



**du Conseil d'Etat au Grand Conseil
sur le postulat 2040.08 Jean-Daniel Wicht/Christian Ducotterd concernant les stages en
entreprises pour la réinsertion professionnelle**

Nous avons l'honneur de vous soumettre un rapport concernant les stages en entreprises pour la réinsertion professionnelle.

1. Introduction

Faisant suite à la réponse du Conseil d'Etat au postulat 2040.08 et aux discussions en plénum du Grand Conseil du 7 septembre 2011 (prise en considération du postulat acceptée par 75 voix sans opposition ni abstention), le présent rapport vise à répondre aux souhaits des postulants et à présenter un état de l'offre en stages liés à la réinsertion professionnelle dans notre canton. Le postulat s'étant principalement concentré sur la question des stages en entreprise pour les bénéficiaires victimes d'accidents ou de maladie (assurance-invalidité), le Conseil d'Etat, dans sa réponse du 17 mai 2011, annonçait que le présent rapport intégrerait l'analyse de l'offre de stages dans le cadre de problématiques relevant d'autres assurances sociales ou de la prévoyance sociale, soit notamment le chômage et l'aide sociale. Le présent rapport est donc divisé en 2 parties qui exposent:

- > le cadre légal pour chaque assurance concernée et l'offre existante;
- > les besoins résiduels en matière de stages au sein des entreprises.

2. Cadre légal et offre existante

2.1. Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI; RS 831.20)

La loi du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité prévoit une série de mesures d'ordre professionnel aux articles 15 à 18. Comme rappelé dans la réponse au postulat, la législation en matière d'invalidité prévoit que la personne assurée (ci-après l'assuré) à laquelle son invalidité rend difficile le choix d'une profession ou l'exercice de son activité antérieure a droit à l'orientation (art. 15 LAI).

L'assuré qui n'a pas encore eu d'activité lucrative et à qui sa formation professionnelle initiale occasionne, du fait de son invalidité, des frais beaucoup plus élevés qu'à un non-invalide a droit au remboursement de ses frais supplémentaires si la formation est adaptée (art. 16 LAI). L'assuré qui a déjà eu une activité lucrative a droit à un reclassement dans une nouvelle profession, si son invalidité rend cette mesure nécessaire et que sa capacité de gain peut ainsi, selon toute vraisemblance, être maintenue ou améliorée (art. 17 LAI). L'assuré peut également bénéficier de mesures de placement au sens de l'article 18 LAI, à savoir un soutien actif dans la recherche d'un emploi approprié et un conseil suivi afin de conserver un emploi. L'assurance peut même accorder un placement à l'essai (art. 18a LAI), lequel a pour objectif de vérifier si l'assuré possède les capacités nécessaires pour intégrer le marché de l'emploi.

L'orientation professionnelle peut se faire de différentes manières, souvent complémentaires, soit par le biais d'une évaluation fondée sur des entretiens et des tests et/ou sur des stages pratiques d'observation effectués auprès d'employeurs ou dans des centres spécialisés. Pour ce faire et comme l'a relevé le Conseil d'Etat dans sa réponse au postulat, les offices cantonaux de l'assurance-invalidité (Offices AI) recourent aux prestations de mandataires externes, notamment celles des Centres de formation professionnelle spécialisée (Orif), institutions spécialisées dans les mesures de formation, d'observation et d'orientation d'adultes souffrant d'une atteinte à la santé et ne pouvant plus être actifs dans leur métier initial ou d'adolescents présentant des déficiences intellectuelles, motrices et/ou comportementales. Dans le cadre de ses activités, l'Orif dispose également d'un service Intégration, qui offre des prestations de recherche de stages et d'emploi dans l'économie, en étroite collaboration avec les maîtres socio-professionnels et les assurés.

Au-delà des mandats confiés, l'Office AI du canton de Fribourg assure lui-même des prestations de placement en faveur de ses assurés, dont les résultats peuvent être qualifiés d'excellents. Ainsi, en 2011, le taux de réussite du placement

s'est élevé à 56.38%, ceci malgré la crise liée à la fragilité de la monnaie européenne, qui s'est répercutée sur les entreprises de certains secteurs d'activité par une diminution soit du chiffre d'affaires, soit des marges. Concrètement, l'office AI a permis à 265 personnes de signer un contrat de travail dans une activité adaptée à leur état de santé.

