

Comment recruter ou décrocher un emploi grâce à des allocations

Chaque année, des milliers de candidats à l'emploi et d'entreprises bénéficient d'aides dans le cadre de l'assurance chômage ou des lois cantonales.

Catherine Santoru
Office cantonal de l'emploi (OCE) Genève

Elles s'appellent allocation de formation (AFO), allocation d'initiation au travail (AIT) ou encore allocation de retour en emploi (ARE) et ont toutes un point commun: faciliter la signature d'un contrat de travail entre une entreprise et une personne inscrite à l'Office régional de placement (ORP) ou ayant épuisé son droit aux indemnités de chômage.

L'année dernière, ce sont 3000 contrats AFO et AIT qui ont été conclus dans toute la Suisse. Quant à l'ARE, en vigueur dans le canton de Genève, elle a permis 160 nouveaux recrutements en 2019.

L'Office cantonal de l'emploi (OCE) de Genève lance d'ailleurs ce mois une campagne de communication numérique pour promouvoir davantage ces allocations.

Justement, comment fonctionnent-elles? Et dans quels cas sont-elles utilisées? Explications.

Allocation de formation (AFO)

Cette allocation permet à une entreprise de recruter en apprentissage des adultes âgés de 25 ans



Les allocations facilitent la signature d'un contrat de travail entre une entreprise et un candidat ORP ou ayant épuisé son droit au chômage. ISTOCK

D'autres aides possibles au recrutement

● L'assurance-chômage fédérale propose également les prestations suivantes:

Test d'aptitude d'une durée allant d'un à cinq jours (exceptionnellement de six à vingt jours), le test d'aptitude permet à un employeur de vérifier que le candidat sélectionné répond totalement à ses attentes. Cette mesure est valable pour les emplois à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Financement de formation si une entreprise recrute un candidat qui a besoin de suivre une formation avant de pouvoir occuper son nouveau poste, l'assurance-chômage peut prendre en charge les frais de cours.

Stage un employeur peut donner la possibilité à un candidat inscrit à l'ORP d'effectuer un stage au sein de son entreprise. S'il est prêt à prendre à sa charge 25% au minimum de ses indemnités

de chômage, la durée du stage peut aller jusqu'à six mois maximum.

Infos Genève

AIT: ait@etat.ge.ch,
AFO: afo@etat.ge.ch,
Stage, test d'aptitude, financement de formation: se@etat.ge.ch,
ARE: are@etat.ge.ch.
Autres cantons: s'adresser au Service de l'emploi ou à l'ORP de son canton de domicile. **C.S.**

3000

C'est le nombre de contrats AFO et AIT qui ont été conclus en 2019 dans toute la Suisse, tandis que l'ARE, en vigueur dans le canton de Genève, a permis 160 nouveaux recrutements l'année dernière.

et plus. L'employeur peut ainsi former un nouveau collaborateur ayant potentiellement déjà travaillé en entreprise, avec une ou plusieurs expériences professionnelles. Une fois le contrat conclu, il verse chaque mois à l'apprenti un salaire qui s'élève généralement à 3500 francs, lequel est en grande partie financé par l'État.

Pour le candidat à l'emploi sans formation professionnelle, il s'agit avant tout d'apprendre un métier. S'il a droit à l'AFO, il peut chercher une place d'apprentissage en se renseignant auprès de l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue (OFPC) ou consulter le site internet www.orientation.ch.

Allocation d'initiation au travail (AIT)

Un employeur est très intéressé par un candidat ORP, mais il manque à ce dernier certaines compétences pour être immédiatement opérationnel à son poste de travail. Grâce à l'AIT, il peut développer les compétences de son futur collaborateur selon ses besoins. En contrepartie, l'employeur touche une participation financière de l'État d'au moins 40% du salaire pendant une durée pouvant aller jusqu'à douze mois dans certains cas.

De son côté, le candidat doit d'abord s'assurer auprès de son conseiller en personnel qu'il a droit à l'AIT. Si tel est le cas, il peut sortir ce joker au bon moment, c'est-à-dire lorsque qu'il sent qu'un employeur est séduit par sa candidature mais qu'il hésite encore.

Allocation de retour en emploi (ARE)

À Genève, l'ARE permet d'engager une personne ayant épuisé son droit aux indemnités fédérales de chômage et de recevoir une aide financière de l'État de 50% de son salaire sur une durée déterminée. Elle est versée pendant douze mois consécutifs au maximum pour les personnes âgées de moins de 50 ans et pendant vingt-quatre mois consécutifs au maximum pour celles âgées de 50 ans et plus. Dans les deux cas, la durée de l'ARE est fixée en fonction, notamment, du profil du candidat et de ses besoins en formation.

