

Mesures d'aide à l'engagement

(éd. novembre 2017)



Votre retour à l'emploi peut nécessiter une aide à l'engagement.

Les ORP vous proposent, sous certaines conditions et en fonction de la situation, des mesures pour faciliter votre embauche.

Cette brochure vous présente les différentes mesures existantes.

1. Stage d'essai	4
2. Allocation d'initiation au travail (AIT)	5
3. Allocation cantonale d'initiation au travail (ACIT)	7
4. Stage professionnel	8
5. Allocation de formation (AFO)	10
6. Gain intermédiaire	12

1. Stage d'essai

L'ORP, avec le stage d'essai, vous donne l'opportunité de lever les doutes auprès d'un employeur, de démontrer vos compétences et votre personnalité dans le cadre même de l'entreprise, et vous permet également d'évaluer les exigences du poste proposé. Pendant la période de votre stage d'essai, vous gardez l'avantage de continuer à percevoir vos indemnités de chômage.

Objectifs de la mesure pour l'employeur

- › tester un candidat avant l'engagement afin d'évaluer ses compétences.

Avantages pour l'employeur

- › aucun coût salarial ;
- › évaluer – sans contrainte administrative liée à l'engagement et pour une période donnée – si le candidat correspond au profil recherché.

Conditions d'octroi

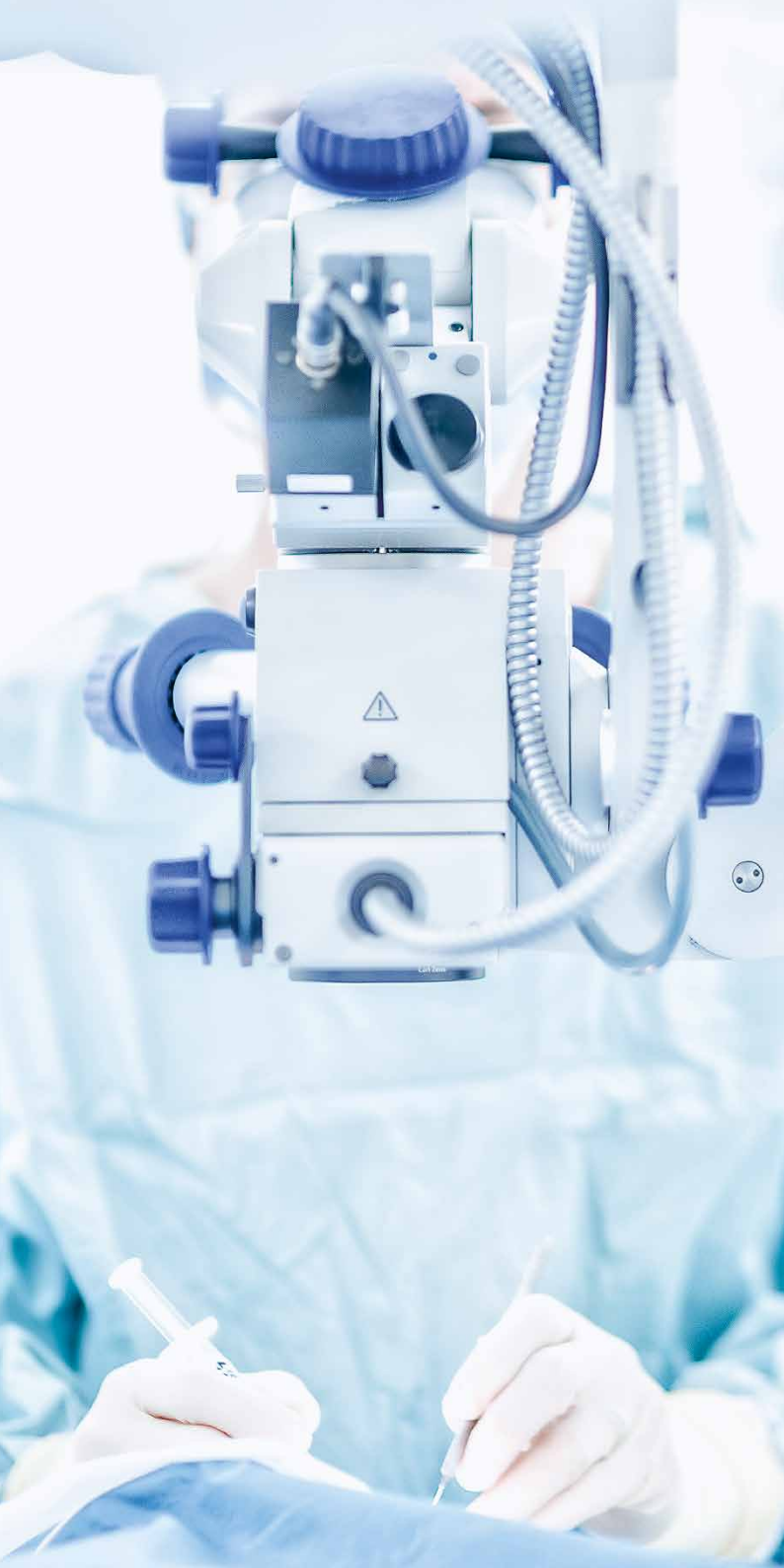
- › faire la demande à l'ORP (l'entreprise ou le collaborateur).

