



22 août 2023

Prolongation du programme pilote Aides financières jusqu'à fin 2024

Aperçu des principales modifications

Référence du dossier : 523-2900/40/1/23/Num



Introduction

Le 19 octobre 2022, le Conseil fédéral a décidé, dans le cadre du crédit d'engagement en faveur de mesures d'encouragement de l'intégration pour la période de 2024 à 2027, que le programme pilote serait poursuivi jusqu'en 2027. Le 29 novembre 2022, le DFJP a arrêté les modalités suivantes :

- **Phase I : prolongation d'un an (jusqu'à fin 2024)**
Dans un premier temps, la durée du programme pilote est prolongée d'un an, jusqu'à fin 2024. Les cantons participants auront ainsi davantage de temps pour mieux faire connaître cet instrument aux employeurs et pour accélérer sa mise en œuvre. Cette prolongation permettra notamment de remédier aux difficultés initiales liées à la pandémie de COVID-19.
- **Phase II : développement en fonction des besoins des secteurs frappés par une pénurie de main-d'œuvre (2025-2027)**
Dans un deuxième temps, l'articulation du programme pilote autour des besoins de l'économie (en particulier des secteurs frappés d'une pénurie de personnel qualifié) sera renforcée, notamment pour ce qui est du développement de mesures de qualification, de formations complémentaires liées à un emploi et de certificats de branche.

Le présent document donne un aperçu des principales modifications apportées lors de la révision de la circulaire à l'occasion de la phase I.

Modifications de fond (points clés)

Chiffre ¹	Texte initial (circulaire du 2 avril 2020)	Nouveau texte (Circulaire du 22 août 2023)	Explication
5.1 Groupe cible	[...] le programme pilote vise une <u>première</u> intégration durable sur le marché du travail, et non une <u>réintégration</u> par suite soit d'une perte d'emploi (AC), soit d'invalité causée par un accident ou une maladie (AI).	<p>Comme le programme pilote vise à encourager l'intégration professionnelle durable, les aides en question peuvent désormais aussi être accordées à des personnes ayant déjà acquis de l'expérience sur le premier marché du travail, mais dont l'expérience acquise n'a pas permis d'entrer durablement sur le marché du travail.</p> <p>Le groupe cible élargi se constitue de personnes dont les conditions de travail précaires ou le manque de compétences rendent très faibles les perspectives d'intégration professionnelle durable. Il est désormais possible d'affecter des aides financières pour permettre une <u>réintégration</u> ou pour aider les personnes en question à améliorer sensiblement leur rapport de travail (contrat de travail à durée indéterminée, taux d'occupation plus élevé et meilleur salaire).</p>	<p>Désormais, des aides financières peuvent aussi être accordées pour des personnes ayant déjà acquis des expériences sur le premier marché du travail, mais dont l'emploi n'est pas durable et pour lesquels une formation continue en cours d'emploi conduit à une amélioration des rapports de travail. Il s'agit notamment de personnes employées uniquement à titre saisonnier ou à un taux d'occupation très bas et dont les conditions d'engagement pourraient être améliorées grâce à une formation complémentaire en cours d'emploi.</p> <p>Si une formation complémentaire liée à un emploi ou un complément de salaire permet, de manière subsidiaire, d'améliorer la situation professionnelle de la personne en question en l'intégrant plus durablement dans le marché du travail (et en lui permettant de sortir de l'aide sociale), les mesures en question peuvent être financées dans le cadre du programme pilote.</p> <p>Restent en principe exclus de la participation les R/AP ayant droit aux prestations financières de l'AC ou de l'AI (personnes ayant cotisé pendant 12 mois au moins durant les deux dernières années).</p>
5.5.2 Contrat de travail	Le collaborateur bénéficie d'un contrat de tra-	Au moment d'accorder un soutien financier ou une formation complémentaire liée à un emploi, il faut que le job coach juge très probable la conclusion	Désormais, il suffira que la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ou de 12 mois au moins soit très probable au moment

