



# CATALOGUE DES MESURES DE RÉINSERTION PROFESSIONNELLE ET SOCIALE

ASSURANCE-CHÔMAGE  
ASSURANCE INVALIDITÉ  
AIDE SOCIALE

8<sup>ème</sup> édition – Janvier 2023





# Table des matières

Introduction.....	5
Tableau récapitulatif des mesures .....	6

## Mesures Assurance-chômage

### MESURES FÉDÉRALES (LACI)

1. Service public de placement .....	19
2. Cours .....	20
3. Stages de formation.....	21
4. Allocations de formation (AFO) .....	22
5. Entreprises de pratique commerciale .....	23
6. Allocations d'initiation au travail (AIT) .....	24
7. Semestres de motivation (SeMo) .....	25
8. Programmes d'emploi temporaire (PET) .....	26
9. Stages professionnels .....	27
10. Soutien à une activité indépendante.....	28
11. Contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires (PeSe).....	29

### MESURES CANTONALES (LEMC)

12. Mesures cantonales de formation.....	30
13. Programmes de qualification (PQF).....	31
14. Allocations cantonales d'initiations au travail (AITc) .....	32
15. Stages professionnels cantonaux .....	34
16. Contributions cantonales aux frais de déplacement et / ou de séjour hebdomadaires..	36

## Mesures Assurance-invalidité (AI)

17. Mesures d'intervention précoce .....	37
18. Examen de l'aptitude à la réadaptation.....	38
19. Conseils et suivi.....	39
20. Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain : adolescents et jeunes adultes.....	40
20.1. Mesures de réinsertion destinées aux jeunes .....	40
20.2. L'orientation professionnelle avant une formation professionnelle initiale.....	41
20.2.1. Entretiens de conseils, analyse et tests diagnostiques.....	41
20.2.2. Les mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle .....	42
20.3. Offres transitoires cantonales spécialisées.....	43
20.4. Préparation ciblée à la formation professionnelle initiale.....	44
21. Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain : adultes.....	46
21.1. Mesures de réinsertion .....	46

21.1.1. Entraînement progressif .....	47
21.1.2. Entraînement au travail .....	47
21.1.3. Travail de transition .....	47
21.2. Orientation professionnelle avant un reclassement.....	48
21.3. Reclassement .....	48
22. Mesures de maintien en emploi et de recherche d'un emploi : jeunes et adultes .....	49
22.1. Placement.....	49
22.2. Placement à l'essai .....	50
22.3. Location de services .....	51
22.4. Allocation d'initiation au travail .....	52
22.5. Indemnité en cas d'augmentation des cotisations .....	53
22.6. Aide en capital.....	54

## Mesures Aide sociale

### DOMAINE DE L'AIDE SOCIALE (LIAS)

23. Engagement d'insertion sociale (EIS) .....	55
24. Stage d'insertion sociale active (SISA) .....	56
25. Evaluation théorique de la capacité de travail .....	57
26. Evaluation combinée de la capacité de travail .....	58
27. Evaluation de la capacité de formation .....	59
28. Mandat d'insertion professionnelle (MIP) .....	60
28.1 Variante 1 du MIP : décloisonnement LIAS-LEMC/Coaching ORP- CMS .....	61
29. Stage pratique (SP) .....	62
30. Stage pratique certifiant (SPC).....	63
31. Accompagnement en emploi.....	64
32. Allocation sociale d'initiation au travail (AITs) .....	65
33. Financement des charges patronales (FCP).....	66
34. Formation continue et perfectionnement professionnel.....	67
35. Accompagnement social pendant une mesure de Transition 1 .....	68
36. Accompagnement social après une mesure de Transition 1.....	69
37. Coaching de jeunes adultes en difficulté par le CIO .....	70
38. Prestations éducatives en milieu ouvert (AEMO/SPF) .....	71
39. Run&Sign.....	72
40. Stage pratique pour personne handicapée (SPh).....	73
41. Allocation d'initiation au travail pour personne handicapée (AITH) .....	74
42. Financement des charges patronales pour personne handicapée (FCPh) .....	75
43. Emploi semi-protégé (ESP) .....	76

*Pour ne pas alourdir le texte, la forme masculine, quand elle est employée pour des personnes ou des fonctions, désigne aussi bien des hommes que des femmes.*

## Introduction

Le catalogue des mesures de réinsertion professionnelle et sociale inventorie les différentes mesures de réinsertion mises à disposition par l'assurance-chômage, l'assurance invalidité et l'aide sociale dans le cadre fixé par la convention de collaboration interinstitutionnelle CII-Valais entrée en vigueur le 20 juin 2012.

Il est destiné aux conseillers des Offices régionaux de placement (ORP), aux spécialistes de la réinsertion de l'AI et aux assistants sociaux, c'est-à-dire les spécialistes qui sont confrontés chaque jour sur le terrain à des personnes en proie à des difficultés de réinsertion sur le marché du travail.

Ce catalogue permet la transparence de l'offre des différents partenaires travaillant dans le domaine de la réinsertion professionnelle. Son objectif est que chacune des institutions partenaires connaisse les mesures des autres partenaires, afin de conseiller au mieux la personne en difficulté, en l'adressant à l'institution susceptible de lui offrir la mesure adaptée.

Il permet aux professionnels des différents dispositifs, qui collaborent déjà dans le cadre de la collaboration interinstitutionnelle d'être en mesure d'encore mieux appréhender les outils de réinsertion existants. La complexité des situations traitées au sein des différents dispositifs implique souvent de travailler en relation étroite avec un partenaire tel que l'assurance-chômage, l'assurance invalidité ou l'aide sociale. Ce catalogue veut également favoriser une meilleure collaboration entre professionnels, par une connaissance étendue des possibilités et limites de chacun.

Le catalogue est disponible sous forme électronique uniquement. Il sera mis à jour pour tenir compte des adaptations de la législation, ainsi que de vos remarques et suggestions. Alors, n'hésitez pas à prendre contact avec les répondants de chacune des institutions mentionnées ci-dessous.

### Comment obtenir le catalogue ?

Le catalogue peut être obtenu par mail : [sict-diha@admin.vs.ch](mailto:sict-diha@admin.vs.ch). Il est également disponible sur internet :

- [www.vs.ch/web/sict/documents-cii](http://www.vs.ch/web/sict/documents-cii)
- <https://www.vs.ch/web/sas/aides-à-la-pratique>
- <https://www.aivs.ch/fr/mesures-readaptation-24.html>

### Référents des institutions partenaires

- **Chargée CII cantonale** : Anne Beney Confortola, Service de l'industrie, du commerce et du travail, [anne-francoise.beney@admin.vs.ch](mailto:anne-francoise.beney@admin.vs.ch)
- **Assurance-chômage** : Alain Zumofen, Service de l'industrie, du commerce et du travail, Logistique des mesures du marché du travail, [alain.zumofen@admin.vs.ch](mailto:alain.zumofen@admin.vs.ch)
- **Assurance-invalidité** : Rainer Studer, Management des contrats, Office cantonal AI, [rainer.studer@vs.oai.ch](mailto:rainer.studer@vs.oai.ch)
- **Aide sociale** : Aline Florey, Service de l'action sociale, [aline.florey@admin.vs.ch](mailto:aline.florey@admin.vs.ch)

### Bases légales des institutions partenaires

- [LACI Loi fédérale sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité](#)
- [LEMC Loi sur l'emploi et les mesures en faveur des chômeurs](#)
- [LIAS Loi sur l'intégration et l'aide sociale](#)
- [LIH Loi sur l'intégration des personnes handicapées](#)
- [LAI Loi fédérale sur l'assurance invalidité](#)

### Plus d'infos sur la collaboration interinstitutionnelle

CII Valais : [www.vs.ch/cii](http://www.vs.ch/cii)

CII Suisse : [www.iiz.ch](http://www.iiz.ch)

*Cette 8<sup>ème</sup> édition remplace la 7<sup>ème</sup> édition parue en septembre 2021*

