



Groupe de travail Insertion professionnelle : rapport à l'attention de la CCMT

Conditions générales applicables aux mesures d'occupation et d'insertion dans le canton de Berne

Modifié le	9 juin 2020
Version	1.0
Statut	prêt
Classification	Non classifié
Auteur-e	Barbara Nyffeler
Nom de fichier	Rapport_Groupe de travail_Insertion professionnelle

Table des matières

1.	Mandat.....	3
1.1	Contexte.....	3
1.2	Mandat.....	3
1.3	Groupe de travail.....	4
2.	Bases légales.....	4
2.1	Confédération.....	4
2.2	Canton de Berne.....	5
3.	Conditions générales applicables aux mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton de Berne.....	5
3.1	Aperçu.....	5
3.2	Exemples.....	7
3.3	Explications.....	7
4.	Propositions soumises à la CCMT par le groupe de travail.....	8
5.	Mise en œuvre.....	9
	Annexe 1 : Glossaire.....	10
	Annexe 2 : Classification des mesures d'insertion professionnelle en fonction de la terminologie définie.....	14

1. Mandat

1.1 Contexte

Le 18 mars 2019, la CCMT a défini des conditions générales en matière d'insertion professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile. Elles régissent les stages effectués par les réfugiés et les personnes admises provisoirement (AP/R) dans les branches sans convention collective de travail (compétence de la CCMT). Dans le cadre de la lutte contre les abus, la CCMT effectue des contrôles réguliers pour s'assurer que la rémunération accordée est conforme à la pratique usuelle pour le lieu et la branche concernés. Si elle constate des abus au niveau des conditions de travail, elle ordonne l'application des mesures prévues par la loi. Ces conditions générales ne s'appliquent qu'aux employeurs (requérants) qui participent à des mesures d'insertion proposées par des organisations actives dans l'insertion professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile et mandatées, subventionnées ou agréées par la Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI).

La réglementation actuelle de la CCMT ne s'applique pas à toutes les offres ni à tous les groupes cibles. Ainsi, diverses offres gérées et financées par la DSSI et destinées aux AP/R ainsi que des offres de stabilisation, d'occupation et d'insertion professionnelle adressées à tous les bénéficiaires de l'aide sociale ne sont pas couvertes par ces dispositions. C'est par exemple le cas des programmes d'occupation et d'insertion (POIAS), des programmes d'insertion communaux ainsi que de divers projets (pilotes).

Il manque donc pour ces domaines des consignes concernant les rémunérations. De nouvelles réglementations doivent par conséquent être édictées pour assurer une égalité de traitement et permettre une pratique uniforme.

1.2 Mandat

Lors de sa séance du 31 octobre 2019, la CCMT a confié le mandat suivant à un groupe de travail *ad hoc* :

- Elaboration d'un aperçu des catégories de mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton et analyse des interventions nécessaires
- Définition des concepts relatifs à l'insertion professionnelle (p. ex. mission de formation, mission de travail, stage)
- Définition des différents groupes cibles
- Définition des critères permettant de distinguer les missions rémunérées de celles qui ne le sont pas
- Pour les missions rémunérées : définition du seuil de salaire, grille des rémunérations
- Définition de la durée de validité, des mécanismes de contrôle et de la communication
- Contrôle et adaptation éventuelle de la réglementation actuelle de la CCMT concernant les programmes DSSI

1.3 Groupe de travail

Le groupe de travail est composé des personnes suivantes :

- Inge Hubacher, DSSI – Office de l'intégration et de l'action sociale (présidence)
- Jesus Fernandez, Union syndicale du canton de Berne
- Gerhard Hauser, angestellte bern
- Astrid Heiniger, Office de l'intégration et de l'action sociale
- Thomas Kräuchi, Office de l'économie
- Martin Kessler, PME bernoises
- Anita Marxer, Œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO)
- Barbara Nyffeler, Office de l'économie (secrétariat)
- Inés Röthlisberger, Insertion Suisse / canton de Berne
- Claude Thomann, Union cantonale des associations patronales bernoises

2. Bases légales

Les bases légales de la Confédération et du canton de Berne pertinentes et applicables pour les mesures d'occupation et d'insertion proposées dans le canton de Berne sont présentées ci-après.