¹ Selon les points clés de la circulaire du 2 avril 2020



	<p>vail à durée indéterminée ou de 12 mois au minimum.</p>	<p>d'un contrat de travail à durée indéterminée ou de 12 mois au minimum.</p>	<p>où une mesure est décidée. Il ne sera plus nécessaire que le contrat soit déjà conclu.</p> <p>Les expériences faites jusqu'ici ont révélé que c'est bien plus l'expertise des coaches professionnels et la relation de confiance qui les lie aux employeurs qui réduisent les risques d'effets d'aubaine, et non pas la condition stricte d'être au préalable au bénéfice d'un contrat de travail (qui est, en l'espèce, manifestement pénalisants). Le coach professionnel doit alors apprécier au cas par cas si la conclusion d'un contrat grâce au programme pilote est réaliste. Un contrat de longue durée peut aussi être envisagé si la personne fait ses preuves à la faveur d'une mesure prise dans le cadre du programme en question. L'assouplissement des conditions vise à tenir compte des situations de ce genre de même que du fait que beaucoup d'employeurs veulent connaître d'abord les personnes avant de les engager à long terme.</p> <p>Par contre, les financements de substitution demeurent exclus, l'objectif des aides financières étant de soutenir des personnes <u>supplémentaires</u> (cf. point 5.8).</p>
<p>5.5.3 Taux d'activité</p>	<p>Le taux d'activité est en principe d'au moins 80 %. Il peut être moins élevé si c'est dans l'intérêt du R/AP (obligations familiales, raisons de santé, formation ou perfectionnement), mais pas inférieur à 50 %.</p>	<p>Le taux d'activité est en principe d'au moins 80 %. Il peut être moins élevé si c'est dans l'intérêt du R/AP (obligations familiales, raisons de santé, formation ou perfectionnement) ; il est défini à la discrétion du responsable compétent en matière de suivi (coach professionnel, gestion au cas par cas).</p>	<p>À l'avenir, il sera également possible de financer des activités et des formations complémentaires liées à un emploi lorsque le taux d'occupation de la personne concernée est inférieur à 50 %. Les décisions à ce sujet seront prises au cas par cas. Cette réglementation vise à améliorer en particulier la situation des personnes dont les conditions de travail sont précaires (taux d'occupation très bas) en finançant des mesures de qualification en cours d'emploi.</p>
<p>5.6 Financement de</p>		<p>Les mesures de qualification pouvant être financées dans le cadre du programme pilote sont directement liées à un poste ou un emploi. Il ne s'agit</p>	<p>Désormais, les mesures de qualification précédant les rapports de travail peuvent aussi faire l'objet d'un financement, et ce, même si</p>