Durée

- › de quelques jours à 3 semaines au maximum (selon les besoins de l'évaluation).

Que doit observer l'employeur

- 4
- › garantir une prise en charge adéquate du collaborateur, avec comme unique objectif l'engagement.



2. Allocation d'initiation au travail (AIT)

Le marché du travail évolue chaque jour et vos compétences doivent parfois être adaptées aux besoins des employeurs. Ces adaptations impliquent souvent un investissement pour l'employeur. L'ORP, sous certaines conditions, peut aider à financer la période de formation nécessaire et augmenter ainsi vos chances d'être engagé.

Objectifs de la mesure

- › subventionner la formation en entreprise de demandeurs d'emploi nécessitant une initiation spécifique ;
- › encourager les employeurs à engager de nouveaux collaborateurs qui ne sont pas en mesure de fournir immédiatement une pleine prestation de travail.

Avantages pour l'employeur

- › adapter les compétences du nouveau collaborateur aux besoins spécifiques de l'entreprise ;
- › diminuer de 40 % (et jusqu'à 50 % pour les 50 ans et plus) les coûts salariaux pendant la période d'initiation pour les demandeurs d'emploi sous le régime de l'assurance chômage.

Conditions d'octroi

- › engager le nouveau collaborateur aux conditions salariales et de travail en usage dans la branche et la profession, avec un contrat de durée indéterminée ou déterminée (minimum 12 mois) ;
- › présenter un plan de formation précisant les différentes étapes de l'initiation (cela ne concerne pas la formation usuelle destinée à tout nouvel employé intégrant une entreprise).

6

Durée

- › de 1 à 6 mois selon l'importance de la formation ;
- › jusqu'à 12 mois pour les 50 ans et plus.

Que doit observer l'employeur

- › garantir une prise en charge adéquate du collaborateur dans l'entreprise (condition essentielle pour réussir la mise au courant) ;
- › être en mesure d'offrir au collaborateur un encadrement qualifiant.

3. Allocation cantonale d'initiation au travail (ACIT)

Le marché du travail évolue chaque jour et vos compétences – de par votre éloignement du marché du travail – doivent parfois être adaptées aux besoins spécifiques des employeurs. Ces adaptations impliquent souvent un investissement pour l'employeur. L'ORP, sous certaines conditions, peut aider à financer la période de formation nécessaire et augmenter ainsi vos chances d'être engagé.

Objectifs de la mesure

- › subventionner la formation spécifique en entreprise de demandeurs d'emploi au bénéfice du revenu d'insertion (RI) en vue de les réinsérer sur le marché du travail ;
- › encourager les employeurs à engager de nouveaux collaborateurs qui ne sont pas en mesure de fournir immédiatement une pleine prestation de travail.

Avantages pour l'employeur

- › adapter les compétences du nouveau collaborateur aux besoins spécifiques de l'entreprise ;
- › diminuer de 80 % les coûts salariaux pendant la période d'initiation pour les personnes bénéficiant du revenu d'insertion (RI).

Conditions d'octroi

- › engager le nouveau collaborateur aux conditions salariales et de travail en usage dans la branche et la profession avec un contrat de durée indéterminée ou déterminée (minimum 12 mois) ;
- › présenter un plan de formation précisant les différentes étapes de l'initiation.

7

Durée

- › de 1 à 6 mois maximum selon l'importance de la formation.

Que doit observer l'employeur

- › garantir une prise en charge adéquate du collaborateur dans l'entreprise (condition essentielle pour réussir la mise au courant) ;
- › être en mesure d'offrir au collaborateur un encadrement qualifiant.



4. Stage professionnel

Vous sortez des études et/ou vous avez besoin d'expérience complémentaire pour favoriser votre réinsertion professionnelle. Le stage professionnel, en entreprise, permet d'être activement dans une situation d'emploi tout en continuant à percevoir des indemnités.