## Tableau récapitulatif des mesures

### Mesures Assurance-chômage

#### Mesures fédérales (LACI)

	NOM DE LA MESURE	OBJECTIFS	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRESTATIONS
1	<a href="#">Service public de placement</a>	Information transparente du marché du travail	Personnes au chômage et personnes menacées d'être au chômage	Illimitée	PLASTA, Bornes informatiques et Internet
2	<a href="#">Cours</a>	Comblent les lacunes en matière de formation, bilans de compétence	Assurés au chômage	Selon les besoins	Indemnités journalières et/ou les frais de cours
3	<a href="#">Stages de formation</a>	Comblent les lacunes en matière de formation au sein d'une entreprise	Assurés au chômage	En principe maximum 3 mois	Indemnités journalières
4	<a href="#">Allocations de formation (AFO)</a>	Accomplissement d'une formation de base	Assurés au chômage à partir de 30 ans révolus (exceptions possibles)	3 ans au maximum (exceptions possibles)	Complément du salaire d'apprenti versé à l'employeur
5	<a href="#">Entreprises de pratique commerciale</a>	Familiarisation avec le quotidien professionnel	Principalement les assurés au chômage du secteur commercial	En principe maximum 6 mois	Indemnités journalières
6	<a href="#">Allocations d'initiation au travail (AIT)</a>	Engagement d'assurés ayant un besoin accru en matière d'initiation au travail	Assurés au chômage dont le placement est difficile	Jusqu'à 6 mois Jusqu'à 12 mois pour les travailleurs de plus de 50 ans	Remboursement à l'employeur d'au maximum 60% du salaire mensuel, financement dégressif
7	<a href="#">Semestres de motivation (SeMo)</a>	Choix d'une voie de formation	Jeunes sans formation achevée	En principe maximum 6 mois	Indemnités journalières ou contribution d'en moyenne Fr. 450.- par mois.
8	<a href="#">Programmes d'emploi temporaire (PET)</a>	Conserver une structure régulière dans le déroulement de la journée	Assurés au chômage	En principe maximum 6 mois	Indemnités journalières

9	<a href="#">Stages professionnels</a>	Entrer dans le monde du travail, acquérir de l'expérience professionnelle	Assurés au chômage	En principe maximum 6 mois	Indemnités journalières L'entreprise doit prendre en charge 25% de l'indemnité journalière brute mais au minimum Fr. 500.- par mois
10	<a href="#">Soutien à une activité indépendante</a>	Indemnités journalières pendant la phase d'élaboration d'un projet d'activité indépendante	Assurés au chômage ayant au moins 20 ans révolus	90 indemnités journalières au maximum (environ 4 mois) Libération de l'obligation de rechercher du travail	Indemnités journalières Couverture des risques de perte (garantie de cautionnement)
11	<a href="#">Contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires (PeSe)</a>	Prise d'un emploi en dehors de la région de domicile	Assurés au chômage ayant pris un emploi à l'extérieur de leur région de domicile et subissant de ce fait un désavantage financier par rapport à leur activité précédente	6 mois au maximum	Dédommagement pour frais

## Mesures cantonales (LEMC)

	NOM DE LA MESURE	OBJECTIFS	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRESTATIONS
12	<a href="#">Mesures cantonales de formation</a>	Comblent des lacunes de formation ou de développement personnel, afin d'améliorer l'aptitude au placement	Personnes en recherche d'emploi	12 mois au maximum selon les besoins	Frais de cours
13	<a href="#">Programmes de qualification (PQF)</a>	Vérifier l'employabilité du participant Compléter les compétences professionnelles et sociales	Demandeurs d'emploi qui : - ont épuisé leurs droits aux prestations de l'assurance-chômage ou ont exercé une activité lucrative indépendante ; - sont âgés de plus de 25 ans ; - sont disponibles à 50% ou plus	3 mois prolongeables de 3 mois au maximum	Rémunération prévue selon le niveau de qualification, allant de Fr. 2700.- à Fr. 3300.-
14	<a href="#">Allocations cantonales d'initiation au travail (AITc)</a>	Favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une initiation particulière à leur nouveau poste de travail	Demandeurs d'emploi qui ont de la peine à retrouver un emploi et ont besoin d'une mise au courant particulière	- 12 mois au maximum - 18 mois au maximum pour des demandeurs d'emploi de plus de 55 ans	Participation dégressive au salaire mensuel versé à l'employeur, allant de 60% à 20%

15	<a href="#">Stages professionnels cantonaux</a>	Favoriser l'entrée ou le retour dans la vie professionnelle Permettre d'accumuler des expériences professionnelles	Personnes en recherche d'emploi	6 mois au maximum selon les besoins	Financement de 50% du salaire mensuel jusqu'à un montant maximum de Fr. 1500.- Participation financière de l'entreprise au salaire : Fr. 500.- par mois au minimum
16	<a href="#">Contributions cantonales aux frais de déplacement et/ou de séjour hebdomadaire</a>	Encourager la prise d'emploi en dehors de la région de domicile	Demandeurs d'emploi qui ont accepté un emploi en dehors de leur région de domicile et qui subissent de ce fait un désavantage financier par rapport à leur emploi précédent	6 mois au maximum	Dédommagement pour frais

## Mesures Assurance-invalidité (AI)

NOM DE LA MESURE	OBJECTIFS	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRESTATIONS
<b>17</b>	<a href="#">Mesures d'intervention précoce (MIP)</a>			
Mesures pendant la scolarité obligatoire, pour les adolescents et les jeunes adultes qui n'ont pas encore exercé d'activité lucrative				
<b>Orientation professionnelle</b>	Définir un choix professionnel adapté à l'atteinte à la santé, aux intérêts et aux connaissances	Assurés, dès l'âge de 13 ans, dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire Entretiens ponctuels	Aucun coût Dispensé par l'office AI
<b>Placement</b>	Intégrer sur le marché primaire de l'emploi pour l'exécution de la formation professionnelle initiale	Assurés, dès l'âge de 13 ans, dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Jusqu'à un an après la fin de la scolarité obligatoire	Aucun coût Dispensé par l'office AI
Mesures pour les adultes, les adolescents ou les jeunes adultes, à l'issue de la scolarité obligatoire				
<b>Adaptation du poste de travail</b>	Identifier et mettre en place des moyens auxiliaires adaptés facilitant la formation ou le maintien d'un emploi	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Coût de la mesure



<b>Cours de formation</b>	Améliorer des chances de la réadaptation via l'organisation de formation brèves ou d'appuis	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Coût de la mesure
<b>Placement</b>	Intégrer sur le marché primaire de l'emploi pour l'exécution de la formation professionnelle initiale ou la recherche d'un emploi approprié	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Aucun coût Dispensé par l'office AI
<b>Orientation professionnelle</b>	Définir un choix professionnel adapté à l'atteinte à la santé, aux intérêts et aux connaissances Mettre en place des stages pratiques	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Aucun coût Dispensé par l'office AI  Coût de la mesure si les stages pratiques ont lieu avec des partenaires conventionnés
<b>Réhabilitation socioprofessionnelle</b>	Accoutumer au processus de travail, stimuler la motivation, stabiliser la personnalité et travailler la socialisation en vue d'améliorer la capacité de travail	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Coûts de la mesure
<b>Mesure d'occupation</b>	Conserver et développer activement la capacité de travail résiduelle de la personne assurée, en particulier au niveau de la structuration de la journée	Assurés adultes ou jeunes dont la demande AI est déposée et qui se trouvent dans la phase d'intervention précoce	Maximum 12 mois après le dépôt de la demande (adultes) ou un an après la fin de la scolarité obligatoire (jeunes)	Coûts de la mesure
<b>18</b>	<b><u><a href="#">Examen de l'aptitude à la réadaptation</a></u></b>			
<b>Instruction COPAI (Centre d'observation professionnelle de l'AI)</b>	Examiner par la pratique si l'assuré est apte à être réadaptée, c'est-à-dire apte aux mesures d'ordre professionnel (avec avis médical)	Assurés dont la demande AI est déposée	1-4 semaines	Frais d'instruction Frais de déplacement et de repas Indemnités journalières

	<b>Instruction</b>	Examiner par la pratique si l'assuré est apte à être réadapté, c'est-à-dire apte aux mesures d'ordre professionnel	Assurés dont la demande AI est déposée	1 mois	Frais d'instruction Frais de déplacement et de repas Indemnités journalières
<b>19</b>	<b><u>Conseils et suivi</u></b>				
	<b>Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et suivi</b>	Résoudre des questions spécifiques à la formation, à l'activité lucrative ou à la réadaptation professionnelle en général, qui nécessitent temporairement un traitement plus intensif	Assurés dont la demande AI est déposée et qui effectue une mesure sur le premier marché de l'emploi	Selon mandat, contrat d'objectifs avec durée limitée et dégressive dans le temps	Coûts de la mesure
<b>20</b>	<b><u>Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain des adolescents et jeunes adultes</u></b>				
<b>20.1</b>	<b><u>Mesures de réinsertion destinées aux jeunes</u></b>	Accoutumer au processus de travail, développer et stabiliser la capacité de présence et le rendement ; stimuler la motivation ; stabiliser la personnalité et travailler la socialisation en vue d'améliorer la capacité de travail et de favoriser l'entrée en orientation ou en formation	Assurés jeunes, aptes à la réadaptation et ayant achevé la scolarité obligatoire	Selon contrat d'objectifs, jusqu'à 12 mois, prolongeable	Coût de la mesure Frais de déplacement et de repas
<b>20.2</b>	<b><u>L'orientation professionnelle avant une formation professionnelle initiale</u></b>	Définir un choix professionnel adapté à l'atteinte à la santé, aux intérêts et aux capacités théoriques et pratiques	Assurés aptes à la réadaptation confrontés, en raison de leur invalidité, à des difficultés dans le choix d'une profession ou dans l'exercice de leur activité antérieure	1-3 mois	Aucun coût Dispensé par l'office AI