2.1 Confédération

Bases légales	Dispositions pertinentes
Droit des obligations (CO ; RS 220)	articles 319 à 362 (dispositions sur le contrat de travail)
Loi fédérale sur les étrangers et l'intégration (LEI ; RS 142.20)	article 18 (exercice d'une activité lucrative salariée), article 22 (conditions de rémunération et de travail), article 30 (dérogations aux conditions d'admission)
Loi sur l'asile (LAsi ; RS 142.31)	article 43 (autorisation d'exercer une activité lucrative), article 61 (activité lucrative), article 75 (autorisation d'exercer une activité lucrative)
Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage, LACI ; RS 837.0)	chapitre 6, mesures relatives au marché du travail : dispositions sur les principes (articles 59, 59a, 59b, 59c et 59d), article 60 (mesures de formation), article 64a (mesures d'emploi)

2.2 Canton de Berne

Bases légales

Dispositions pertinentes

Loi sur le marché du travail (LMT ; RSB 836.11)

chapitre 4.3 sur les mesures cantonales de marché du travail : article 22 (principes), article 23 (prestations), article 24 (durée des prestations), article 25 (participation)

Loi sur l'aide sociale (LASoc ; RSB 860.1)

article 2 (domaines d'activité), article 3 (objectifs d'effet), article 4 (mesures), article 35 (aide en cas de mesures d'insertion), article 72 (insertion professionnelle et programmes d'occupation), article 73 (mesures particulières)

Ordonnance sur l'aide sociale (OASoc ; RSB 860.111)

article 8 (concepts et normes de calcul [8a-8m], article 25 (octroi de contributions)

Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) : Directives et commentaires sur le domaine des étrangers (LEI). Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative. Berne, octobre 2013 (actualisé le 1^{er} juin 2019)

3. Conditions générales applicables aux mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton de Berne

3.1 Aperçu

Les mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton sont classées en quatre catégories en fonction des objectifs poursuivis :

- Stages
- Missions de formation et de qualification
- Missions de clarification
- Missions d'occupation

Ces quatre catégories sont définies en fonction des objectifs visés et des ressources des personnes participantes : mise en pratique des compétences acquises (stage), développement des aptitudes (missions de formation et de qualification), clarification des possibilités (missions de clarification) et maintien des aptitudes (missions d'occupation).

Conditions générales applicables aux mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton de Berne