Objectifs de la mesure

- › offrir à des demandeurs d'emploi une expérience nouvelle ou une première expérience en vue de faciliter leur insertion ou réinsertion professionnelle, l'acquisition ou la remise à niveau de compétences, un contact avec le réseau professionnel.

Avantages pour l'employeur

- › bénéficier des services d'un collaborateur motivé ;
- › participer aux frais à raison d'un quart seulement du salaire brut et CHF 550.– minimum par mois pour des demandeurs d'emploi bénéficiant du régime de l'assurance chômage, et de 20 % seulement du salaire brut jusqu'à concurrence de CHF 2'800.– maximum (équivalent plein temps) pour les personnes bénéficiaires du revenu d'insertion ;
- › favoriser la relève et l'engagement de nouveaux collaborateurs (gestion prévisionnelle des emplois).

Conditions d'octroi

- › présenter un programme détaillé d'activités correspondant au profil du candidat et des objectifs précis ;
- › offrir un environnement de travail adapté aux exigences du poste ;
- › nommer un « responsable de stage » disposant des compétences et de l'expérience nécessaire.

Durée

- › jusqu'à 6 mois.

Que doit observer l'employeur

- › encadrer le stagiaire, le soutenir dans ses recherches d'emploi et le libérer pour qu'il puisse se présenter aux entretiens d'embauche ;
- › respecter ponctuellement sa participation aux frais ;
- › remettre au participant un certificat de stage au terme de la mesure.

5. Allocation de formation (AFO)

Votre parcours scolaire, professionnel ou de vie ne vous a pas permis d'accéder à une formation certifiée. L'AFO favorise votre engagement en apprentissage ou une formation reconnue auprès d'un employeur, tout en vous assurant des moyens de subsistance par le biais d'indemnités de chômage perçues pendant votre période de formation.

Objectifs de la mesure

- › permettre aux demandeurs d'emploi de plus de 30 ans d'acquérir une formation de base, validée par un CFC ou un diplôme reconnu par le canton.

Avantages pour l'employeur

- › bénéficier des services d'un collaborateur motivé par l'acquisition d'une formation reconnue ;
- › engager un collaborateur rapidement opérationnel de par son expérience professionnelle ;
- › verser un salaire correspondant à celui d'un apprenti de dernière année.

Conditions d'octroi

- › offrir au collaborateur une place de travail adaptée aux besoins de la formation pour lui permettre d'atteindre l'objectif de la mesure.

Durée

- › les allocations de formation sont octroyées pour le temps nécessaire à la formation du collaborateur, mais en principe pour une durée maximum de trois ans d'apprentissage, ou de quatre ans lorsque l'apprentissage requiert ce nombre d'années.

10

Que doit observer l'employeur

- › être habilité à former des apprentis (maître d'apprentissage) ;
- › conclure un contrat d'apprentissage avec le collaborateur ;
- › verser la totalité du salaire (salaire brut d'apprenti + AFO) directement à l'assuré et s'acquitter des charges sociales durant la durée de la formation. La caisse de chômage de l'assuré rétrocède à l'employeur, mensuellement, le montant de l'allocation de formation y compris les charges sociales s'y rapportant.

6. Gain intermédiaire

Certaines professions nécessitent des missions courtes ou il arrive que le marché du travail impose des emplois temporaires ou à temps partiel.

La crainte de perdre des indemnités de chômage peut être un frein ; le dispositif du chômage propose alors la solution du « gain intermédiaire », qui offre la possibilité d'être engagé pour une mission temporaire ou à temps partiel tout en garantissant une rémunération équivalant au minimum des indemnités de chômage. Cette solution vous donne également l'occasion de maintenir vos connaissances professionnelles et de garder le contact avec le marché du travail.

Objectif de la mesure

- › permettre au demandeur d'emploi d'avoir un revenu (gain intermédiaire) provenant d'une activité salariée ;
- › maintenir les compétences professionnelles du demandeur d'emploi tout en lui versant des indemnités de chômage compensatoires.

Avantage pour l'employeur

- › bénéficier des services temporaires ou à temps partiel d'un collaborateur compétent.

Conditions d'octroi

- › disposer d'un revenu inférieur aux indemnités de chômage pour que l'employé obtienne une compensation de l'assurance chômage.

Durée

- › selon les besoins.

Que doit observer l'employeur

- › verser un salaire conforme ;
- › signer l'attestation de gain intermédiaire afin que la caisse de chômage calcule le droit à la compensation.