<b>- Entretiens de conseils, analyse et tests diagnostiques</b>	Répertorier les aspects de la personnalité, les aptitudes et les intérêts de la personne assurée, tout en tenant compte de l'atteinte à sa santé, en vue de déterminer les types de formations	Assurés aptes à la réadaptation confrontés, en raison de leur atteinte, à des difficultés dans le choix d'une profession	Entretiens ponctuels allant jusqu'à 3 semaines	Aucun coût Dispensé par l'office AI
<b>- Mesures préparatoires à l'entrée en formation</b>	Vérifier dans la pratique les types de formations possibles ; tester l'aptitude de la personne assurée, et l'accoutumer aux exigences du marché primaire du travail afin de faciliter l'entrée en formation.	Assurés aptes à la réadaptation confrontés, en raison de leur atteinte, à des difficultés dans le choix d'une profession	1-3 mois	Coûts de la mesure Frais de déplacement et de repas
<b>20.3 <a href="#">Offres transitoires cantonales spécialisées</a></b>	Comblent les lacunes scolaires, approfondir le choix professionnel, renforcer les compétences sociales et méthodologiques ainsi que la capacité de présence et de rendement des personnes assurées en vue de pouvoir commencer une formation professionnelle.	Assurés jeunes, aptes à la réadaptation et ayant achevé la scolarité obligatoire	12 mois	Cofinancement par l'AI
<b>20.4 <a href="#">Préparation ciblée à la formation professionnelle initiale</a></b>	Comblent les lacunes en termes d'aptitudes et de connaissances requises pour la formation professionnelle initiale choisie.	Assurés ayant achevé leur scolarité, aptes à la réadaptation et dont le choix professionnel est arrêté	Au maximum 12 mois	Indemnités journalières Frais supplémentaires dus à l'invalidité

<b>20.5</b> <a href="#">Formation professionnelle initiale</a>	Suivre une formation professionnelle, développer les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de l'activité visée en vue d'une intégration sur le premier marché de l'emploi et réaliser des revenus suffisamment rentable au plan économique	Assurés ayant achevé leur scolarité, aptes à la réadaptation et dont le choix professionnel est arrêté Assurés ayant dû interrompre leur formation en raison de l'atteinte	Durée prévue pour les formations reconnues selon la LFPr	Indemnités journalières Frais supplémentaires dus à l'invalidité
<b>21</b> <a href="#">Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain des adultes</a>				
<b>21.1</b> <a href="#">Mesures de réinsertion</a>			Mises bout en bout, les mesures suivantes peuvent être octroyées jusqu'à un total de 12 mois, éventuellement prolongeable selon le contrat d'objectifs	
<b>21.1.1</b> <a href="#">Entraînement progressif</a>	Accoutumer au processus de travail, stabiliser la personnalité et développer la capacité de travail, en vue d'atteindre une capacité de travail de 50 % d'un plein temps	Assurés présentant une incapacité de travail de 50% au moins depuis 6 mois Ou Assurés au bénéfice d'une rente	Jusqu'à 3 mois, éventuellement prolongeable selon le contrat d'objectifs	Coûts de la mesure Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente Frais de déplacement et de repas
<b>21.1.2</b> <a href="#">Entraînement au travail</a>	Développer davantage la capacité de travail en vue de la reprise d'une activité ou de la mise en place des mesures d'ordre professionnel	Assurés présentant une capacité de travail de 50 % d'un emploi à plein temps	En fonction de la durée de la mesure précédente, jusqu'à 6 mois, éventuellement prolongeable, selon le contrat d'objectifs	Sur le marché primaire de l'emploi Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente Frais de déplacement et de repas
<b>21.1.3</b> <a href="#">Travail de transition</a>	Maintenir la capacité de travail atteinte par les mesures précédentes, en attendant la mise en place des mesures suivantes.	Assurés présentant une incapacité de travail de 50% au moins depuis 6 mois ou Assurés au bénéfice d'une rente	En fonction de la durée des mesures précédentes, jusqu'à 3 mois, éventuellement prolongeable, selon le contrat d'objectifs	Sur le marché primaire de l'emploi Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente Frais de déplacement et de repas

<b>21.2</b>	<b><u>Orientation professionnelle avant un reclassement</u></b>	Définir un choix professionnel adapté à l'atteinte à la santé, aux intérêts et aux capacités théoriques et pratiques en vue d'une nouvelle formation	Assurés aptes à la réadaptation, confrontés, en raison de leur atteinte, à des difficultés dans le choix d'une profession ou dans l'exercice de leur activité antérieure ou Assurés au bénéfice d'une rente	Jusqu'à 3 mois	Selon les modalités qui suivent
	<b>- Entretiens de conseils, analyse et tests diagnostiques</b>	Répertorier les aspects de la personnalité, les aptitudes et les intérêts de la personne assurée, tout en tenant compte de l'atteinte à sa santé, en vue de déterminer les types de formations	Assurés aptes à la réadaptation, confrontés, en raison de leur atteinte, à des difficultés dans le choix d'une profession ou Assurés au bénéfice d'une rente	Entretiens ponctuels allant jusqu'à 3 semaines	Aucun coût Dispensé par l'office AI
	<b>- Examen approfondi de professions possibles</b>	Tester l'aptitude à exercer les professions choisies	Assurés aptes à la réadaptation, confrontés, en raison de leur atteinte, à des difficultés dans le choix d'une profession ou Assurés au bénéfice d'une rente	Jusqu'à 3 mois	Coût de la mesure Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente Frais de déplacement et de repas
<b>21.3</b>	<b><u>Reclassement</u></b>	Maintenir ou améliorer la capacité de gain grâce à une formation dans un nouveau domaine d'activités ou encore à une rééducation dans la même profession ou à des travaux habituels	Assurés aptes à la réadaptation dont le choix professionnel est défini et validé ou Assurés au bénéfice d'une rente	Durée prévue pour les formations reconnues selon la LFPr	Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente Tous les frais en rapport direct avec la mesure Frais de déplacement et de repas
<b>22</b>	<b><u>Mesures de maintien en emploi et de recherche d'un emploi des jeunes et adultes</u></b>				
<b>22.1</b>	<b><u>Placement</u></b>	Soutenir activement dans la recherche d'un emploi approprié Conseiller et accompagner afin de conserver un emploi	Assurés en incapacité de travail dans leur ancienne activité ou Assurés au bénéfice d'une rente Aptes au placement	6 mois au maximum	Aucun coût Dispensé par l'office AI

22.2 <a href="#">Placement à l'essai</a>	Vérifier le rendement effectif en condition réelle dans le cadre d'une place de travail Permettre à l'employeur de faire connaissance avec l'assuré en tant qu'éventuel futur salarié	Assurés aptes à la réadaptation, au bénéfice d'une rente ou non	180 jours au plus	Indemnités journalières ou poursuite du versement de la rente
22.3 <a href="#">Location de services</a>	Permettre d'exercer une activité rémunérée sur le marché primaire du travail et élargir l'expérience professionnelle, tandis que l'entreprise locataire de services peut la tester dans l'optique d'une éventuelle embauche.	Assurés avec droit au placement	Au maximum 12 mois	Coûts de la mesure
22.4 <a href="#">Allocation d'initiation au travail</a>	Encourager un employeur à embaucher définitivement un assuré, lorsque les performances de ce dernier ne correspondent pas encore au salaire convenu dans la nouvelle activité Financer l'employeur visé pendant une durée limitée.	Assurés aptes au placement ou assurés au bénéfice d'une rente pour lesquels une place de travail a été trouvée	180 jours au plus	Contribution à l'employeur
22.5 <a href="#">Indemnité en cas d'augmentation des cotisations</a>	Indemniser l'employeur en cas d'augmentation des cotisations APG et LPP en vue de favoriser un engagement définitif	Assurés en incapacité de travail pour maladie, dont l'absence dépasse 15 jours par année, à condition d'un rapport de travail de plus de 3 mois au moment de l'incapacité de travail totale du maintien du contrat de travail	Durant 3 ans suivant le placement, si rapports de travail existants	Contribution à l'employeur en fonction de la taille de l'entreprise
22.6 <a href="#">Aide en capital</a>	Prestation en espèces afin d'entreprendre ou de développer une activité en tant qu'indépendant	Assurés aptes à la réadaptation		Capital