Catégorie	Caractéristiques / critères / objectifs	Conditions	Durée de la mesure	Rémunération																
Stage (pratique)	<ul style="list-style-type: none"> - personnes en capacité de travailler - personnes en situation d'employabilité - mise en pratique des connaissances et compétences développées - expérience pratique avec apprentissage - emploi selon CO - certificat de travail - insertion facilitée dans la vie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - encadrement par le/la jobcoach ou la personne en charge du cas - réalisation d'entretiens de bilan - convention de stage avec mesures de qualification et de formation 	<p>6 mois avec possibilité de prolonger le stage une fois pour 6 mois supplémentaires</p> <p>Si le/la stagiaire a trouvé une place d'apprentissage, de préapprentissage ou de préapprentissage d'intégration, le stage peut exceptionnellement être prolongé pour une courte durée jusqu'au début de l'apprentissage.</p>	<p>Le montant minimum est de 250 francs par mois.</p> <p>La grille suivante s'applique :</p>																
				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Âge</th> <th>1er au 3e mois</th> <th>4e au 6e mois</th> <th>Prolongation</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>16-25 ans</td> <td>20-40% salaire 1e année d'appr.</td> <td>60-80% salaire 1e année d'appr.</td> <td>90% salaire 1e année d'appr.</td> </tr> <tr> <td>26-36 ans</td> <td>60-80% salaire 1e année d'appr.</td> <td>70-90% salaire 1e année d'appr.</td> <td>100% salaire 1e année d'appr.</td> </tr> <tr> <td>37 ans et plus</td> <td>70-90% salaire 1e année d'appr.</td> <td>100% salaire 1e année d'appr.</td> <td>100% salaire 1e année d'appr.</td> </tr> </tbody> </table>	Âge	1er au 3e mois	4e au 6e mois	Prolongation	16-25 ans	20-40% salaire 1e année d'appr.	60-80% salaire 1e année d'appr.	90% salaire 1e année d'appr.	26-36 ans	60-80% salaire 1e année d'appr.	70-90% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.	37 ans et plus	70-90% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.
				Âge	1er au 3e mois	4e au 6e mois	Prolongation													
				16-25 ans	20-40% salaire 1e année d'appr.	60-80% salaire 1e année d'appr.	90% salaire 1e année d'appr.													
				26-36 ans	60-80% salaire 1e année d'appr.	70-90% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.													
37 ans et plus	70-90% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.	100% salaire 1e année d'appr.																	
Missions de formation et de qualification (développement)	<ul style="list-style-type: none"> - personnes en capacité de travailler - personnes n'étant pas en situation d'employabilité - suivi de mesures de qualification - suivi pour le développement de connaissances et d'aptitudes pertinentes pour le travail - accompagnement dans l'entraînement au travail - acquisition et développement de compétences de base, compétences clés et/ou compétences professionnelles 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi par des spécialistes - convention d'objectifs - entretien de bilan - rapport final ou certificat 	6 à 12 mois avec possibilité de prolonger la mission une fois pour 6 mois supplémentaires.	non rémunéré																
Missions de clarification	<ul style="list-style-type: none"> - personnes en capacité de travailler - personnes n'étant pas en situation d'employabilité - clarification des compétences et aptitudes - clarification de la capacité de performance - clarification de la motivation et de la disposition à coopérer - détermination de perspectives réalistes - stages de découverte 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi par des spécialistes - objectif de clarification - recommandation de solution de raccordement 	1 à 3 mois avec possibilité de prolonger la mission une fois pour 3 mois supplémentaires.	non rémunéré																
Missions d'occupation (maintien)	<ul style="list-style-type: none"> - personnes n'étant pas en situation d'employabilité - personnes en capacité de travailler dans une certaine mesure - capacité de performance limitée - stabilisation personnelle et de l'état de santé - maintien des ressources acquises - entraînement et acquisition de compétences clés 	<ul style="list-style-type: none"> - suivi par des spécialistes - entretien de bilan 	illimitée	non rémunéré																

3.2 Exemples

Le tableau suivant fournit un aperçu assorti d'exemples de mesures d'occupation et d'insertion pour chaque catégorie. Il convient de noter que les organisateurs des mesures mettent à disposition des places pour toutes les catégories et que certaines mesures collectives notamment peuvent couvrir plusieurs catégories. Par ailleurs, des mesures ou des missions sont proposées dans presque toutes les branches, soit en interne auprès des organisateurs, soit en externe, et dans les deux cas avec des mesures complètes de suivi, d'encadrement et de coaching.

Catégorie	Mesures d'occupation et d'insertion
Stage	Places de stage au sein de PME régionales, d'administrations et d'institutions
Missions de formation et de qualification	p. ex. cours spécialisés FOKUS Migration, hôtellerie/restauration, nettoyage, conciergerie, commerce de détail, soins ; p. ex. programme collectif POIAS Velostation Thun
Missions de clarification	Clarifications pratiques dans divers domaines
Missions d'occupation	Recycling Zollikofen, épiceries Caritas

