



# Système de rémunération de l'OIAS

## Rapport sur les résultats

Date de traitement : Août 2023  
Statut : Final  
Classification : Non classé  
Nom de fichier : Système de rémunération de l'OIAS – Rapport sur les résultats

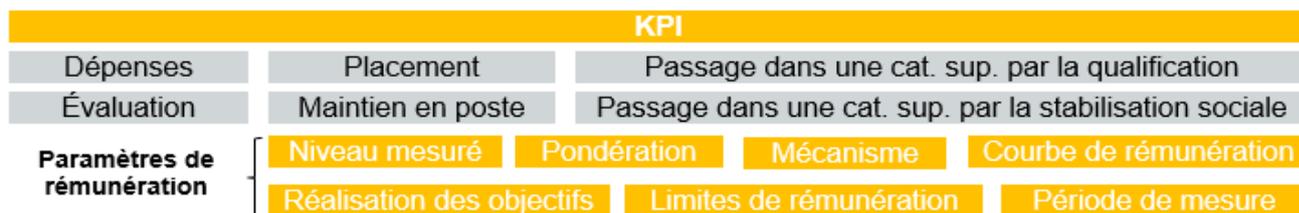
*Le rapport complet sur le développement du concept 2023 du système de rémunération de l'OIAS n'est disponible qu'en allemand et n'a pas été traduit intégralement. Le présent document est un Management Summary du rapport complet.*

## Management Summary

L'une des prérogatives de l'OIAS est l'insertion professionnelle des bénéficiaires de l'aide sociale. Actuellement, dans le canton de Berne, 8 partenaires POIAS proposent des mesures visant à les préparer au marché du travail et à les y intégrer. Ces partenaires indépendants répartissent les clientes et clients que leur envoient les services sociaux dans différents groupes de mesures puis mettent les mesures en œuvre (notamment en recourant à la sous-traitance). À l'heure actuelle, les coûts des prestations inscrits au budget qui sont effectivement engendrés sont facturés à l'OIAS. Il est interdit de constituer des réserves. Il n'est pas possible de coupler la rémunération à des objectifs de réussite existants. Toutes les parties prenantes (OIAS, partenaires POIAS, clientèle) estiment que le système actuel comporte des incitations négatives, comme le fait qu'un placement rapide sur le marché du travail entraîne parfois un déficit monétaire. Au total, le canton dispose de quelque 28 millions de francs par an pour les partenaires POIAS (env. 60 % des 45 millions du domaine insertion professionnelle).

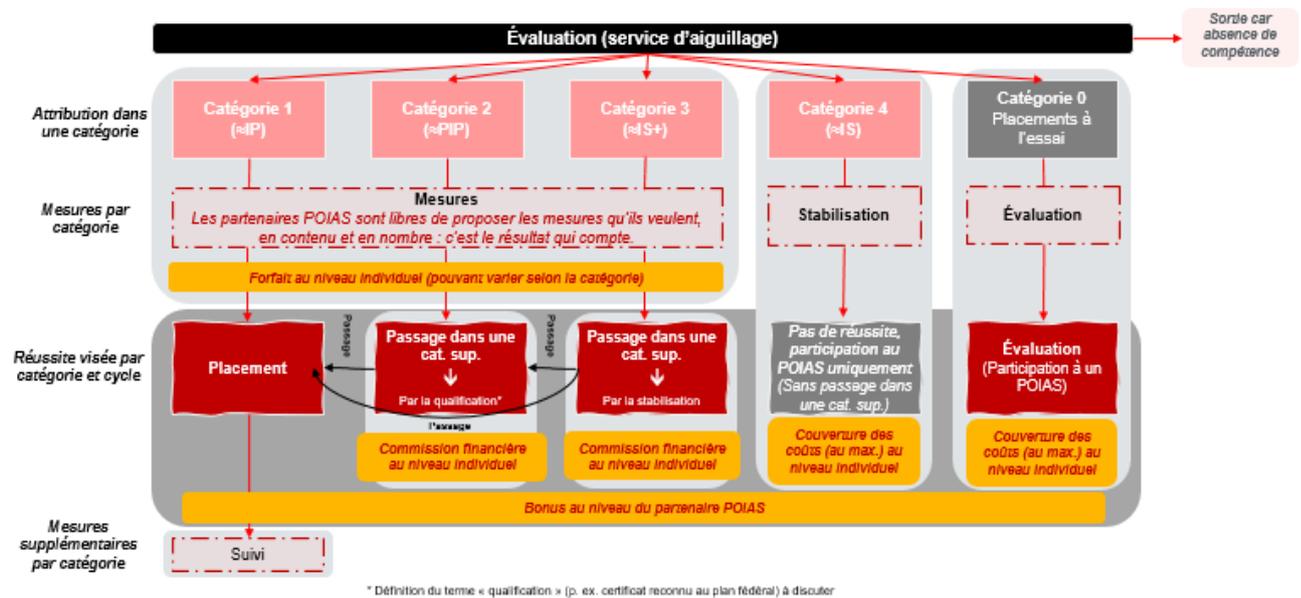
Ce projet pose les bases d'une rémunération couplée à la réussite, à la place d'une rémunération en fonction du nombre de mesures mises en œuvre.

Il a d'abord fallu définir le terme « réussite » en lien avec les travaux des partenaires POIAS. Il s'est avéré qu'aux différentes catégories de clientèle correspondaient des objectifs et donc des définitions de la réussite différentes. Ceux-ci sont représentés ci-après sous la forme d'indicateurs clés de performance ou *key performance indicators* (KPI). Sur cette base, des paramètres de rémunération potentiels ont été élaborés et évalués selon une méthodologie définie au préalable, et une recommandation a été formulée pour chaque catégorie.



**Fig. 1** : Récapitulatif des KPI et paramètres de rémunération utilisés

Ces travaux ont abouti à une structure de base sur laquelle la rémunération des partenaires POIAS va pouvoir s'appuyer. La figure 2 montre le nouveau système de rémunération recommandé.



**Fig. 2 :** Nouveau système de rémunération recommandé

**Il convient de suivre les étapes ci-dessous pour instaurer le nouveau système de rémunération, garantir un pilotage efficace par la rémunération et éviter les contournements :**

**Mécanismes de rémunération**

- Définition détaillée des KPI
- Modélisation et définition des valeurs d'objectifs de prestations et des valeurs de paiement, avec les niveaux visés

**Système global des partenaires POIAS**

- Révision de la responsabilité, du mandat des partenaires POIAS (notamment en comparaison avec les services sociaux) et du processus du service d'aiguillage (de manière indépendante dans la mesure du possible)
- Définition et harmonisation des critères d'attribution des clientes et clients dans les catégories
- Définition et harmonisation de la teneur des mesures (pour chaque catégorie)

**Mise en place du nouveau système de rémunération**

- Définition des conditions sur les plans législatif et politique
- Communication et instauration contractuelle du nouveau système de rémunération avec les partenaires POIAS
- Préparation de la mise en place et mise en place