Dans le cadre des dispositions légales précitées, les assurés peuvent bénéficier de stages, concrétisés par les mesures suivantes:

2.1.1. Les mesures d'orientation (15 LAI)

Les mesures d'orientation ont pour but de mettre en évidence le potentiel de réadaptation des assurés (ex.: genre de profession, capacité de rendement, résistance au stress, limitations, ...). Elles constituent la base permettant de choisir une activité professionnelle appropriée ou une activité dans un autre domaine, voire un placement adéquat. Elles peuvent être mises sur pied sous diverses formes, parmi elles, les stages. Ceux-ci peuvent être organisés par des centres spécialisés de formation professionnelle ou de réadaptation, sur le marché de l'emploi ou dans des centres d'observation professionnelle par exemple. Cet examen sera effectué d'après un programme spécifiquement établi ou standardisé précisant clairement l'objectif. Concrètement, des stages d'une durée de trois mois sont mis sur pied auprès d'organismes de mesures spécifiques (ex. Ritec, Coup d'Pouce, Centre d'évaluation de l'AI – CEPAL, etc.) ou en entreprise. Ce dernier cas de figure permet de mettre en valeur les compétences de l'assuré en économie libre et de maximiser les chances d'un engagement sous contrat de durée déterminée ou indéterminée.

Durant les stages, s'il remplit les conditions définies aux articles 22ss LAI, l'assuré perçoit des indemnités journalières de l'AI dont le montant équivaut à 80% du revenu que l'assuré percevait pour la dernière activité lucrative exercée sans restriction de santé mais au maximum à 80% du gain assuré journalier fixé dans la LAA. A ce montant peuvent s'ajouter des prestations pour enfant, 2% du montant maximum de l'indemnité journalière (art. 23^{bis} LAI).

2.1.2. Les mesures de placement (18, 18a, 18b LAI)

Dans le cadre du placement (art. 18 LAI), l'assuré peut bénéficier d'un soutien actif pour rechercher un emploi et d'un conseil suivi afin de conserver son emploi.

Le placement à l'essai (art. 18a LAI) permet de placer l'assuré, pendant une période donnée, au sein d'une entreprise du marché primaire de l'emploi afin de tester sa capacité de travail dans une activité tenant compte des limitations dues à son état de santé. Cette mesure s'adresse aux assurés aptes à la réadaptation dont les capacités sont réduites pour raison de santé. Elle peut être octroyée aux assurés touchant ou non une rente. Le placement est accordé pour 180 jours au plus et il peut être effectué auprès de plusieurs entreprises de l'économie libre, pour autant que la durée cumulée ne dépasse pas la durée maximale précitée. Le placement à l'essai ne fait pas naître de rapports de travail au sens du code des obligations, mais certaines dispositions du contrat de travail sont toutefois applicables. Durant cette mesure, l'assuré a droit à une indemnité journalière versée par l'AI. Les bénéficiaires de rentes continuent de toucher leur rente.

Si le placement débouche sur un contrat de travail mais que la productivité de l'assuré ne correspond pas encore au salaire convenu, une allocation d'initiation au travail peut être octroyée à l'entreprise pour une durée de 180 jours au plus (art. 18b LAI). Elle est versée par la Centrale de compensation. Le montant de l'allocation d'initiation au travail ne peut pas être supérieur au montant de l'indemnité journalière maximale et ne doit pas dépasser le total du salaire versé pendant la période d'initiation, cotisations sociales de l'employeur et du salarié comprises. Les cotisations sociales sont calculées de manière forfaitaire. L'assuré ne peut se prévaloir d'un droit à la prise en compte de l'allocation pour enfant.

2.2. Loi fédérale sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (loi sur l'assurance-chômage; LAI; RS 837.0)

La loi du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage prévoit, aux articles 60 et 64a, diverses mesures de formation et d'emploi, dont les stages de formation et les stages professionnels. Le public cible prioritaire pour tout octroi de stage est le demandeur d'emploi inscrit auprès d'un Office régional de placement (ORP). Cette condition d'entrée permet d'activer la palette de mesures à disposition. La priorité du demandeur d'emploi reste la prise d'emploi avec sortie de chômage, voire le gain intermédiaire (sans sortie de chômage mais avec diminution du dommage à l'assurance). Cependant, dans cette attente, la mise en activité des demandeurs d'emploi est un facteur clé de réinsertion durable, afin de maintenir ou développer leurs compétences professionnelles. Il sied de noter que la recherche de places de stages fait partie intégrante du mandat des répondants entreprises au sein des pôles placement.