3.3 Explications

- La colonne « Caractéristiques/critères/objectifs » décrit les différentes catégories. Les indications figurant dans la colonne « Conditions » sont déterminantes pour définir si une mesure est rémunérée ou non.
- Les mesures des catégories Maintien, Clarification et Développement ne sont pas rémunérées. Les stages doivent être rémunérés.
- Le terme « stage » est jusqu'à présent largement utilisé par les organisateurs des mesures d'occupation et d'insertion et peut englober les quatre catégories. Les stages feront désormais l'objet d'une définition plus précise : ils s'adressent uniquement aux personnes en capacité de travailler **et** en situation d'employabilité et qui doivent encore mettre en pratique ou approfondir leurs connaissances et leurs compétences. Les stagiaires fournissent aux employeurs une prestation ayant une valeur sur le marché. Les personnes ayant mené à bien leur stage sont aptes au placement.
- Les directives « Conditions générales pour l'insertion professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile » édictées par la CCMT en mars 2019 servent de base au calcul de la rémunération à verser dans le cadre d'un stage.
- Les organisateurs seront tenus d'adapter le contenu et la terminologie de leurs mesures à la grille fournie. Il se peut que des mesures pour lesquelles les personnes participantes n'étaient jusqu'alors pas rémunérées entrent dans la catégorie des mesures donnant lieu à une rémunération.
- La répartition des offres existantes dans les diverses catégories doit être effectuée au cas par cas. Les mesures qui se déroulent au sein de l'entreprise des organisateurs sont également concernées.
- Les conditions générales s'appliquent aux mesures d'occupation et d'insertion approuvées par le canton. Les autres offres relatives au marché du travail secondaire ou tertiaire (p. ex. missions proposées par BAND-Genossenschaft) ou programmes d'utilité publique destinés aux requérants d'asile et approuvés par l'OEC ne sont pas concernés.

4. Propositions soumises à la CCMT par le groupe de travail

Le groupe de travail Insertion professionnelle soumet les propositions suivantes :

- 1 La CCMT approuve le présent rapport, y compris l'annexe.
- 2 Le rapport et l'annexe remplacent la réglementation édictée par la CCMT le 18 mars 2019 concernant les conditions générales en matière d'insertion professionnelle des personnes relevant du domaine de l'asile.

5. Mise en œuvre

Si la CCMT approuve le présent rapport, la DSSI informera ses organisateurs en conséquence (partenaires contractuels) et adaptera les mesures à la terminologie figurant dans le présent rapport. A l'avenir, les organisateurs des mesures cantonales d'occupation et d'insertion seront donc tenus de respecter les catégories définies au chiffre 3.1.

La DSSI informe aussi les organisateurs des mesures d'occupation et d'insertion qui ne sont pas financées par le canton du contenu du présent rapport. Il est recommandé d'adapter également ces mesures aux catégories définies.

Annexe 1 : Glossaire

Terme	Définition/explication	Source
Aptitude au placement	<p>Terme relevant du droit des assurances sociales.</p> <p>Est réputé apte à être placé le chômeur qui est disposé à accepter un travail convenable ou à participer à une mesure de réinsertion et est en mesure et en droit de le faire. La notion d'aptitude au placement englobe les conditions suivantes, qui doivent être remplies de manière cumulative :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la volonté d'être placé-e (élément subjectif) • la capacité de travail (élément objectif) • le droit de travailler (élément objectif) • la volonté de participer à une mesure de réinsertion 	<p>Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2012) : « Bulletin LACI IC » B 222, page 117. https://www.vol.be.ch/vol/fr/index/arbeitslosigkeit/haeufige_fragen/Glossar/Kreisschreiben_KS.html (consulté le 11.02.2020)</p>
Capacité	<p>La capacité décrit l'aptitude d'un individu à effectuer une tâche ou à mener une action. Elle indique le niveau de fonctionnement le plus élevé possible qu'une personne est susceptible d'atteindre dans un domaine donné à un moment donné. Selon la conception étroite que nous nous en faisons, elle désigne le degré de capacité qu'une personne peut atteindre dans un travail donné (100 % = capacité requise habituellement pour un poste). Une personne peut donc être totalement en mesure de travailler tout en ayant une capacité très limitée.</p>	<p>Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF) de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). https://apps.who.int/iris/handle/10665/42418 (consulté le 11.02.2020)</p>
Capacité de travail	<p>Terme relevant du droit des assurances sociales.</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Par capacité de travail (être en mesure de travailler), on entend la <u>capacité physique et mentale</u> ainsi que la disponibilité quant au temps et au lieu. b. Du point de vue de l'état de santé, l'aptitude au placement suppose (en plus d'autres éléments) une entière capacité de travail. En cas de capacité réduite, il convient de distinguer une absence de capacité ou une capacité réduite temporaire d'une absence de capacité ou d'une capacité réduite durable. c. Il y a incapacité de travail lorsque, en raison de problèmes de santé, une personne ne peut plus exercer son métier ou accomplir ses travaux habituels, ou ne peut plus le faire que partiellement. 	<ol style="list-style-type: none"> a. SECO 2012, « Bulletin LACI IC » B 222, page 117. https://www.vol.be.ch/vol/fr/index/arbeitslosigkeit/haeufige_fragen/Glossar/Kreisschreiben_KS.html (consulté le 11.02.2020) b. ibid. B223, page 117. c. Informations de l'AI à l'usage des médecins – glossaire : http://www.ai-pro-medico.ch/fr/glossaire/ (consulté le 11.02.2020)

