leur capacité de travail / productivité (en d'autres termes, un handicapé physique très qualifié qui aujourd'hui parviendrait sans difficultés particulières à s'insérer ne fait par exemple pas partie du public-cible prioritaire).

3. Acteurs de l'initiative et leurs activités :

Les employeurs :

- engagent des personnes handicapées selon les objectifs de court- et long-terme fixés ci-dessous et
- insèrent durablement ces personnes dans l'entreprise.

Les offices AI :

- sont le point d'entrée dans le système de location de services des personnes handicapées pour les situations non limitées à la location de services au sens étroit et
- offrent les prestations de base de l'insertion professionnelle (p. ex. placement, mesures d'ordre professionnel ; dès l'entrée en vigueur de la 5^e révision : détection et intervention précoce, mesures de réinsertion, compensation des risques).

L'assurance-invalidité :

- finance les coûts supplémentaires liés au handicap de la location de services.

Les organisations privées (IPT, Profil) :

- assurent la location de services,
- coachent l'entreprise pendant la location de services et accompagnent à long-terme l'entreprise lorsqu'elle engage définitivement la personne handicapée.

4. Dispositif de la location de services :

Dispositif général

La location de services entend, par l'engagement des personnes handicapées dans une agence de location de services, réduire le risque financier et les incertitudes pour les entreprises liées à l'engagement de personnes invalides. Le dispositif correspond à celui des agences intérimaires privées :

- L'agence de location de services emploie directement l'assuré et prend en particulier en charge le versement du salaire et des cotisations sociales de la personne handicapée.
- La personne handicapée travaille dans l'entreprise.
- L'entreprise dédommage l'agence de location de services pour les prestations de la personne handicapée.

Cette location de service s'accompagne d'un coaching de l'entreprise et de la personne placée durant la période de location de services et d'un accompagnement durable lorsque l'entreprise engage définitivement la personne handicapée.¹

La location de services est limitée à un an. Elle peut être prolongée dans des cas exceptionnels à deux ans.

Financement

- Les agences se financent en partie en faisant payer leurs services par les employeurs (=différentiel entre le salaire versé par l'agence à l'assuré et la prestation facturée à l'employeur). La différence entre la prestation facturée à l'employeur et le salaire versé à l'employé devrait permettre de couvrir les frais normaux de la location de services (cotisations sociales, frais d'établissement du dossier, etc.) qui ne sont pas liés au handicap. Ce financement employeurs correspondra à 25-30 % du salaire versé à l'employé.
- L'assurance finance les coûts supplémentaires liés au handicap, soit :
 - *Cotisations 2^e pilier*. Financement de l'accroissement des primes du 2^e pilier lié au risque accru d'invalidité des assurés employés par l'agence.
 - *Indemnités journalières de maladie* : Financement de l'accroissement des primes de l'assurance d'indemnités journalière et financement des risques de maladie qui ne sont pas couverts par l'assurance d'indemnités journalières en raison de réserves émises par ladite assurance.

Le financement par l'assurance des cotisations sociales supplémentaires liées au handicap précités s'effectuera par un financement forfaitaire.

- *Coaching et accompagnement durable* : Financement forfaitaire des activités de coaching et accompagnement durable de l'employeur / employé sur la base du coaching moyen nécessaire estimé par assuré. Pour chaque dossier² pris en

¹ Le coaching peut aussi comprendre une comparaison du profil de l'assuré avec le descriptif des exigences du poste fait par l'entreprise.

² Seront comptabilisés comme dossiers les personnes louées par l'agence de location de services pour lesquelles au moins 1 mois de salaire a été versé.

charge par la location de services, l'agence est dédommée d'un montant de 3500 francs³. En 2007 et 2008, comme *contribution de démarrage* dans la région d'extension par l'assurance, le montant versé par dossier sera calculé sur la base des postes effectifs affectés par IPT / Profil à la location de services (à concurrence d'un nombre de postes maximum calculés sur la base du commitment 2007 des entreprises de créer 1000 emplois, soit 20 postes de travail, dont 12 postes IPT et 8 postes Profil, cf. ci-dessous) divisés par le nombre de dossiers pris en charge par l'agence.

- Le financement s'effectue de manière centralisée.