Le stage est la forme la plus utilisée pour atteindre ce but de réinsertion. Il peut avoir plusieurs formes:

2.2.1. Le stage d'orientation

D'une durée maximale de 3 semaines, le stage d'orientation est généralement proposé dans le cadre d'une négociation de placement de personnel par le conseiller en personnel ou le pôle placement de l'ORP. L'objectif principal vise à procéder à une évaluation du demandeur d'emploi en entreprise (compétences, savoir être, savoir-faire) avant un engagement potentiel par cette dernière. La mesure permet également au demandeur d'emploi de connaître l'entreprise (exigences, conditions de travail, etc.) avant un engagement éventuel. Cette mesure s'adresse à tout demandeur d'emploi ayant droit aux indemnités de chômage. Les personnes sans droit peuvent également participer à un stage à la condition de donner leur accord à travailler sans rémunération et si elles fournissent la preuve de l'existence d'une assurance contre les accidents.

2.2.2. Le stage de formation

D'une durée maximale de 3 mois, le stage de formation se déroule sous la forme d'un cours de reconversion et de perfectionnement au sein d'une entreprise privée ou d'une administration publique. Ce stage a pour but d'approfondir les connaissances des participants dans la formation qu'ils ont achevée, afin d'améliorer sensiblement leur aptitude au placement et de leur permettre ainsi de s'insérer sur le marché du travail. Le stage de formation est soit trouvé par le demandeur d'emploi lors de ses démarches de recherche d'emploi, soit proposé par le pôle placement dans le cadre d'une négociation de placement. Il s'adresse à tout demandeur d'emploi ayant droit aux indemnités de chômage. Les personnes sans droit peuvent également participer à un stage à la condition de donner leur accord à travailler sans rémunération et si elles fournissent la preuve de l'existence d'une assurance contre les accidents.

2.2.3. Le stage professionnel

D'une durée maximale de 6 mois, le stage professionnel vise à favoriser la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi par l'acquisition d'une première expérience ou d'une reprise de contact avec sa profession suite à une période d'inactivité. Le stage professionnel ne doit, en principe, pas se dérouler dans l'entreprise qui a formé le demandeur d'emploi, alors que celui-ci y a effectué son apprentissage. La place de stage est soit trouvée par le demandeur d'emploi lors de ses démarches de recherche d'emploi, soit

proposé par le pôle placement dans le cadre d'une négociation de placement. Cette mesure s'adresse à tout demandeur d'emploi ayant droit aux indemnités de chômage.

2.2.4. Le stage professionnel dans l'administration fédérale

D'une durée maximale de 6 mois, le stage professionnel auprès des autorités de la Confédération doit permettre aux stagiaires de faire une première expérience professionnelle dans leur domaine de formation, ainsi que de leur donner un aperçu du travail dans l'administration fédérale ou dans une entreprise régie par la Confédération. Cette mesure, ouverte à tout demandeur d'emploi ayant droit aux indemnités de chômage, est gérée par un office de coordination, dénommé Social Management Services – SOMS (cf. <http://www.soms.ch>).

2.2.5. Le stage professionnel à l'Etat de Fribourg

Egalement d'une durée de 6 à 12 mois, le stage professionnel à l'Etat de Fribourg doit fournir aux stagiaires une première expérience professionnelle dans leur domaine de formation, ainsi que de leur donner un aperçu du travail dans l'administration. Un contrat de durée déterminée fait suite à ce stage pour 6 à 12 mois permettant ainsi une première expérience pouvant aller jusqu'à 18 mois au total. Ces stages sont gérés par l'ORP en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation de l'Etat de Fribourg. Il est également à noter que des stages auprès des ORP sont également offerts afin de permettre à des employés de commerce d'acquérir une première expérience tout en étant au cœur du dispositif de réinsertion, augmentant ainsi leurs chances de retrouver un emploi rapidement.