<p>Compétences clés</p>	<p>Egalement appelées qualifications clés. Elles englobent les compétences méthodologiques, sociales et personnelles. Ces dernières ne sont pas totalement distinctes les unes des autres, elles se recoupent en partie.</p> <p>a) Compétences méthodologiques : compétences linguistiques, utilisation des informations, accomplissement des tâches/résolution des problèmes. Par exemple : planifier, répartir, structurer, effectuer et présenter son travail.</p> <p>b) Compétences sociales : aptitude au dialogue et à la coopération, gestion des conflits, acceptation de la diversité. Par exemple : esprit d'équipe, capacité d'adaptation, aptitude à gérer les critiques, capacité à communiquer.</p> <p>c) Compétences personnelles : autoréflexion, indépendance et autonomie. Volonté d'apprendre, flexibilité, initiative personnelle, responsabilité personnelle, fiabilité, ponctualité.</p>	<p>a) Plan d'Etudes cantonal, canton de Genève. https://www.ecole2.com/ecol2com/usr/pe-orfo/cp-b/2018/2018.pdf, page 153 (consulté le 11.02.2020)</p> <p>b) Plan d'Etudes cantonal, canton de Genève. https://www.ecole2.com/ecol2com/usr/pe-orfo/cp-b/2018/2018.pdf (consulté le 11.02.2020)</p> <p>b) Rapport du groupe de travail Employabilité dans le cadre du projet SECO « Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale – projets concrets en matière de coopération » 2017 ; page 13. http://www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=120741 (consulté le 11.02.2020)</p> <p>c) Plan d'Etudes cantonal, canton de Genève. https://www.ecole2.com/ecol2com/usr/pe-orfo/cp-b/2018/2018.pdf (consulté le 11.02.2020)</p> <p>c) Rapport du groupe de travail Employabilité dans le cadre du projet SECO « Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale – projets concrets en matière de coopération » 2017 ; page 13. http://www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=120741 (consulté le 11.02.2020)</p>
<p>Compétences de base</p>	<p>Les compétences de base des adultes sont les conditions requises pour l'apprentissage tout au long de la vie et couvrent des connaissances et des aptitudes fondamentales dans les domaines ci-après :</p> <p>a) lecture, écriture et expression orale dans une langue nationale ;</p> <p>b) mathématiques élémentaires ;</p> <p>c) utilisation des technologies de l'information et de la communication.</p>	<p>Loi fédérale du 20 juin 2014 sur la formation continue (LFCo), article 13, alinéa 1. https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20141724/index.html (consulté le 11.02.2020)</p>