## Mesures Aide sociale

### Domaine de l'aide sociale (LIAS)

	NOM DE LA MESURE	OBJECTIFS	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRESTATIONS
23	<a href="#">Engagement d'insertion sociale (EIS)</a>	Amélioration des compétences personnelles et/ou sociales	Bénéficiaire de l'aide sociale qui souhaite s'engager dans un projet en vue du recouvrement de son autonomie	6 mois (possibilités de prolongation de 6 mois)	Complément financier pour une activité bénévole, en sus de l'aide sociale
24	<a href="#">Stage d'insertion sociale active</a>	Amélioration des compétences personnelles et/ou sociales	Bénéficiaire de l'aide sociale pour lequel une insertion professionnelle n'est pas réaliste et pour lequel une activité dans un cadre adapté est favorable	Indéterminée, avec une évaluation au minimum chaque six mois	Complément financier, en sus de l'aide sociale
25	<a href="#">Evaluation théorique de la capacité de travail</a>	Evaluation de la capacité de travail réalisée sous forme d'entretiens	Bénéficiaire de l'aide sociale pour qui un bilan socio-professionnel et une analyse de l'aptitude au travail permettent d'examiner la pertinence de la construction d'un projet d'insertion professionnelle	6 semaines	
26	<a href="#">Evaluation combinée de la capacité de travail</a>	Evaluation de la capacité de travail réalisée sous formes d'entretien et de stage pratique	Bénéficiaire de l'aide sociale pour qui un bilan socio-professionnel et une analyse de l'aptitude au travail permettent d'examiner la pertinence de la construction d'un projet d'insertion professionnelle	3 ½ mois	Complément financier lors du stage
27	<a href="#">Evaluation de la capacité de formation</a>	Evaluation de la capacité de formation réalisée sous la forme d'entretiens	Bénéficiaire de l'aide sociale qui souhaite s'engager dans une formation	4 à 6 semaines	
28	<a href="#">Mandat d'insertion professionnelle (MIP)</a>	Insertion professionnelle	Bénéficiaire de l'aide sociale pour lequel l'on peut envisager, dans un délai raisonnable d'une année, une insertion professionnelle dans le premier	12 mois maximum	Selon les mesures organisées

			marché du travail		
29	<a href="#"><u>Stage pratique (SP)</u></a>	Evaluation et/ou maintien des aptitudes professionnelles	Bénéficiaire de l'aide sociale qui n'a pas une autonomie suffisante pour s'engager dans le 1er marché du travail	6 mois dans le même poste (possibilité de prolongation de 6 mois, sur demande motivée)	Indemnité de stage
30	<a href="#"><u>Stage pratique certifiant (SPC)</u></a>	Acquisition de compétences professionnelles certifiées et reconnues par la branche	Bénéficiaire de l'aide sociale qui veut et peut s'engager dans une formation pratique	6 mois (possibilité de prolongation sur demande motivée)	Indemnité de stage
31	<a href="#"><u>Accompagnement à l'emploi</u></a>	Sécurisation de la prise d'emploi par un accompagnement adapté	Bénéficiaire de l'aide sociale qui a trouvé un emploi par le biais d'une mesure et pour lequel la poursuite d'un accompagnement pendant les premiers mois est nécessaire	6 mois, renouvelable 6 mois sur demande motivée	
32	<a href="#"><u>Allocation sociale d'initiation au travail (AITs)</u></a>	Insertion professionnelle	Bénéficiaire de l'aide sociale qui a une capacité de travail et qui ne peut pas bénéficier d'une mesure LACI/LEMC	12 mois maximum dans le même poste	CDI, financement dégressif d'une part du salaire mensuel brut (treizième salaire compris), salaire conforme aux usages de la branche
33	<a href="#"><u>Financement des charges patronales (FCP)</u></a>	Insertion professionnelle	Travailleurs de plus de 50 ans qui est soit : 1) Bénéficiaire de l'aide sociale qui a une capacité de travail 2) Chômeur qui est à moins de 6 mois de la fin de son délai-cadre, qui ne peut pas en ouvrir un nouveau ou qui aurait un gain assuré insuffisant	24 mois maximum dans le même poste	CDI, financement de la part patronale des charges sociales
34	<a href="#"><u>Formation continue et perfectionnement professionnel</u></a>	Insertion professionnelle	Acquisition de compétences professionnelles, sous condition d'un projet professionnel réaliste et avéré	Selon le programme du cours (NB : pas de formation longue)	



35	<a href="#"><u>Accompagnement social au sein d'une structure de transition 1</u></a>	Eviter l'exclusion de la structure en raison de difficultés sociales, familiales et/ou comportementales	Jeune ayant débuté une mesure de transition (SeMo ou PAA – Action Jeunesse) et ayant été reconnu comme nécessitant un accompagnement social	6 mois (renouvelable 6 mois, sur demande motivée)	Aucune
36	<a href="#"><u>Accompagnement social suite à une mesure de transition 1</u></a>	Stabilisation de l'insertion d'un jeune en apprentissage ou poursuite des efforts visant à réussir la transition vers une formation du secondaire II	Jeune qui a pris part à une mesure de transition (SeMo ou PAA – Action Jeunesse), qui a bénéficié d'un accompagnement social dans ce cadre, et dont la poursuite de ce dernier s'avère nécessaire et pertinent	6 mois (renouvelable 6 mois, sur demande motivée)	Aucune
37	<a href="#"><u>Coaching de jeunes adultes en difficulté par le CIO</u></a>	Redonner une perspective de formation à des jeunes en difficulté dans la transition I Permettre de prendre part à une formation post-obligatoire	Jeune adulte de 18-24 ans, sans formation post-obligatoire et nécessitant un encadrement soutenu dans la transition I	3 mois au maximum, non renouvelable	Aucune
38	<a href="#"><u>Prestations éducatives en milieu ouvert</u></a>	Soutien éducatif visant à accroître les chances d'insertion sociale et professionnelle d'un jeune adulte	Jeune adulte de 18 à 20 ans, ayant bénéficié d'une mesure éducative avant sa majorité, et qui nécessite encore un soutien	6 mois (possibilité de 3 prolongations de 6 mois chacune, jusqu'aux 20 ans révolus du jeune)	Aucune
39	<a href="#"><u>Run &amp; Sign</u></a>	Redonner une perspective de formation à des jeunes en difficultés d'insertion socio-professionnelle à travers un accompagnement dans la recherche d'une solution de formation professionnelle et un coaching sportif	Jeune bénéficiaire de l'aide sociale ou en difficultés d'insertion socio-professionnelle en recherche d'une formation professionnelle et démontrant un intérêt pour un challenge sportif	12 mois maximum	Aucune

## Domaine du handicap (LIH)

	NOM DE LA MESURE	OBJECTIFS	BÉNÉFICIAIRES	DURÉE	PRESTATIONS
40	<a href="#">Stage pratique pour personne handicapée (SPh)</a>	Evaluation et/ou maintien des aptitudes professionnelles	Personne handicapée sans autonomie suffisante pour s'engager dans le 1er marché du travail	6 mois (possibilité de prolongation de 6 mois, sur demande motivée)	Indemnité de stage et frais particuliers liés au stage
41	<a href="#">Allocation d'initiation au travail pour personne handicapée (AITH)</a>	Insertion professionnelle	Personne handicapée qui a une capacité de travail et qui n'a pas droit à une mesure LACI/LEMC ou LAI	12 mois maximum	Financement dégressif d'une part du salaire mensuel brut (60% / 40% / 20%)
42	<a href="#">Financement des charges patronales pour personne handicapée (FCPh)</a>	Insertion professionnelle	Personne handicapée qui a une capacité de travail et qui n'a pas droit à une mesure LACI/LEMC ou à LAI	24 mois maximum	Financement des charges patronales
43	<a href="#">Emploi semi-protégé (ESP)</a>	Insertion professionnelle	Personne handicapée qui dispose d'une capacité de travail	12 mois maximum (prolongation possible de 2 fois 6 mois, sur demande motivée)	Poste de travail au sein de l'Etat du Valais Salaire financé par le Service de l'action sociale

## 1. Service public de placement

Les personnes en recherche d'emploi peuvent s'adresser en premier lieu aux services publics de placement qui pourront leur dire si un poste correspondant à leur profil est disponible. En effet, les Offices régionaux de placement (ORP) disposent d'une base de données, dans laquelle sont répertoriées toutes les places vacantes annoncées au service public de l'emploi.

Toutes les informations utiles sont à disposition sur le site internet: [www.travail.swiss.ch](http://www.travail.swiss.ch).

Ces informations sont aussi à disposition sur les bornes informatiques disponibles dans les ORP grâce auxquelles il est possible de consulter toutes les offres d'emploi annoncées au service public de l'emploi sur le plan suisse ainsi que les possibilités de formation continue.

## 2. Cours

Fréquenter un cours avec des enseignants qualifiés permet aux participants d'améliorer leurs capacités professionnelles et de les adapter aux besoins du marché du travail. Il leur sera ainsi plus facile de trouver un nouvel emploi.

### Choix du cours

Sur la base de la stratégie de réinsertion professionnelle fixée avec le demandeur d'emploi, le conseiller ORP pourra proposer, en concertation avec le demandeur d'emploi, une formation adaptée aux besoins selon l'offre cantonale à disposition.

### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP.

### Durée des cours

Elle doit être adaptée aux besoins des participants, tels qu'ils ont été reconnus par l'ORP.