2.2.6. Le stage professionnel pour jeunes au chômage dans d'autres régions linguistiques

Le stage professionnel dans d'autre région linguistique est suivi durant 6 mois. Cette mesure permet aux jeunes demandeurs d'emploi de faire une première expérience professionnelle et d'approfondir leurs compétences linguistiques, tout en améliorant leur situation pour la recherche d'emploi. Ces stages sont réalisés à raison de 80% en emploi et 20% en cours de langue. Organisés sous l'égide du programme «Premier emploi» de la Fondation ch (<http://www.ch-go.ch>), ils sont gérés par l'ORP en collaboration avec le Service du personnel et d'organisation de l'Etat de Fribourg et sont ouverts à tout demandeur d'emploi ayant droit aux indemnités de chô-

mage, en particulier les jeunes ayant terminé une formation professionnelle ou qui sont diplômés d'une haute école.

2.3. Loi cantonale sur l'aide sociale (LASoc; RSF 831.0.1)

La loi du 14 novembre 1991 sur l'aide sociale prévoit, à son article 4, alinéa 5, la mesure d'insertion sociale, laquelle est précisée à l'article 2 du règlement d'exécution de la loi (RELASoc; RSF 831.0.11). Selon cette dernière disposition, ces mesures visent à atteindre conjointement le renforcement des compétences sociales (compétences personnelles, relationnelles et organisationnelles) et le développement des liens sociaux qui permettent de retrouver une forme valorisante de participation à la société et de préparer, autant que possible, une réinsertion professionnelle. Les mesures d'insertion sociale se répartissent en six catégories: la formation, le développement personnel, le développement du bien-être personnel, les activités communautaires, la participation sociale et l'utilité sociale.

En principe, l'aide sociale ne mène pas directement de projets de réinsertion professionnelle avec les bénéficiaires au sens de la LASoc. Sa tâche est de préparer ou d'appuyer, notamment par les mesures d'insertion sociale (MIS), les démarches d'insertion professionnelle mises en œuvre par les services spécialisés dans le domaine tels que les ORP ou l'OAI. Pour cette raison, les services sociaux régionaux (SSR) n'utilisent généralement pas eux-mêmes l'instrument du stage en entreprise pour l'orientation, l'évaluation ou la valorisation de ressources. En revanche, il arrive que les organisateurs de MIS mandatés par les SSR fassent appel à de telles solutions en complément à leur propre programme pour déterminer par exemple une orientation professionnelle ou évaluer l'adéquation d'un choix professionnel.

Dans le domaine de l'asile, la collaboration avec les services spécialisés dans l'insertion professionnelle est aussi importante. Mais en raison du statut particulier de la population concernée et des restrictions qui en découlent, la mission des organismes mandatés est plus étendue. Ces services ont par conséquent des contacts directs avec les entreprises pour organiser le stage ayant pour but aussi bien l'orientation, l'évaluation que la formation.

3. Les besoins résiduels en matière de stages dans les entreprises

3.1. En matière de lutte contre le chômage

Pour le Service public de l'emploi (SPE), l'octroi de stages aux demandeurs d'emploi demeure l'une des mesures prioritaires

en mains des ORP, afin de favoriser leur réinsertion professionnelle et d'assurer le maintien de leurs compétences. Cette mesure est ainsi amplement utilisée puisqu'en 2011, ce ne sont pas moins de 869 stages qui ont été organisés dans le cadre de l'assurance-chômage. Ces stages se sont répartis comme suit (source SECO, Lamda):

- > Stages d'essai ou d'orientation: 571
(durée: en principe max. 3 sem.);
- > Stages de formation: 231
(durée: en principe max. 3 mois);
- > Stages professionnels: 67
(durée: en principe max. 6 mois).

La mise en place de ces stages n'est cependant pas toujours aisée: premièrement, il n'existe aucun moyen pour imposer à une entreprise l'ouverture d'une place de stage. La négociation en vue d'un éventuel engagement du demandeur d'emploi demeure donc le moyen le plus efficace pour permettre l'organisation de la mesure. Deuxièmement, les entreprises intéressées ne disposent pas toujours des infrastructures nécessaires à accueillir des stagiaires dans de bonnes conditions, ce qui peut avoir également une influence sur le succès de la mesure. A cela s'ajoute un important investissement en temps pour l'entreprise, afin d'assurer l'organisation des stages et le suivi des personnes concernées. Ensuite, il sied de relever que de nombreuses institutions sont à la recherche de places de stages (AI, service civil, etc.), ce qui peut engendrer, auprès des chefs d'entreprises démarchés, un effet de saturation par rapport au nombre des demandes. Finalement et dès lors que les stages devraient aboutir à une prise d'emploi, il est évident que les entreprises favorisent les dossiers de demandeurs d'emploi présentant un profil satisfaisant aux besoins de ces dernières. Dans ces conditions, il n'est pas aisé de placer en stage les demandeurs d'emploi qui présentent des faiblesses liées, par exemple, à un manque de formation, à une certaine démotivation, à un problème de savoir être ou de santé physique ou psychique.

