

Des allocations pour décrocher un emploi ou pour recruter

Nombre de chômeurs peuvent bénéficier de l'allocation fédérale d'initiation au travail (AIT), mais aussi d'autres aides cantonales

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

Mélanie* a un CFC de coiffeuse. Mais cela fait huit ans qu'elle n'a plus pratiqué et elle ne maîtrise plus toutes les nouvelles techniques de coiffure. Pourtant, elle est très motivée et possède déjà une solide expérience dans la profession.

Lorsqu'elle rencontre Sophia*, gérante d'un salon de coiffure à Genève, elle met en avant les avantages de l'allocation d'initiation fédérale au travail (AIT), dont lui a parlé son conseiller en personnel de l'Office régional de placement (ORP).

Sophia, de son côté, cherche une employée motivée en qui elle aura pleine confiance. Elle remarque que Mélanie possède toutes les qualités requises, hormis la maîtrise et la pratique des nouvelles techniques de coloration et de coupes de cheveux. Prête à la former dans ce domaine, elle voit ses efforts récompensés par une AIT de quatre mois, qui lui sera accordée par l'ORP où est inscrite Mélanie.

Mais qu'est-ce que cette aide? Comment en bénéficier? Explications.



Chômeurs et patrons ont tout à gagner des diverses aides au retour à l'emploi.

Les aides dans les cantons lémaniques

● **Le canton de Genève** propose l'Allocation de retour en emploi (ARE), une prestation cantonale qui fonctionne selon le même principe que l'AIT (*lire ci-contre*). Elle permet de recruter des candidats en fin de droits au chômage, mais également des indépendants ou des personnes à l'aide sociale, après analyse du droit à l'ARE. La participation de l'État s'élève à 50% du salaire brut. Elle peut être versée pendant douze mois consécutifs au maximum pour les moins de 50 ans et vingt-quatre mois consécutifs au maximum pour les

50 ans et plus. La durée dépend des besoins en formation du candidat et du type d'encadrement mis à disposition par l'entreprise. Le contrat de travail doit être de durée indéterminée (CDI). Chaque année, plusieurs centaines de candidats sont ainsi recrutés via l'ARE dans le canton de Genève.

Le canton de Vaud propose, de son côté, l'Allocation cantonale d'initiation au travail (ACIT) aux bénéficiaires du revenu d'insertion (RI) dont le placement est difficile, afin de subventionner leur formation spécifique lors de la reprise d'emploi. Ici, l'employeur

paye le plein salaire à son nouvel employé et le Service cantonal de l'emploi reverse à l'employeur 80% du salaire pendant la période d'initiation (six mois maximum). Cette aide permet à l'entreprise d'engager et former un nouveau collaborateur qui n'est pas en mesure de fournir tout de suite une pleine prestation de travail. L'an dernier, les ORP vaudois ont suivi en moyenne 3100 bénéficiaires du RI. Plus de la moitié d'entre eux ont retrouvé du travail avec l'aide de leur conseiller ORP et l'appui de mesures de réinsertion professionnelle. **C.E./E.M.**

Qu'est-ce que l'AIT et comment fonctionne-t-elle?

C'est une allocation qui permet à une entreprise prête à engager et à former un candidat inscrit à l'ORP d'obtenir un soutien financier de l'État. Il s'agit d'une participation au paiement de son salaire, pendant une période pouvant aller jusqu'à six mois. Pour les personnes âgées de 50 ans et plus, elle peut durer jusqu'à douze mois. La participation de l'assurance-chômage au salaire s'élève en moyenne à 40%, et à 50% dès 50 ans.

La durée de l'AIT dépend des besoins en compétences de l'entreprise, mais elle ne concerne pas la mise au courant usuelle réservée à tout nouvel employé.

Demandeur d'emploi: comment la promouvoir auprès d'un recruteur?

Vous êtes en contact avec un employeur qui s'intéresse à vous, mais il hésite à vous embaucher car il vous manque certaines compétences pour satisfaire immédiatement aux exigences du poste. Il peut également arriver que vous fassiez partie de la dernière sélection de candidats pour un poste, et que vous sachiez que l'employeur devra vous former et vous encadrer. C'est alors le moment de sortir le «joker AIT». Parlez-lui de cette allocation et des avantages qu'il pourra en tirer. Vous augmenterez ainsi votre compétitivité par rapport aux autres candidats.

Employeur: comment recruter un candidat qui vous parle de l'AIT?

Prenez contact avec le service de l'emploi de votre canton. Votre demande doit lui parvenir au moins dix jours avant la prise d'emploi du nouveau collaborateur. Il n'est en effet pas possible d'obtenir une AIT après avoir déjà engagé le candidat.

Le contrat doit être de durée indéterminée (exceptionnellement de durée déterminée d'au moins douze mois).

Le service de l'emploi vérifiera alors que toutes les conditions légales sont bien remplies pour vous permettre de bénéficier de l'AIT. Il vous accompagnera aussi dans la constitution de votre dossier en vue d'obtenir cette prestation. Depuis l'existence de cette allocation fédérale, des milliers de contrats de travail ont été signés avec l'AIT.