### Montant pris en charge par l'assurance-chômage

L'assurance-chômage paie le cours, les dépenses pour le matériel nécessaire, rembourse les frais de déplacement entre le domicile et l'endroit où le cours se déroule et participe aux frais de subsistance et de logement au lieu du cours. Des indemnités journalières sont en outre versées pendant toute la durée du cours aux personnes au chômage.

### La demande doit être présentée à temps

Dans le cas où le demandeur d'emploi a besoin d'un cours spécifique qui n'est pas dans l'offre de cours collective cantonale à disposition, la demande doit être présentée à l'ORP au moins 10 jours avant le début du cours. L'ORP remettra au bénéficiaire les formulaires nécessaires et, au besoin, l'aidera à les remplir. Si la demande est présentée après le début du cours, sans excuse valable, les prestations de l'assurance-chômage seront réduites et ne seront accordées qu'à partir du jour du dépôt de la demande.

### Il faut continuer à chercher un emploi

Les bénéficiaires sont tenus de continuer à chercher un emploi pendant toute la durée du cours. En outre, si le bénéficiaire trouve une place de travail, il doit, en principe, continuer à suivre le cours jusqu'à ce qu'il commence à travailler.

### 3. Stages de formation

Le but de cette mesure est d'approfondir les connaissances des participants et de compléter de manière ciblée leurs connaissances et compétences professionnelles dans un domaine où elles présentent des lacunes, afin d'améliorer leur aptitude au placement.

#### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP.

#### Durée du stage

La durée du stage est fixée en fonction des besoins des participants, mais ne dépasse en principe pas 3 mois.

#### Montant pris en charge par l'assurance-chômage

Des indemnités journalières sont versées pendant toute la durée du stage de formation. L'assurance-chômage rembourse en outre les frais de déplacement entre le domicile et l'endroit où le stage de formation a lieu ; elle participe également aux frais de subsistance et de logement au lieu du stage.

#### La demande doit être présentée à temps

La demande doit être présentée à l'ORP au moins 10 jours avant le début du stage de formation. Un accord de stage en entreprise sera conclu entre l'ORP, l'entreprise en question et le bénéficiaire. Si la demande est présentée, sans excuse valable, après le début du stage de formation, les prestations seront réduites et ne seront accordées qu'à partir du jour du dépôt de la demande.

#### Il faut continuer à chercher un emploi

Les bénéficiaires sont tenus de continuer à chercher activement un emploi pendant toute la durée du stage. Si le bénéficiaire trouve une place de travail, il doit continuer à suivre le stage jusqu'à ce qu'il commence à travailler.

## 4. Allocations de formation (AFO)

Cette mesure s'adresse à des personnes en recherche d'emploi de plus de 30 ans, qui n'ont pas pu achever leur formation ou qui rencontrent de grandes difficultés à trouver un emploi correspondant à leur formation.

### Allocations pour obtenir une formation de base

Le soutien de l'assurance-chômage, sous forme d'allocations mensuelles, permet au bénéficiaire d'acquérir une solide formation de base.

### Conditions d'octroi

- être âgé d'au moins 30 ans (une exception justifiée demeure cependant possible) ;
- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP ;
- avoir conclu un contrat de formation avec une entreprise formatrice ;
- avoir déposé une demande, en collaboration avec une entreprise formatrice ;
- après décision positive de la LMMT.

### Durée

Les allocations sont versées jusqu'à la fin de la formation pour laquelle elles ont été octroyées.

### Prestations prises en charge

L'employeur verse un salaire qui correspond au minimum au salaire brut de la dernière année d'apprentissage. Les allocations de formation correspondent à la différence entre ce salaire et celui auquel peut prétendre le bénéficiaire à la fin de sa formation (au maximum Fr. 3500.-/mois). L'ORP pourra fournir de plus amples informations.

### La demande doit être présentée à temps

Pour bénéficier des allocations, la demande doit être présentée à l'ORP au plus tard huit semaines avant d'entamer la formation. L'ORP remettra les formulaires nécessaires et, au besoin l'aidera à les remplir.

## 5. Entreprises de pratique commerciale

Le concept de l'entreprise de pratique commerciale s'adresse à des personnes en recherche d'emploi qui souhaitent acquérir de l'expérience ou des connaissances complémentaires, essentiellement dans le domaine commercial. Le principe « learning by doing » (apprendre en travaillant), sur lequel celle-ci est basée, permet d'acquérir de l'expérience et de nouvelles connaissances professionnelles dans un environnement proche de la pratique. Les bénéficiaires améliorent ainsi nettement leurs chances d'entrer plus rapidement dans le monde du travail.

### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP ;
- obtenir l'aval de l'ORP pour participer à la mesure.

### Type d'activités

Il s'agit essentiellement d'activités commerciales (achat, vente, marketing, finance, comptabilité, etc.) exercées par diverses entreprises de pratique commerciale réparties dans le pays.

### Durée

Elle est en principe de 6 mois.

### Rémunération

Des indemnités journalières sont versées durant le séjour dans une entreprise de pratique commerciale.

### Il faut continuer à chercher un emploi

Pendant toute la durée de la mesure, il faut continuer à chercher activement un emploi. La recherche d'emploi doit bien entendu être compatible avec les horaires de travail en vigueur au sein de l'entreprise de pratique commerciale. Si le bénéficiaire trouve une place de travail, il doit, en principe, continuer à y travailler jusqu'à ce qu'il commence son nouvel emploi.

## 6. Allocations d'initiation au travail (AIT)

Des allocations d'initiation au travail peuvent être versées en faveur de personnes qui ont de la peine à retrouver un emploi et qui ont besoin d'une mise au courant particulière ou d'une période d'adaptation dans leur nouvelle activité professionnelle. L'allocation d'initiation au travail consiste en une participation au salaire, versée à l'employeur. L'employé reçoit le salaire mentionné dans le contrat de travail.

### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP ;
- avoir déposé une demande en collaboration avec une entreprise intéressée ;
- obtenir l'accord de l'ORP.

Le participant doit également éprouver certaines difficultés à trouver un emploi, notamment en raison:

- d'un âge avancé ;
- d'une atteinte à la santé ;
- d'un profil professionnel non adapté au marché du travail, en raison des qualifications obsolètes, d'absence de formation professionnelle ou une expérience professionnelle sans rapport avec la profession apprise ;
- d'une longue période de chômage.

### Durée des allocations

Les allocations seront versées à l'employeur pour une durée allant de 1 à 6 mois, selon les besoins. Exceptionnellement, pour les assurés de plus de 50 ans, cette durée peut se prolonger jusqu'à 12 mois.

### Montant des AIT

Les AIT s'élèvent, au début des rapports de travail, à 60% d'un salaire mensuel conforme aux usages professionnels et locaux. Les 40% restants sont à la charge de l'employeur. Durant la période d'initiation, ce salaire sera entièrement versé tandis que les allocations seront réduites et la part de l'employeur augmentée, au fur et à mesure que les prestations s'améliorent. Les allocations sont versées à l'employeur qui les verse au bénéficiaire en même temps que le salaire convenu.

### La demande doit être présentée à temps

Une fois un contrat de travail conclu, la demande doit être présentée à l'ORP. Celui-ci mettra à disposition les formulaires nécessaires et aidera, au besoin, à les remplir. Cette démarche doit être effectuée au moins 10 jours avant le début du nouvel emploi.



## 7. Semestres de motivation (SeMo)

Le semestre de motivation se destine en priorité aux jeunes en rupture de formations. Les jeunes qui ont terminé l'école obligatoire et qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage (cursus scolaire en général continu) peuvent également fréquenter le semestre. Dans tous les cas, l'objectif de la mesure vise à aider le jeune dans **le choix et la recherche d'une formation**. Le semestre peut être une mesure subsidiaire aux mesures de transition scolaires ou autres. Ceci implique notamment que l'admission au semestre ne peut se faire que lorsque toutes les possibilités scolaires ont été épuisées et sous réserve des critères émis par la LMMT.

Plusieurs prestations à disposition:

- évaluation et perfectionnement des compétences scolaires (cours de français, mathématiques, culture générale) ;
- orientation professionnelle ;
- accompagnement à la recherche active d'une place de formation, contact direct avec les entreprises (technique et recherche d'emploi) ;
- mise en situation pratique par le biais du travail en atelier et initiation aux exigences du travail en entreprise (stages).

### Objectifs

- Faire le choix d'une formation conforme à ses intérêts et à ses compétences.
- Rechercher activement une place de formation professionnelle.
- Connaître les exigences du monde professionnel.

### Conditions d'octroi

- avoir entre 15 et 24 ans ;
- n'avoir pas achevé de formation, mais avoir comme objectif d'en obtenir une ;
- être prêt à entreprendre les démarches nécessaires.

### Montant de l'indemnité

Une contribution moyenne de Fr. 450.- net par mois est versée durant la participation au semestre de motivation. Ce montant pourra être plus élevé, si le jeune a travaillé au moins une année et contribué aux assurances sociales.

### Durée

La participation à un semestre de motivation dure en principe 6 mois maximum.