<p>forma- tions complé- men- taires liées à un emploi</p>		<p>donc pas de programmes à caractère purement gé- néral, mais de formations complémentaires néces- saires à l'exécution d'une activité particulière à un emploi précis, qui sont indispensables à l'obtention de l'emploi en question.</p>	<p><u>aucun contrat de travail n'a encore été conclu</u> au moment où la me- sure commence.</p> <p>Cependant, cette dernière doit, conformément à la définition ci- contre, avoir un lien direct avec un rapport de travail à venir, voire constituer une condition préalable à l'entrée en fonction dans un poste de travail spécifique.</p>
<p>5.6.2</p>	<p>Elle [la formation com- plémentaire] peut avoir lieu soit en alternance avec l'exercice de l'em- ploi (le collaborateur est mis en disponibilité pour la formation, il utilise ses journées libres ou tra- vaille à temps partiel pendant la période de formation), soit avant le début de l'emploi. Dans ce deuxième cas, le contrat de travail est si- gné par l'employeur et par l'employé avant le début de la formation.</p>	<p>La formation complémentaire peut avoir lieu soit en alternance (les collaborateurs sont disponibles pour la formation, ils utilisent des journées libres ou tra- vaillent à temps partiel pendant la période de for- mation), soit avant l'entrée en fonction.</p> <p>5.6.3 (nouveau) : Si la formation complémentaire précède le début des rapports de travail, le responsable compétent en matière de suivi (gestion au cas par cas, coach professionnel) doit juger très probable que la per- sonne concernée prenne ensuite un emploi. Ainsi, il n'est plus nécessaire qu'un contrat de travail ait déjà été conclu pour qu'une décision de finance- ment positive soit rendue : désormais, c'est la rela- tion de confiance qui lie les coaches professionnels et les employeurs et, partant, la reconnaissance des mesures de qualification par ces derniers et par les secteurs économiques qui font foi. Par contre, les financements de substitution demeurent exclus, l'objectif étant d'intégrer des personnes <i>supplémen- taires</i> dans le premier marché du travail au moyen de qualifications liées à un emploi (cf. point 5.7).</p>	<p>À partir de 2024, il ne sera plus impératif de disposer, au moment de commencer une formation complémentaire liée à un emploi, d'un contrat de travail signé pour que la formation en question puisse être financée dans le cadre du programme pilote. Il suffira désormais que <u>le coach professionnel juge très probable</u> que la formation en ques- tion permette au participant de trouver un emploi dans la foulée.</p> <p>Les expériences ont révélé que c'est davantage l'expertise des coaches professionnels et les relations de confiance qui les lient aux employeurs qui réduisent considérablement les risques d'effets d'au- baine que la condition stricte (qui est manifestement pénalisante en l'espèce) en vertu de laquelle un contrat de travail doit déjà avoir été conclu au début de la formation complémentaire. Le coach profes- sionnel doit alors estimer au cas par cas si la conclusion d'un contrat à l'issue de la formation en question est réaliste.</p> <p>En d'autres termes, l'existence d'un contrat de travail d'une durée mi- nimale de 12 mois dûment ne constitue désormais (plus) une condi- tion à l'octroi d'aides financières : désormais, c'est la relation de con- fiance qui lie les coaches professionnels et les employeurs et, par- tant, la reconnaissance des mesures de qualification par ces derniers et par les secteurs économiques qui font foi.</p> <p>Un financement de substitution doit aussi être exclu dans le cas de formations complémentaires liées à un emploi si aucun contrat de travail n'a été conclu au préalable. Il faut souligner en particulier que</p>

			le financement d'offres déjà existantes et déjà sollicitées au moyen du présent programme pilote doit permettre à ce qu'au moins des personnes supplémentaires puissent profiter de la mesure (cf. point 5.8).
5.7 Éléments nova- teurs		Il serait également possible de (co-)financer le développement de mesures de qualification reconnues en fonction des besoins des secteurs économiques et des employeurs d'importance régionale (essentiellement ceux qui font face à une pénurie de main-d'œuvre), notamment dans les domaines de l'énergie solaire, de l'énergétique des bâtiments, de la santé et de l'enseignement et dans des secteurs typiquement régionaux comme le tourisme, l'horlogerie, la technologie médicale, la biotechnologie, l'industrie pharmaceutique ou la production et transformation de denrées alimentaires. Il est souhaitable de lancer dès maintenant des projets de ce genre, en particulier dans la perspective de la deuxième phase du programme pilote (cf. circulaire du 22.08.2023, point 1.2).	Dans de nombreux cantons, une première série de réflexions ont été menées ou sont en cours au sujet du développement de mesures de qualification reconnues par les secteurs économiques (détermination des besoins exprimés par les secteurs économiques régionaux, entretiens exploratoires, ateliers conceptuels, manifestation d'intérêt, réseautage, etc.). Or, beaucoup de cantons manquent des ressources nécessaires pour poursuivre ces travaux. C'est pourquoi un soutien financier à l'élaboration et au développement d'éléments et de travaux novateurs doit pouvoir être octroyé dans le cadre du programme pilote.
5.8 Délimita- tion		Les aides financières visent à intégrer des personnes <u>supplémentaires</u> dans le marché du travail.	Les aides financières visent à insérer des personnes <u>supplémentaires</u> dans le marché du travail ; il ne s'agit donc pas d'un financement de substitution. Cependant, les offres existantes peuvent être étendues à un plus grand nombre de personnes, pour autant qu'elles répondent aux critères des points clés. Autrement dit, il faut créer des places supplémentaires pour le groupe cible du programme pilote.