Compétences professionnelles	Les compétences professionnelles se traduisent par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elles sont généralement acquises dans la cadre d'une formation et consolidées lors de formations continues et perfectionnements.	https://www.dossierprofessionnel.fr/glossaire-faq (consulté le 11.02.2020)
Employabilité	<p>a. L'employabilité est la capacité à trouver un emploi (première intégration sur le marché du travail), à conserver un emploi, à se qualifier dans le cadre de rapports de travail existants ou la probabilité de retrouver un travail en cas de perte d'emploi ou de chômage involontaire (à répétition). Il s'agit d'une notion dynamique. L'employabilité doit par conséquent faire régulièrement l'objet d'une nouvelle évaluation.</p> <p>b. L'employabilité désigne concrètement le fait de s'efforcer à rechercher du travail (vouloir, pouvoir et avoir le droit) et de coopérer avec les services compétents. Cela requiert, outre la capacité de travailler et une autorisation de travail, des qualités et compétences personnelles (p. ex. compétences de base et compétences clés ainsi que compétences sociales et personnelles). Une certaine stabilité (psychique, physique et familiale) ainsi que de la motivation, de l'autonomie et la volonté de coopérer sont également requises.</p>	<p>a. Rapport du groupe de travail Employabilité dans le cadre du projet SECO « Collaboration entre l'assurance-chômage et l'aide sociale – projets concrets en matière de coopération » 2017 ; page 9. http://www.iiz.ch/dynasite.cfm?dsmid=120741 (consulté le 11.02.2020)</p> <p>b. Direction de la santé, des affaires sociales et de l'intégration (DSSI), Office de l'intégration et de l'action sociale (OIAS) : Formulaire d'évaluation de l'employabilité pour la clientèle LSE. https://www.gef.be.ch/gef/fr/index/soziales/soziales/berufliche_soziale_integrationszusammenarbeit_rav-sozialdienste.html (consulté le 11.02.2020)</p>
Entretien de bilan	Egalement appelé entretien de coaching, il permet de contrôler si les objectifs fixés ont été atteints et de les adapter si nécessaire.	
Mesures de formation	Suivi en vue du développement de connaissances et d'aptitudes pertinentes pour le travail. Entraînement au travail faisant l'objet d'un suivi.	
Mesures de qualification	Acquisition ou développement de qualifications professionnelles. Entraînement et/ou acquisition de compétences linguistiques, compétences clés, compétences personnelles et professionnelles dans le cadre d'un suivi.	
Préapprentissage	Le préapprentissage standard est une solution transitoire duale destinée aux adolescents et adolescentes ainsi qu'aux jeunes adultes sans solution de raccordement à l'issue de la 11 ^e année. L'objectif est de décrocher une place d'apprentissage (AFP, CFC). Il existe actuellement trois types de préapprentissage : préapprentissage standard, préapprentissage d'intégration et préapprentissage 25+.	Direction de l'instruction publique et de la culture du canton de Berne (INC), Office des écoles moyennes et de la formation professionnelle (OMP) : Solutions transitoires. https://www.erz.be.ch/erz/fr/index/berufsbildung/brueckenangebote/vorlehre.html (consulté le 11.02.2020)

<p>Rémunération</p>	<p>a. Ensemble des sommes remises à une personne en échange d'un travail ou d'une prestation.</p> <p>b. En droit du travail, la rémunération est l'ensemble des avantages en espèces versés et des avantages en nature fournis par l'employeur à chacun de ses salariés en rétribution de ses services.</p>	<p>a. Dictionnaire du droit du travail Tissot : rémunération. https://www.editions-tissot.fr/droit-travail/dictionnaire-droit-travail-definition.aspx?id-Def=399&definition=R%C3%A9mun%C3%A9ration (consulté le 11.02.2020)</p> <p>b. https://www.editions-legislatives.fr/remuneration (consulté le 11.02.2020)</p>
<p>Salaire</p>	<p>a. Le salaire correspond à la rémunération du travail (en espèce ou en nature) effectué par une personne pour le compte d'une autre personne en vertu d'un contrat écrit ou oral.</p> <p>b. Le salaire déterminant comprend toute rémunération pour un travail dépendant, fourni pour un temps déterminé ou indéterminé. Il englobe les allocations de renchérissement et autres suppléments de salaire, les commissions, les gratifications, les prestations en nature, les indemnités de vacances ou pour jours fériés et autres prestations analogues, ainsi que les pourboires, s'ils représentent un élément important de la rémunération du travail.</p>	<p>a. Office fédéral de la statistique OFS (2019) : 03 Travail et rémunération. Définitions. Page 13.</p> <p>b. Loi fédérale du 20 décembre 1946 sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS ; état au 1^{er} janvier 2020), article 5, alinéa 2. https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19460217/index.html (consulté le 11.02.2020)</p>
<p>Stage</p>	<p>Un stage est un engagement à durée déterminée assorti d'objectifs de formation. Il doit permettre d'acquérir des expériences pratiques et de mettre en œuvre les connaissances acquises. Il est soumis aux dispositions légales qui régissent le contrat de travail et, le cas échéant, aux réglementations prévues par une CCT.</p> <p>Certaines filières de formation imposent un stage préparatoire (soins, garde d'enfants p. ex.). Parfois, il faut aussi avoir suivi un stage avant un (pré-)apprentissage ou une prise d'emploi.</p>	<p>https://www.cagi.ch/fr/service-ong/bourse-d-emploi-ong/stages.php (consulté le 11.02.2020)</p>
<p>Stages de découverte</p>	<p>Stages d'observation et stages pratiques visant à se renseigner sur une profession. Ils durent jusqu'à deux semaines en général.</p>	<p>Département fédéral de justice et police (DFJP), Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM) : Directives et commentaires sur le domaine des étrangers (LEI) édictées en juin 2019. Chapitre 4 Séjour avec activité lucrative. Chiffres 4.1.1 et 4.8.5.1.6</p>