Répartition géographique des agences

- L'implantation des agences de location de services devrait correspondre aux bassins d'emploi du territoire helvétique. Les régions suivantes sont constituées : région Zurich (ZH, GL), Suisse centrale (LU, OW, NW, SZ, UR, ZG), Berne (BE), Bâle (BL, BS), Argovie / Soleure (AG, SO), St-Gall (SG, AI, AR), Thurgovie / Schaffhouse (TG, SH), Grisons (GR), Suisse Romande, Tessin.

- Dans chaque bassin d'emploi, une agence de location de services est présente resp. une offre minimale est assurée dans chaque région.

- Les régions seront partagées entre Profil et IPT en tenant compte également des possibilités de s'appuyer sur les structures préexistantes des deux organisations. La répartition de l'extension des régions est prévue de la manière suivante :

IPT : 2/3 région Zurich, Berne, Soleure / Argovie, Bâle.

Profil : 1/3 région Zurich, Suisse centrale, St-Gall, Grisons, Thurgovie Schaffhouse.

La contribution de démarrage calculée sur la base de cette répartition régionale échoit pour 60 % à IPT et 40 % à Profil.

- La répartition par régions assure la mise sur pied d'une offre minimale. Elle n'est pas synonyme d'exclusivité et les entreprises choisissent librement leur agence entre les offres à disposition sur tout le territoire helvétique.
- Si le projet 'Job-Passerelle' devait également s'étendre à d'autres régions que celles prévues dans le présent concept, une adaptation du financement sur le modèle esquissé précédemment pourra être envisagée.

Contact employeurs / point d'entrée dans la location de services

- Lorsque l'employeur a un candidat déterminé qu'il veut employer par le biais d'une location de services, l'employeur peut s'adresser directement à l'agence de location de service. L'agence vérifie que le candidat respecte les critères émis par l'OFAS, soit une incapacité de travail de 50 % depuis un mois au moins. L'OFAS effectuera un contrôle ex post auprès des agences du respect de ces critères. Cette solution simple ne peut toutefois être mise en œuvre que si la 5^e révision LAI est adoptée le 17 juin⁴.
- Dans les autres cas (p.ex. lorsqu'un employeur a en vue un candidat mais sans connaître clairement le soutien dont il a besoin, lorsqu'il n'a pas de candidat

³ Ce montant est calculé comme suit : prise en charge de 50 dossiers / employé de l'agence et par an, coûts d'un poste de travail de 175 000 francs par poste de travail.

⁴ A noter que cette solution nécessite un autre système de financement que le point d'entrée par l'office AI, car la personne engagée n'est pas nécessairement annoncée à l'AI.

déterminé mais veut engager une personne handicapée ou lorsque l' office AI veut placer un assuré), l'employeur est adressé à l'office AI qui peut proposer à l'employeur en fonction de ses besoins divers instruments AI (tels le placement, l'adaptation de la place de travail, etc.), la location de services représentant une possibilité parmi les instruments disponibles⁵ L'AI garantit un traitement accéléré et correspondant aux besoins des employeurs des cas concernés.

5. Conditions-cadre du projet / « Commitments » :

Les conditions-cadres du projet sont les suivantes :

- Les employeurs s'engagent à employer davantage et durablement des personnes handicapées de manière à réaliser les objectifs du projet.
- L'office AI s'engage à mettre à disposition ses prestations d'insertion professionnelle (mesures d'ordre professionnel, placement, etc.) et les activités liées directement à la location de services (p.ex. sélection d'assurés) de manière simple, rapide et efficace et à assurer un financement adéquat des cotisations sociales supplémentaires liées au handicap et du coaching / accompagnement durable de manière à réaliser les objectifs du projet.
- Les organisations privées s'engagent à mettre sur pied une offre de location de service et activités liées (coaching, accompagnement durable) de manière à réaliser les objectifs du projet.
- Les résultats du projet sont mesurés régulièrement.

6. Prochaines étapes :

- Conférence de presse début mai 2007
- Etablissement d'un concept détaillé et des conditions de financement définitives, signature des contrats
- Mise en œuvre progressive dès le 1^{er} juillet 2007
- Evaluation des résultats du projet fin novembre 2007 et extension compte tenu de la 5^e révision.

Mev, 01.05.07

⁵Ceci signifie en particulier: si l'agence de location de services entreprend dans ce cas de figure des activités pour l'employeur, tel le placement d'assurés disponibles dans l'agence, ces activités ne sont pas financées par l'assurance.