Confronté à ce genre de problématiques (notamment médicales), les ORP travaillent sur 3 axes possibles:

- > La collaboration interinstitutionnelle (collaboration AI/SPE/SSR);
- > La prévention en vue d'une détection précoce, en collaboration avec l'AI;
- > Collaboration avec les organisateurs de mesures (par ex. la fondation Intégration pour tous – IPT) en vue de trouver des places de stages.

Au vu de ce qui précède, on constate que, même si les mesures octroyées demeurent nombreuses, les autorités d'application de l'assurance-chômage sont confrontées au problème du manque de places de stages pour répondre aux besoins spécifiques des ORP. Cette carence est liée principalement à la contrainte, imposée par les dispositions légales relatives à l'assurance-chômage, selon laquelle toute mesure doit viser une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. En effet, l'octroi d'un stage va dépendre d'un éventuel poste ouvert auprès de l'entreprise, susceptible d'être repourvu à l'intéressé.

Ainsi, si l'on considère les buts poursuivis par la loi et les directives qui en assurent son application, le stage constitue principalement un moyen de mettre le demandeur d'emploi en relation avec une entreprise, en poursuivant un objectif de placement durable. Cette façon de procéder demeure plutôt avantageuse pour les employeurs potentiels: dès lors que le stagiaire est indemnisé par l'assurance durant la mesure, il n'a, en principe, pas à le rémunérer lui-même. L'employeur potentiel ainsi que le stagiaire disposent ainsi d'une période déterminée par l'autorité pour vérifier l'adéquation entre le profil du demandeur d'emploi et l'emploi proposé.

Pour les autres stages professionnels (auprès de la Confédération et du canton, ainsi que les stages à l'étranger), l'existence d'un poste à repourvoir demeure secondaire, puisqu'il s'agit avant tout de permettre aux demandeurs d'emploi concernés de vivre une expérience professionnelle ou de se familiariser avec une autre langue. Néanmoins, les autorités de l'assurance-chômage partent du principe que les intéressés sont pleinement employables au profit de l'organisateur de la mesure, si bien que ce dernier est tenu de participer à l'indemnisation de l'assuré (25% de l'indemnité journalière brute de l'assuré, au minimum 500 francs par mois).

Comme on peut le constater, les stages proposés par les postulants diffèrent sensiblement des besoins exprimés par les ORP, puisqu'ils ne sont pas nécessairement en lien avec l'existence d'un poste à repourvoir à bref délai, qui permettrait au demandeur d'emploi de retrouver du travail au sein de l'entreprise organisatrice de la mesure. Quand bien même on pourrait imaginer placer des demandeurs d'emploi en stage auprès d'entreprises volontaires, l'existence de l'aptitude au placement de ceux-ci, soit la garantie de leur employabilité à très court terme, implique qu'aucune mesure particulière de réinsertion ne devrait être fournie par l'organisateur. Il en découle que l'assurance-chômage ne saurait être en mesure d'indemniser le fournisseur de la mesure, puisque les prestations de ce dernier se limiteraient à occuper professionnellement une personne en recherche d'emploi pour la durée du

stage. Cette mesure pourrait donc être assimilée à un stage professionnel dont le but principal réside dans l'occupation du demandeur d'emploi, ce dernier fournissant toutefois une réelle prestation de travail au profit de l'entreprise. Aussi, et comme rappelé ci-dessus, cette dernière serait appelée à participer à l'indemnisation de la personne en stage.

3.2. En matière de réinsertion après une maladie ou suite à une invalidité

Comme on l'a vu et ainsi que rappelé dans la réponse du Conseil d'Etat aux postulants, l'OAI dispose d'un vaste réseau d'entreprises appelées à participer à la réinsertion des bénéficiaires de l'assurance, si bien qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de besoins non couverts en matière de stages en entreprises. Comme c'est le cas pour l'assurance-chômage, l'AI n'a pas pour objectif de fournir à ses assurés des prestations de placement en stages qui impliqueraient une rémunération de fournisseurs ne réalisant pas de mesures spécifiques. En effet, la participation de l'assurance-invalidité consiste uniquement à indemniser ses assurés placés en mesure de réinsertion, après avoir, si nécessaire, fourni et financé des mesures d'évaluation, de réorientation, de reclassement ou de formation. A ce titre, tous les frais pour des observations en centre spécialisé sont pris en charge par l'assurance-invalidité. Or il s'avère que ces mesures spécifiques ne sauraient être réalisées par le biais de stages auprès d'entreprises de l'économie privée, pour des raisons évidentes de temps et de compétences.