Annexe 2 : Classification des mesures d'insertion professionnelle en fonction de la terminologie définie

Dans le canton de Berne, les mesures d'occupation et d'insertion sont proposées en vertu d'un mandat légal. Ces dernières sont cofinancées au moyen de fonds alloués par la Confédération (loi sur les étrangers, loi sur l'asile, Agenda Intégration Suisse, programme d'intégration cantonal [PIC]), le canton (loi sur l'aide sociale, loi sur l'intégration, PIC) et les communes (compensation des charges de l'aide sociale). Les mesures ci-dessous sont proposées dans l'ensemble du canton de Berne.

Mesures	Catégorie	Remarques
POIAS (programmes d'occupation et d'insertion dans le cadre de l'aide sociale)	<ul style="list-style-type: none"> • Stages • Missions de formation et de qualification • Missions de clarification • Missions d'occupation 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe cible : tous les bénéficiaires de l'aide sociale relevant de la compétence des communes (y compris les étrangers/ères et les AP/R). • Environ 4000 participant-e-s par an.
Programmes d'insertion professionnelle complémentaires aux POIAS (entreprises sociales, programme d'emplois à salaire partiel, programme d'emplois journaliers)	<ul style="list-style-type: none"> • Missions de formation et de qualification • Missions d'occupation 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe cible : tous les bénéficiaires de l'aide sociale relevant de la compétence des communes (y compris les étrangers/ères et les AP/R). Participation de certain-e-s AP/R relevant de la compétence du canton. • Actuellement 670 participant-e-s par an au total • Salaires conformes au cadre prévu par la loi ; en cas de capacités réduites, salaire partiel basé sur le contrôle d'un organe tripartite (syndicat, employeur, autorité) et l'autoévaluation du/de la participant-e.
NA-BE <i>La restructuration du domaine de l'asile et des réfugiés (y c. législation spéciale) sera effective au 1.7.2020. Cinq partenaires régionaux prendront désormais en charge les tâches relevant de l'aide sociale et de la promotion de l'intégration. Des mesures seront proposées dans toutes les catégories. Il n'est pas possible de fournir de plus amples détails pour l'instant.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Stages • Missions de formation et de qualification • Missions de clarification • Missions d'occupation 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe cible : AP/R relevant de la compétence du canton • Probablement 2000 à 3000 personnes environ.
PIC (programme d'intégration cantonal)	<ul style="list-style-type: none"> • Stages • Missions de formation et de qualification • Missions de clarification • Missions d'occupation 	<ul style="list-style-type: none"> • Groupe cible : toutes les personnes ayant des difficultés d'intégration. Concerne en général les personnes auxquelles s'adressent toutes les autres mesures mentionnées ici. • Actuellement environ 10 personnes par an.

<p>Programmes d'insertion communaux dans le cadre de l'aide sociale</p>	<ul style="list-style-type: none">• Missions d'occupation	<ul style="list-style-type: none">• Groupe cible : tous les bénéficiaires de l'aide sociale relevant de la compétence des communes (y compris les étrangers/ères et les AP/R).• Actuellement environ 600 participant-e-s.
--	---	--