Modifications d'ordre administratif (circulaire)

Sujet	Nouvelle réglementation	Explication
Demande de prolongation par manifestation d'intérêt par courriel	2.1: Calendrier et procédure concernant la phase I <ul style="list-style-type: none"> Les cantons qui disposent déjà d'un contrat de subventionnement pour la période 2020-2023 peuvent déposer une demande de prolongation. Après l'envoi de la circulaire, le SEM invitera les cantons par écrit à déposer une demande. La possibilité pour les cantons qui ne participent pas encore au programme pilote de le rejoindre fait l'objet d'un examen pour la phase II. Par courriel, le canton fait savoir au SEM qu'il est intéressé par une prolongation conformément aux principes indiqués ici. Il indique dans son message les ressources prévues pour 2024 ainsi que ses éventuels besoins en plus pour l'année supplémentaire (procédure analogue à celle appliquée jusqu'ici dans la demande succincte). Le courriel doit parvenir au SEM d'ici au 30.09.2023. Le SEM indique aux cantons, d'ici au 17.11.2023, la valeur de référence provisoire (forfaits) pour 2024 (procédure analogue à celle appliquée jusqu'ici dans la demande succincte). 	<p>Pour que la durée de leur programme soit prolongée d'une année, les cantons doivent uniquement faire part de leur intérêt par courriel en indiquant – comme ils le feraient dans une demande succincte – les ressources prévues.</p> <p>Pour la prolongation d'un an, il n'est pas nécessaire de conclure de nouveaux contrats de subvention entre la Confédération et les cantons, un avenant au contrat est suffisant.</p>
Avenant à la convention	4.1 : Avenant au contrat de subventionnement Aides financières <ul style="list-style-type: none"> Après avoir reçu le courriel de confirmation du canton, le SEM fait parvenir à ce dernier, d'ici au 30.11.2023, un avenant au contrat. Le canton retourne l'avenant au SEM d'ici au 31.12.2023, dûment signé par le contractant. La structure financière définitive pour 2024 est déterminée en déduisant les fonds non utilisés en 2023 (procédure analogue à celle pratiquée jusqu'ici). La structure financière définitive est déterminée dans le cadre de l'examen du rapport et du décompte ; le versement est effectué à l'issue de cette procédure, en mai 2024 (procédure analogue à celle pratiquée jusqu'ici). 	



<p>Clôture du programme pilote avec prolongation</p>	<p>Ch. 4.3 (nouveau) : Versement et décompte</p> <p>Entre la clôture de l'exercice 2023 et le 31 mars 2024, les cantons qui optent pour une prolongation établissent un décompte pour l'exercice en question, en tenant compte du nombre de places effectivement occupées. Le SEM examine le décompte d'ici au 30 avril 2024 et communique aux cantons les modalités de facturation concernant la contribution forfaitaire de la Confédération pour 2024. Le SEM déduit de la contribution accordée dans le cadre de la prolongation du programme pilote les moyens financiers non utilisés en 2023.</p> <p>Enfin, au terme de l'année supplémentaire (2024), les cantons dresseront, au plus tard le 31 mars 2025, un décompte pour 2024 sur la base du nombre de places effectivement occupées. Les ressources non utilisées devront être remboursées au SEM. La réglementation relative à la participation au développement du programme pilote à partir de 2025 (phase II) est réservée. La circulaire à ce sujet sera publiée en 2024.</p>	<p>La prolongation de la durée du programme passe par une demande succincte (par courriel) et par un rapport/décompte supplémentaires (procédure analogue à celle effectuée jusqu'ici).</p>
---	---	---