### Accompagnement après le semestre de motivation

Une fois le semestre de motivation achevé, le personnel d'encadrement reste à la disposition du participant et de l'entreprise formatrice durant six mois. Le but consiste en une intégration professionnelle durable et réussie pour tous.

## 8. Programmes d'emploi temporaire (PET)

Les programmes d'emploi temporaire donnent aux participants la possibilité d'exercer une activité pendant un certain temps tout en recevant des indemnités journalières. Cette mesure d'emploi permettra de rafraîchir les connaissances professionnelles et de les élargir, améliorant ainsi les chances du participant de retrouver un emploi.

### Type d'activité

Les programmes d'emploi temporaire sont organisés dans les secteurs les plus divers. Avec l'aide de l'ORP, il est possible de trouver l'activité correspondant aux besoins du bénéficiaire.

### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP.

### Durée de l'activité

En général, un programme d'emploi temporaire dure 6 mois maximum. Cette durée peut, dans des cas particuliers, être prolongée sur décision de l'ORP. Le temps de travail correspond à celui en vigueur dans l'économie privée.

### Rétribution

En participant à un programme d'emploi temporaire, le bénéficiaire perçoit des indemnités journalières, dont le montant dépend en principe du gain assuré. Cependant, si le bénéficiaire participe à plein temps à un programme d'emploi temporaire dont la part de formation est au maximum de 40%, il a droit à une indemnité journalière d'au moins Fr. 102.- (clause d'équité sociale). L'ORP pourra fournir de plus amples informations.

### Formation

Le programme d'emploi temporaire peut comporter une partie de formation intégrée.

### Il faut continuer à chercher un emploi

Durant le programme d'emploi temporaire, le bénéficiaire a l'obligation de chercher activement un travail. S'il trouve un emploi, il doit, en principe, continuer à participer au programme d'emploi temporaire jusqu'à ce qu'il commence à travailler.

## 9. Stages professionnels

Les assurés qui ont achevé une formation, mais qui n'ont pas trouvé d'emploi peuvent effectuer un stage professionnel dans une administration publique ou dans une entreprise privée, afin d'acquérir une expérience professionnelle, qui les aidera à obtenir un emploi. Cette mesure s'adresse également à ceux qui, malgré une longue expérience professionnelle ne trouvent pas de travail. Dans tous les cas, l'ORP examinera la situation avec l'assuré et décidera de ce qu'il convient de faire.

### Conditions d'octroi

- être au chômage ;
- être inscrit à l'ORP ;
- avoir en principe achevé une formation et n'avoir aucune expérience professionnelle ;
- ou n'avoir trouvé aucun emploi, malgré une expérience professionnelle.

Un stage professionnel peut aider le bénéficiaire à garder le contact avec le marché du travail et à conserver ses acquis.

### Durée du stage

Le stage ne doit, en principe, pas excéder 6 mois au sein de la même entreprise ou administration.

### Rétribution

Si le participant au stage professionnel remplit les conditions relatives à la période de cotisation, il perçoit des indemnités journalières, dont le montant dépend en principe du gain assuré. Cependant, s'il participe à plein temps à un stage professionnel dont la part de formation est au maximum de 40%, il a droit à une indemnité journalière d'au moins Fr. 102.- (clause d'équité sociale).

Si le participant a achevé une formation professionnelle et qu'il est libéré des conditions relatives à la période de cotisation, il doit observer un délai d'attente spécial de 120 jours. En période de chômage élevé, une personne peut aussi participer à un stage professionnel pendant ce délai d'attente. Le participant touchera alors un forfait journalier de Fr. 102.-. L'ORP pourra fournir de plus amples informations.

### Il faut continuer à chercher un emploi

Pendant la durée du stage professionnel, le bénéficiaire a l'obligation de chercher activement un travail. S'il trouve du travail, il doit, en principe, continuer à prendre part au stage jusqu'à ce qu'il commence à travailler.

## 10. Soutien à une activité indépendante

L'assurance-chômage peut accorder un soutien à des personnes au chômage qui souhaitent se lancer dans un projet d'activité indépendante.

### Conditions d'octroi

- être au chômage sans avoir commis de faute ;
- être inscrit à l'ORP ;
- être âgé de 20 ans au moins ;
- présenter une demande, accompagnée d'un projet d'activité indépendante.

### Montant pris en charge par l'assurance-chômage

Une période de préparation n'excédant pas 90 jours peut être accordée au bénéficiaire, pour lui permettre d'élaborer un projet d'activité indépendante. Durant cette phase d'élaboration, il perçoit des indemnités journalières et est dispensé du contrôle et de l'obligation d'effectuer des recherches d'emploi. A la fin de cette période, il décidera s'il souhaite démarrer son activité indépendante ou non.

Sous certaines conditions, il est également possible d'obtenir une garantie de cautionnement au près d'une organisation de cautionnement. L'ORP pourra fournir de plus amples informations.

### Délai-cadre

Lorsqu'un assuré décide de devenir indépendant, une fois la période de préparation passée, son délai-cadre d'indemnisation est prolongé de 2 ans. Il sera ainsi en mesure de bénéficier de prestations de l'assurance-chômage au cas où il devrait par la suite renoncer à réaliser son projet.

## 11. Contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires (PeSe)

L'assurance-chômage peut soutenir financièrement des assurés qui subissent un désavantage financier par rapport à leur emploi précédent du fait qu'ils n'ont pas trouvé de travail dans leur région de domicile et ont accepté un emploi hors de leur région de domicile.

### Conditions d'octroi

- être inscrit comme chômeur à l'ORP ;
- ne pas avoir trouvé de travail dans la région de domicile et avoir accepté un emploi hors de celle-ci ;
- subir un désavantage financier par rapport à l'activité précédente du fait que le lieu de travail se trouve hors de la région de domicile.

### Durée de ces prestations

Les contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires peuvent être versées en tout durant 6 mois au plus.

### Montant pris en charge par l'assurance-chômage

Selon la mobilité géographique que l'on peut attendre du bénéficiaire (voyage quotidien ou hebdomadaire au lieu de travail), il pourra obtenir soit une contribution aux frais de déplacement quotidien soit une contribution aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires.

La contribution aux frais de déplacement quotidien couvre les frais de déplacement, sur territoire suisse, indispensables (en règle générale transport public en 2<sup>ème</sup> classe, exceptionnellement véhicule privé) pour se rendre au nouveau lieu de travail et revenir quotidiennement au domicile.

La contribution aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires couvre non seulement les frais de déplacement, sur territoire suisse, indispensables (uniquement en transport public) pour se rendre sur le nouveau lieu de travail et revenir au domicile une fois par semaine, mais aussi partiellement (montants forfaitaires) les frais de logement et de subsistance.

La contribution aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires ne doit pas être considérée comme une compensation du salaire. Seule la différence entre les dépenses engendrées par la nouvelle activité et celles engendrées par l'ancienne peut être remboursée (frais de déplacement, repas, séjour).

### La demande doit être présentée à temps

La demande de contribution aux frais de déplacement quotidien ou aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires doit être présentée à l'ORP au moins 10 jours avant de prendre un emploi à l'extérieur, mais au plus tard 10 jours avant la prise d'emploi. L'ORP remettra les formulaires nécessaires et, au besoin, pourra aider à les remplir.

## 12. Mesures cantonales de formation

Les mesures cantonales de formation comprennent :

- les cours agréés par le SICT dans le cadre des mesures de formation financées par l'assurance-chômage ;
- des formations professionnelles qualifiantes et certifiantes visant à faciliter le retour des participants sur le marché du travail ;
- les prestations des Centres d'information et d'orientation (CIO) dispensées en collectif ou en individuel, notamment les démarches visant la clarification, la validation et la certification des compétences ;
- des programmes de formation spécifiques mis en place dans le cadre d'une activité professionnelle.

La formation de base et le perfectionnement professionnel d'ordre général n'entrent pas dans le cadre des mesures cantonales de formation.

### Objectif

Les mesures cantonales de formation visent à améliorer l'aptitude au placement du participant pour favoriser son retour sur le marché du travail. *Comme toutes les mesures complémentaires cantonales de réinsertion professionnelle*, elles ont un caractère subsidiaire par rapport aux prestations de l'assurance-chômage fédérale et à celles prévues par d'autres législations fédérales en la matière

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier des mesures cantonales de formation les demandeurs d'emploi qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- sont de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C ou B du fait que le conjoint est de nationalité suisse ou possède un permis C ;
- sont domiciliés dans le canton du Valais ;
- sont inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et sont suivis régulièrement par un Office régional de placement (ORP) du canton depuis au moins 3 mois ;
- sont considérés comme aptes au placement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI) ;
- sont assurés contre le risque d'accident si ce dernier n'est pas couvert par la mesure.

### Durée

Les mesures cantonales de formation sont financées pour une durée maximale de 12 mois durant un délai-cadre cantonal de 2 ans.