Grâce à l'ARE, le candidat en fin de droit peut bénéficier d'un soutien supplémentaire pour rebondir sur le marché du travail.

Un exemple concret

Marianne a 38 ans et est assistante de direction depuis plus de huit ans. Elle connaît son métier parfaitement. Il y a neuf mois, elle se retrouve au chômage. Dans son domaine, la concurrence est rude. Lors de ses démarches de recherche d'emploi, elle rencontre un responsable d'agence immobilière qui cherche à recruter une assistante qualifiée. Il s'intéresse au profil de Marianne, dont il apprécie les compétences tant professionnelles que personnelles, mais il hésite car cette dernière n'a pas d'expérience dans l'immobilier. Grâce à l'AIT, il pourra former Marianne aux spécificités du poste à pourvoir.

À quel salaire a-t-on droit lorsque le coronavirus nous empêche de travailler?

L'œil du pro

Marianne Favre Moreillon
Directrice
Droit Actif



Avec la pandémie et les mesures prises par le Conseil fédéral, beaucoup de collaborateurs n'ont pas pu fournir leur prestation de travail. Qu'en est-il de leur rémunération? Maladie, mise en quarantaine, garde d'enfants, personnes vulnérables. Tour d'horizon sur le droit au salaire et les différentes assurances perte de gain (APG). Lorsqu'un collaborateur est en in-

capacité de travail en raison du coronavirus ou qu'il en perçoit les symptômes, il a droit à son salaire pour un temps limité, selon l'article 324a CO, ou aux prestations de l'APG maladie. Même si l'OFSP recommande de ne pas exiger de certificat médical avant le 5^e jour d'absence, l'entreprise reste libre d'en requérir un dès le 2^e ou 3^e jour, conformément au règlement du personnel.

Beaucoup de collaborateurs se sont retrouvés en quarantaine car ils ont été en contact avec une personne infectée ou vraisemblablement infectée. Dans la mesure où ces personnes n'étaient pas malades, le Conseil fédéral a mis en place une APG similaire à celle

du congé maternité. Les personnes placées en quarantaine, par un médecin ou sur décision d'une autorité, qui doivent interrompre leur activité, ont droit à une allocation. Ce droit prend fin au terme de la quarantaine, mais au plus tard lorsque 10 indemnités journalières ont été versées. L'indemnité est égale à 80% du salaire et s'élève au maximum à 196 francs par jour. Si l'activité peut être exercée sous la forme de télétravail, il n'y a aucun droit à l'allocation.

De nombreux parents se sont retrouvés sans solution de garde pour les enfants en raison de la fermeture des écoles et du fait que les grands-parents sont des

«Beaucoup de collaborateurs se sont retrouvés en quarantaine car ils ont été en contact avec une personne infectée ou vraisemblablement infectée»

personnes à risques. Le Conseil fédéral a également décidé de mettre en place une APG. Les parents qui doivent interrompre leur travail pour s'occuper d'en-

fants jusqu'à l'âge de 12 ans révolus peuvent prétendre à une indemnisation identique aux situations de quarantaine.

Les personnes vulnérables font l'objet d'une protection particulière. Il s'agit des personnes de 65 ans et plus et de celles qui souffrent d'hypertension artérielle, de diabète, de maladies cardiovasculaires, de maladies respiratoires chroniques, de faiblesse immunitaire due à une maladie ou à une thérapie, de cancer. L'employeur peut exiger un certificat médical.

La protection accordée est la suivante. L'employeur doit leur permettre d'effectuer du télétravail. Si ce n'est pas possible, il

leur attribue des tâches de substitution qui peuvent être effectuées à domicile. Si la présence des collaborateurs est indispensable dans l'entreprise, l'employeur doit prendre des mesures de protection ou leur octroyer d'autres tâches moins risquées.

Lorsque aucune de ces mesures n'est possible, l'employeur doit les dispenser de l'obligation de travailler et verser l'entier du salaire. Si l'entreprise est au bénéfice d'une RHT, ces personnes peuvent être incluses dans le cercle des bénéficiaires. Elles percevront alors 80% de leur salaire.

www.droitactif.ch

Apprentissage Des entreprises sont encore à la recherche d'apprentis et d'apprenties **Page 2**

Formation Le gouvernement genevois aide financièrement les entreprises formatrices **Page 8**