Aussi, même si une offre de stages supplémentaires auprès des entreprises de l'économie privée permettrait d'étoffer le réseau de l'AI, une rémunération de ces mesures par l'assurance ne pourrait être envisagée.

3.3. En matière d'aide sociale

Comme mentionné ci-dessus, l'aide sociale n'utilise généralement pas l'instrument du stage en entreprise pour l'orientation, l'évaluation ou la valorisation de ressources. Néanmoins, la question des stages peut se poser essentiellement dans le contexte de l'organisation des mesures d'insertion sociale (MIS). Par contre, il a été récemment précisé par la commission pour les jeunes en difficulté d'insertion dans la vie professionnelle (CDJ) que les services sociaux régionaux devraient être dotés de mesures spécifiques supplémentaires en faveur des jeunes entre 20 et 25 ans environ, présentant d'importantes difficultés d'insertion professionnelle.

Dans ce contexte, les stages en entreprises semblent être l'un des instruments incontournables qu'il est prévu de mobiliser

par l'intermédiaire de fournisseurs qui ont déjà de l'expérience dans ce domaine. Parmi les stages, celui d'évaluation est probablement très utile, pour peu qu'on en détermine précisément l'étendue des besoins. Il existe du reste une mesure d'insertion sociale prévoyant systématiquement des stages en entreprise, dont le cahier des charges préfigure déjà le type de mesure que les services sociaux seront appelés à développer pour les jeunes en difficulté. Cette mesure a permis d'organiser en 2011 exactement 44 stages en entreprise.

Dans le domaine de l'asile le recours à des stages en entreprise est tout aussi fréquent, si non plus, qu'à l'aide sociale. Le stage en entreprise est en effet réputé dans les situations de migration comme un excellent moyen de valorisation des ressources. Le volume de stage en entreprise dans le domaine de l'asile peut être estimé entre 50 et 60 par année.

Considérant le nombre de stages déjà organisé dans ce domaine auquel s'ajoutent les nouvelles attentes issues de la récente décision de la CJD, les besoins en stage entre les domaines de l'aide sociale et de l'asile devraient donc osciller entre 120 à 150 stages par année. Toutefois, il ne s'agit de loin pas exclusivement de stage d'évaluation puisqu'au total, le volume de stage d'évaluation souhaitable pour les domaines de l'aide sociale et de l'asile est estimé entre 30 et 40 par année. Ce type de stage nécessitant par ailleurs une infrastructure particulière, il est généralement fait appel à des organismes spécialisés pour les organiser (notamment ORIF). Il n'est d'ailleurs pas dans la vocation des entreprises du domaine privé de se doter d'infrastructures permettant de réaliser ces évaluations.

S'il s'avérait que des entreprises aient pour intention de s'équiper et d'investir pour suivre et rendre compte de stage d'évaluation, il est évident qu'une rétribution spécifique devrait s'imposer. Par contre, pour tous les autres types de stage, la rémunération n'est pas envisageable, puisque cette démarche est profitable non seulement pour le bénéficiaire, mais également pour l'entreprise. Outre le fait que ces dernières peuvent ainsi disposer d'une main d'œuvre indemnisée par l'aide sociale, cette mesure permet une observation à l'embauche. De plus, le «marché» des stages étant relativement conséquent, une rémunération indistincte de ces mesures pourrait s'avérer problématique, non seulement en raison du coût engendré, mais également en termes d'organisation pour les autorités concernées. Une différenciation des stages est donc indispensable et la qualité des stages d'évaluation réalisés en entreprise devrait être vérifiée strictement et régulièrement.

Comme déjà mentionné, les besoins en stage dans les domaines de l'aide sociale et de l'asile se situent probablement entre 120 et 150 par année. Parmi ces stages, 30 à 40 concernent des évaluations dans l'activité qui pourraient être rémunérées et l'entreprise pourrait être un bon support pour les réaliser. Toutefois, compte tenu de la vocation des entreprises et de l'exigence que représente la réalisation de stage d'évaluation, il est à se demander s'il existe des entreprises vraiment intéressées par ce type d'activité. Elles connaissent déjà bien les exigences en matière d'apprentissage et leur soutien à la formation professionnelle demeure prioritaire.