### Démarches administratives

- Le demandeur d'emploi transmet sa « demande de participation à une mesure cantonale de formation » à l'ORP de son lieu de domicile au plus tard 10 jours ouvrables avant le début du cours. La demande doit contenir les données personnelles utiles et être dûment motivée. Un descriptif complet de la formation est joint à la demande.
- Le conseiller ORP préavise la demande et transmet le dossier pour décision à la Logistique des mesures du marché du travail (LMMT) du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT).
- Une décision d'octroi ou de refus est alors adressée au demandeur d'emploi avec copie à l'ORP et au Fonds cantonal pour l'emploi.

### Recherches d'emploi

Les bénéficiaires sont tenus de continuer à chercher un emploi pendant toute la durée du cours. En outre, si le bénéficiaire trouve une place de travail, il doit, en principe, continuer à suivre le cours jusqu'à ce qu'il commence à travailler.

## 13. Programmes de qualification (PQF)

Les programmes de qualification consistent en une occupation qualifiante de durée déterminée auprès de collectivités publiques ou d'institutions sans but lucratif.

### Objectifs

Les programmes de qualification visent à :

- favoriser la réinsertion professionnelle des participants ;
- développer et compléter les compétences professionnelles et sociales du participant ;
- vérifier l'employabilité du participant.

Comme toutes les mesures complémentaires cantonales de réinsertion professionnelle, elles ont un caractère subsidiaire par rapport aux prestations de l'assurance-chômage fédérale et à celles prévues par d'autres législations fédérales en la matière

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un programme de qualification les demandeurs d'emploi qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- sont de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C ou B du fait que le conjoint est de nationalité suisse ou possède un permis C ;
- sont domiciliés dans le canton du Valais ;
- sont âgés de 25 ans ou plus ;
- sont inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et sont suivis régulièrement par un Office régional de placement (ORP) du canton depuis au moins 3 mois ;
- sont considérés comme aptes au placement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI) et sont disposés à accepter un travail convenable à un taux d'occupation de 50% au moins.
- Ont épuisé leurs droits aux prestations de l'assurance-chômage ou ont exercé une activité lucrative indépendante et n'ont de ce fait pas droit aux prestations de l'assurance-chômage.

### Montant

La rémunération est fixée en fonction du niveau de qualification, et peut aller de Fr. 2700.- à Fr. 3300.-

### Durée

Les programmes de qualification sont conclus pour une durée maximale de 3 mois prolongeable de 3 mois au maximum selon la stratégie des mesures cantonales définie par le Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT).

### Démarches administratives

- Le demandeur d'emploi remplit le formulaire « de demande de participation à un programme de qualification » au plus tard 10 jours ouvrables avant le début de la mesure. Le formulaire peut être obtenu auprès du conseiller en personnel.
- Le conseiller ORP complète le dossier, donne son préavis, recueille le préavis de la commune de domicile et transmet le dossier pour décision à la Logistique des mesures du marché du travail (LMMT) du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT).
- La LMMT communique la décision au demandeur d'emploi, à la Caisse cantonale de chômage et au conseiller ORP, dans un délai de 10 jours ouvrables à partir de la réception du dossier de demande complet.
- Les demandes de prolongation d'un programme de qualification sont préavisées par le conseiller en personnel et accompagnées du rapport de l'organisateur de la mesure.

### Recherche d'emploi

Les bénéficiaires sont tenus de continuer à chercher un emploi pendant toute la durée de la mesure.

## 14. Allocations cantonales d'initiations au travail (AITc)

Des allocations cantonales d'initiation au travail peuvent être versées en faveur de personnes qui ont de la peine à retrouver un emploi et qui ont besoin d'une mise au courant particulière ou d'une période d'adaptation dans leur nouvelle activité professionnelle. L'allocation cantonale d'initiation au travail consiste en une participation au salaire, versée à l'employeur. L'employé reçoit le salaire mentionné dans son contrat de travail.

### Objectif

Les allocations cantonales d'initiation au travail visent à :

- faciliter la réinsertion professionnelle de demandeurs d'emploi ayant des difficultés à trouver un nouvel emploi ;
- favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi qui ont besoin d'une initiation particulière à leur nouveau poste de travail.

Comme toutes les mesures complémentaires cantonales de réinsertion professionnelle, elles ont un caractère subsidiaire par rapport aux prestations de l'assurance-chômage fédérale et à celles prévues par d'autres législations fédérales en la matière

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'une allocation cantonale d'initiation au travail les demandeurs d'emploi qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- sont de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C ou B du fait que le conjoint est de nationalité suisse ou possède un permis C ;
- sont domiciliés dans le canton du Valais ;
- sont inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et sont suivis régulièrement par un Office régional de placement (ORP) du canton depuis au moins 3 mois ;
- sont considérés comme aptes au placement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI).

Le participant doit également éprouver certaines difficultés à trouver un emploi, notamment en raison :

- d'un âge avancé ;
- d'une atteinte à la santé, non couverte ou non compensée par des prestations de l'assurance-invalidité ;
- d'un profil professionnel non adapté au marché du travail, en raison des qualifications obsolètes, d'absence de formation professionnelle ou une expérience professionnelle sans rapport avec la profession apprise ;
- d'une longue période de chômage.

### Montant

Ces allocations sont versées à l'entreprise qui engage le demandeur d'emploi. Les allocations cantonales d'initiation au travail couvrent la différence entre le salaire effectif et le salaire normal en usage dans la branche auquel le travailleur peut prétendre au terme de sa mise au courant, mais au plus 60% du salaire normal.

Elles sont réduites d'un tiers de leur montant initial après chaque tiers de la durée de la mise au courant prévue, mais au plus tôt après deux mois.

### Durée

Les allocations cantonales d'initiation au travail sont versées pour une durée maximale de 12 mois consécutifs. Dans des cas exceptionnels, notamment pour des demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans, elles peuvent être versées pour une période maximale de 18 mois consécutifs durant un délai-cadre cantonal de 2 ans.

La durée des allocations cantonales d'initiation au travail peut être réduite dans le cas où des allocations fédérales d'initiation au travail ont déjà été octroyées.

### Avantages pour l'entreprise

L'entreprise qui engage un demandeur d'emploi dans le cadre d'une allocation cantonale d'initiation au travail compense la perte de productivité des premiers mois de travail par une prise en charge d'une partie du salaire par le Fonds cantonal pour l'emploi.



### Obligations de l'entreprise

L'entreprise doit:

- établir un contrat de travail à durée indéterminée, aux conditions usuelles dans la branche et la région ;
- initier l'assuré au travail dans son entreprise avec un encadrement adéquat ;
- verser le salaire convenu par contrat, y compris les charges sociales ;
- organiser un plan de formation ;
- présenter à l'ORP au plus tard à la fin de la mesure un rapport d'activité sur le déroulement et les résultats de l'initiation et sur l'emploi actuel de l'assuré.

### Démarches administratives

- Le demandeur d'emploi remplit le formulaire «Demande d'allocations cantonales d'initiation au travail» au minimum 10 jours ouvrables avant le début du nouvel emploi et le remet à son conseiller en personnel. Ce formulaire est à demander au conseiller en personnel.
- L'employeur fait également parvenir à l'ORP, au plus tard 10 jours ouvrables avant le début de la période d'initiation, la partie le concernant de la demande d'allocations cantonales d'initiation au travail, le contrat de travail de l'assuré et le plan d'initiation.
- Le conseiller ORP complète le dossier et l'envoie à la Logistique des mesures du marché du travail (LMMT) du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) pour décision.
- La décision est communiquée à l'employeur, au demandeur d'emploi, à la Caisse cantonale valaisanne de chômage et au conseiller ORP.
- Chaque mois, l'employeur établit un décompte pour remboursement à l'attention de la Caisse cantonale de chômage. Cette dernière lui verse le montant des allocations à réception du décompte.

## 15. Stages professionnels cantonaux

Les stages professionnels cantonaux consistent en un travail de durée déterminée, qui permet aux bénéficiaires d'entrer ou de retourner sur le marché du travail.

### Objectif

Les stages professionnels cantonaux visent à faciliter la réinsertion des demandeurs d'emploi par le biais d'un travail de durée déterminée leur permettant :

- d'acquérir une première expérience professionnelle ;
- de renouer avec le marché du travail après une longue absence ;
- de compléter et approfondir les connaissances professionnelles déjà acquises.

Comme toutes les mesures complémentaires cantonales de réinsertion professionnelle, elles ont un caractère subsidiaire par rapport aux prestations de l'assurance-chômage fédérale et à celles prévues par d'autres législations fédérales en la matière

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier d'un stage professionnel cantonal les demandeurs d'emploi qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- sont de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C ou B du fait que le conjoint est de nationalité suisse ou possède un permis C ;
- sont domiciliés dans le canton du Valais ;
- sont inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et sont suivis régulièrement par un Office régional de placement (ORP) du canton depuis au moins 3 mois ;
- sont considérés comme aptes au placement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI).