* Prénoms d'emprunt

Plus d'infos

Genève
Office cantonal de l'emploi, rue des Gares 16, Genève
tél. 022 546 36 66
Pour l'AIT, tél. 022 388 10 18, se@etat.ge.ch
Pour l'ARE, tél. 022 546 37 72, are@etat.ge.ch
www.ge.ch, taper «AIT» ou «ARE» dans le moteur de recherche

Vaud
Service cantonal de l'emploi (SDE), rue Caroline 11, Lausanne, tél. 021 316 61 04
www.vd.ch/emploi **F.B.**

Et si le bonheur rendait performant?

L'œil du pro

Michel Baumann
Chasseur de têtes



Travailler dur vous mènera à la réussite, et réussir vous rendra heureux. Qui n'a jamais entendu ce précepte qui montre la voie vers le bonheur? Selon cette formule largement répandue dans les écoles, les entreprises et la société, être heureux au travail serait la récompense pour avoir atteint un haut niveau de performance. Faux, disent aujourd'hui à l'unisson bon nombre d'experts et de scientifiques. Psychologues, sociologues, neurologues et autres spécialistes du management le cla-

ment haut et fort: quel que soit votre travail, du plus simple au plus exigeant, être heureux est le fondement qui permet d'être performant.

Ce changement de paradigme s'appuie sur des études et des expérimentations dont les verdicts sont clairs: les employés et les managers qui éprouvent un réel bonheur au travail sont plus productifs et plus efficaces, tout en étant moins stressés. Il en découle donc une diminution de l'absentéisme et un plus faible taux de rotation du personnel. Concrètement, investir dans le bonheur au travail est rentable. Plusieurs entreprises l'ont déjà compris et engagent désormais des Chief Happiness Officers (CHO), soit des personnes dédiées à créer un climat d'entreprise favorisant le bonheur au travail.

Mais comment peut-on rendre des employés ou des managers plus heureux? Etonnamment, l'augmentation de salaire ou quelques jours de vacances en plus n'est pas forcément une finalité. La clé du bonheur au travail - et donc du succès - est plus subtile, plus humaine. Reconnaître le travail des gens, encourager l'autonomie, donner un sens au travail effectué, créer une atmosphère de travail harmonieuse et valoriser les messages positifs génère de meilleurs résultats. Par contre, rappelons-nous qu'un employeur ne peut pas imposer le bonheur à ses employés. Etre heureux au travail relève donc aussi de la responsabilité et de la volonté de chaque individu et de chaque équipe.

Concrètement, de petits gestes simples comme prendre le

temps de fêter une réussite, créer un espace où il est possible de communiquer des messages positifs ou souligner oralement ou par écrit les bons coups de la semaine chaque vendredi sont de petites actions peu coûteuses qui peuvent faire de grandes différences.

Les candidats que je côtoie sont de plus en plus nombreux à rechercher un environnement de travail qui les rendra heureux. Loin du caprice, cette tendance est un fabuleux outil de performance que les employeurs doivent aujourd'hui intégrer et développer au sein de leur entreprise. Qui sait si un bonheur au travail contagieux n'est pas, tout simplement, la clé de votre futur succès?

www.ems.ch Engineering Management Selection E.M.S. SA

Santé

38%

Plus d'un infirmier sur trois (38%) exerçant en Suisse romande est de nationalité étrangère. C'est là une proportion supérieure à celle des étrangers parmi la population active en Suisse (26,3%). Le canton de Genève est le plus concerné (59%), a relevé mardi un sondage de la Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV) et de l'Université de Lausanne (UNIL). Le Jura bernois est le moins concerné (20%). Plus d'un quart (27%) des infirmiers exerçant en Suisse romande réside en France. La proportion d'hommes dans ce domaine s'élève à 16%. Mais elle varie fortement selon le secteur. Près d'un homme sur trois (32%) occupe un poste de direction. **ATS**

Paris

Trois professeurs de l'EPFL primés

Trois professeurs de l'Ecole polytechnique fédérale de Lausanne (EPFL), Laurent Vulliet, Lyesse Laloui et Jian Zhao (maintenant à l'Université Monash, en Australie) ont reçu le prix Roberval à Paris. Ce prix défend la promotion et la diffusion de la science et des technologies en langue française. C'est l'ouvrage commun des trois professeurs, *Mécanique des sols et des roches*, publié par les Presses polytechniques et universitaires romandes en 2016 qui a été récompensé. L'œuvre lauréate traite de la mécanique des sols et de la mécanique des roches, des disciplines généralement traitées séparément dans la littérature. Le traité intègre également les connaissances en lien avec les écoulements souterrains et les transferts thermiques. **L.B.**

Apprentissage Unique en Suisse, le cursus de danseur interprète orientation contemporaine **Page 2**

Formation Les ingénieurs écologiques préservent le patrimoine naturel **Page 10**