4. Conclusion

Il ressort de l'analyse qui précède que les besoins en places de stages exprimés par les autorités en charge des questions de chômage, d'invalidité et d'aide sociale peuvent être classés en 3 catégories distinctes:

1. Les stages s'accompagnant de mesures d'évaluation, de réorientation, de reclassement et de formation. Ces stages relèvent principalement de l'assurance-invalidité et, dans une moindre mesure, de l'aide sociale. Ils s'adressent à un public spécifique, en reconversion à la suite d'une maladie ou d'un handicap, ou concerné par une réintégration progressive visant à retrouver une aptitude à l'emploi;
2. Les stages professionnels visant l'orientation et la formation des bénéficiaires. Ces stages relèvent principalement de l'assurance-chômage et s'adressent à un public disposant d'une aptitude au placement reconnue. Ils ont pour principal but de permettre au demandeur d'emploi d'intégrer une entreprise et, éventuellement de s'y former, en vue de décrocher un emploi;
3. Les stages visant l'octroi d'une expérience supplémentaire dans le monde du travail ou l'acquisition de connaissances spécifiques, notamment linguistiques. Ces stages, qui, en principe, ne débouchent pas directement sur une embauche, relèvent également de l'assurance-chômage.

Comme on l'a vu, la participation des autorités concernées aux frais liés à l'organisation de stages ne peut être envisagée que lorsque des prestations spécifiques sont assurées par le fournisseur de la mesure (stages mentionnés sous pt. 1, ci-dessus). Ces prestations, qui répondent à des mandats intégrant des cahiers de charges précis, consistent en la prise en charge des bénéficiaires, afin de procéder à leur évaluation en vue d'une réorientation ou d'une réinsertion dans le marché du travail. Quant aux autres stages (stages mentionnés sous pt. 2 et 3, ci-dessus), ils doivent être considérés

comme un avantage direct, notamment pour le bénéficiaire, mais également pour l'employeur, qui peut ainsi disposer de force de travail supplémentaire en tout ou partie à charge de l'autorité compétente, et/ou évaluer un candidat à un poste ouvert avant de procéder à son engagement. Les frais liés à ces stages ne sont donc pas pris en charge par l'autorité, qui peut même, dans certaines situations, exiger une participation de l'organisateur.

En l'occurrence, les postulants souhaitent que les candidats à la réinsertion professionnelle (principalement les personnes en changement d'orientation suite à un accident ou une maladie) puissent être pris en charge par des entreprises volontaires de l'économie privée, moyennant une compensation financière. Les prestations assurées consisteraient en un parrainage des bénéficiaires. Les stages tels que proposés sont dignes d'intérêts, puisqu'ils auraient pour avantage d'intégrer les candidats à la réinsertion professionnelle dans un univers professionnel concret. Par contre leur spécificité ne répond manifestement pas aux exigences des prestations à fournir, qui peuvent être financées par le biais des assurances, notamment l'assurance-invalidité. En effet, tels que présentés, ces stages n'intègrent pas la procédure d'évaluation des candidats, qui doit amener à une éventuelle réorientation professionnelle et à des mesures de formation qui peuvent être octroyées dans ce but.

Ainsi et comme relevé dans le cadre des besoins en matière d'aide sociale, les entreprises intéressées devraient s'équiper et acquérir les compétences propres à assurer des stages allant au-delà des simples stages d'essai, intégrant des procédures permettant l'évaluation des bénéficiaires, en vue d'une réorientation professionnelle. C'est à cette condition uniquement que celles-ci pourraient se substituer aux centres spécialisés auxquels recourent aujourd'hui les assurances, par l'intermédiaire de mandats de prestations.

Afin de s'assurer qu'il existe, auprès des entreprises fribourgeoises, un réel intérêt à entamer des démarches allant en ce sens, le Conseil d'Etat s'adressera à ses partenaires économiques, afin d'établir une liste des sociétés intéressées. Cela fait, il mettra ces entreprises en relation avec les autorités compétentes, en vue de l'établissement d'un partenariat éventuel dans le domaine de l'organisation de stages professionnels, qu'ils soient rémunérés ou non.

Nous vous invitons à prendre acte de ce rapport.