### Montant

Le Fonds cantonal pour l'emploi finance le 50% du salaire mensuel jusqu'à un montant maximum de Fr. 1500.-. La participation financière de l'entreprise est de Fr. 500.- par mois au minimum.

### Durée

Un stage professionnel peut durer jusqu'à 6 mois au maximum selon les besoins durant un délai-cadre cantonal de 2 ans.

Un stage professionnel peut être interrompu en tout temps pour une prise d'emploi.

### Conditions relatives à l'entreprise d'accueil

- Les stages professionnels peuvent être accomplis dans une entreprise privée ou publique.
- L'entreprise ou l'institution doit être habilitée à former des apprentis ou, si ce n'est pas le cas, offrir toutes les garanties de sérieux et disposer de l'infrastructure ainsi que du personnel nécessaire au bon déroulement de la mesure.
- L'activité exercée pendant le stage ne devrait pas avoir un caractère exclusivement productif.
- Les stages professionnels cantonaux ne doivent en aucun cas mettre en péril l'existence des places de travail dans l'entreprise.

### Démarches administratives

- Le demandeur d'emploi remplit le formulaire de demande de « participation à un stage professionnel cantonal » avant le début de la mesure. Le formulaire peut être obtenu auprès du conseiller en personnel.
- Le conseiller ORP complète le dossier et fait parvenir la demande à la Logistique des mesures du marché du travail (LMMT) du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) pour décision au plus tard 10 jours ouvrables avant le début du stage.
- Un accord de stage professionnel cantonal doit être conclu entre l'employeur-formateur, le stagiaire et l'ORP. Un programme d'activité fait partie intégrante de l'accord de stage.
- La décision est transmise par la LMMT au stagiaire, à l'entreprise, à l'ORP et au Fonds cantonal pour l'emploi.
- Un rapport d'activité, cosigné par le stagiaire, est transmis à la fin du stage par l'employeur à l'ORP.

### Recherche d'emploi

Les bénéficiaires sont tenus de continuer à chercher un emploi pendant toute la durée de la mesure.

## 16. Contributions cantonales aux frais de déplacement et / ou de séjour hebdomadaires

Des contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires peuvent être versées à des personnes qui ont accepté un emploi hors de leur région de domicile et subissent de ce fait un désavantage financier par rapport à leur emploi précédent. Ces contributions favorisent la mobilité géographique des personnes en recherche d'emploi, particulièrement vers les régions touristiques de montagne.

### Objectif

Les contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires visent à encourager la prise d'emploi en dehors de la région de domicile.

Comme toutes les mesures complémentaires cantonales de réinsertion professionnelle, elles ont un caractère subsidiaire par rapport aux prestations de l'assurance-chômage fédérale et à celles prévues par d'autres législations fédérales en la matière

### Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de contributions cantonales aux frais de déplacement et/ou de séjour hebdomadaire les demandeurs d'emploi qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

- sont de nationalité suisse ou au bénéfice d'un permis d'établissement C ou B du fait que le conjoint est de nationalité suisse ou possède un permis C ;
- sont domiciliés dans le canton du Valais ;
- sont inscrits en qualité de demandeurs d'emploi et sont suivis régulièrement par un Office régional de placement (ORP) du canton depuis au moins 3 mois ;
- sont considérés comme aptes au placement au sens de la Loi fédérale sur l'assurance-chômage (LACI) ;

et qui

- ont pris un emploi à l'extérieur de leur région de domicile et subissent de ce fait un désavantage financier par rapport à leur activité précédente (mêmes critères que pour les contributions fédérales aux frais de déplacement et/ou de séjour hebdomadaire).

### Montant

Les contributions cantonales aux frais de déplacement quotidien couvrent les frais de déplacement quotidien entre le lieu de domicile et le lieu de travail.

Les contributions aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires couvrent partiellement les frais de logement et de subsistance causés par l'impossibilité de rentrer chaque jour au lieu de domicile.

### Durée

Les contributions cantonales aux frais de déplacement et de séjour sont versées pour une durée maximum de 6 mois durant un délai-cadre cantonal de 2 ans.

### Démarches administratives

- Le demandeur d'emploi remplit le formulaire « Demande de contribution aux frais de déplacement quotidien ou aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires » au minimum 10 jours ouvrables avant le début du nouvel emploi ou au minimum 10 jours ouvrables avant la fin du droit aux contributions fédérales correspondantes. Ce formulaire est à demander au conseiller ORP.
- Le conseiller ORP complète le dossier, donne son préavis et envoie le dossier à la Logistique des mesures du marché du travail (LMM) du Service de l'industrie, du commerce et du travail (SICT) pour décision.
- La décision est communiquée à l'employeur, au demandeur d'emploi, à la Caisse cantonale de chômage et au conseiller ORP.

## 17. Mesures d'intervention précoce

L'objectif de l'intervention précoce est d'établir, après le dépôt d'une demande AI, au cours d'une phase d'une durée maximale de 12 mois, si un droit aux prestations AI peut être ouvert ou non. Parallèlement à cet examen, des mesures rapides et relativement peu coûteuses doivent empêcher que ces personnes ne sortent complètement ou partiellement du monde du travail (ne se retrouvent en incapacité [partielle] de travail et deviennent [partiellement] invalides). Jointe aux mesures de réinsertion, l'intervention précoce permet à des personnes invalides ou présentant un risque d'invalidité et disposant d'un certain potentiel de réadaptation, de suivre les mesures de réadaptation prévues.

### Objectif

Les adolescents et jeunes adultes qui n'ont pas encore exercé d'activité lucrative bénéficient d'un soutien précoce dans leur parcours vers une formation professionnelle ou un premier emploi sur le marché primaire du travail.

Les adultes en incapacité de travail peuvent conserver leur poste dans leur entreprise actuelle, en assumer un nouveau au sein de celle-ci (mutation interne) ou en intégrer un autre dans une entreprise tierce.

### Bénéficiaires

La personne assurée ou son représentant légal doit déposer une demande de prestations AI. Dès l'âge de 13 ans, les jeunes atteints dans leur santé peuvent être annoncés.

### Mesures

Pendant la scolarité obligatoire et jusqu'au terme de celle-ci, seules les mesures suivantes sont à disposition :

- Orientation professionnelle : entretiens et bilans d'orientation professionnelle ;
- Placement : recherche d'un emploi respectivement recherche d'une place de formation ou d'un stage.

A noter que ces mesures sont subsidiaires aux tâches incombant à l'école.

Après la scolarité obligatoire, pour les jeunes et les adultes, toutes les mesures citées ci-dessous.

- Adaptation du poste de travail ;
- Cours de formation ;
- Placement ;
- Orientation professionnelle ;
- Réhabilitation socioprofessionnelle ;
- Mesures d'occupation ;
- Conseils et suivi.

### Rémunération

Pendant les mesures d'intervention précoce, il n'y a pas d'indemnités journalières versées par l'assurance invalidité. Les indemnités journalières seront versées par l'assurance perte de gain ou l'ORP, pour les personnes ayant une activité lucrative au préalable, pour autant que les conditions d'octroi soient remplies.

### Durée

Pour les jeunes atteints dans leur santé qui sont annoncés à l'AI pendant la scolarité obligatoire, la phase d'intervention précoce prend fin au plus tôt au terme de celle-ci, mais au plus tard 12 mois après la fin de la scolarité obligatoire.

Pour les adultes atteints dans leur santé, la phase d'intervention précoce prend fin 12 mois après le dépôt de la demande AI.

### Coûts

- A définir au cas par cas.
- En cas de mesure de réhabilitation socio-professionnelle exécutée sur le marché primaire du travail, une contribution peut être versée à l'employeur.

## 18. Examen de l'aptitude à la réadaptation

### Objectif

L'objectif est d'évaluer, sur le plan médical et de l'orientation professionnelle, l'aptitude à la réadaptation (résiduelle) d'une personne assurée. Autrement dit, il s'agit de vérifier son potentiel pratique et théoriques à se réinsérer. Ses possibilités sont examinées dans des situations pratiques et dans le cadre d'une expertise interdisciplinaire au sein d'un centre d'observation professionnelle (COPAI) ou d'une autre institution.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées dont les possibilités de réadaptation professionnelle doivent être examinées en tant que telles ou pour lesquelles l'aptitude à la réadaptation doit être évaluée sur le plan médical et de l'orientation professionnelle.

### Mesures

Les mesures d'instruction d'ordre professionnel et médical recouvrent les prestations suivantes :

- Bilans d'orientation professionnelle et examens médicaux au sein d'un centre d'observation professionnelle (COPAI) ou au sein d'autres institutions (mesures d'instruction médico-professionnelle concernant l'aptitude à la réadaptation)

### Durée

Les mesures d'instruction médico-professionnelle concernant l'aptitude à la réadaptation au sein d'un centre d'observation professionnelle (COPAI) durent quatre semaines et peuvent exceptionnellement être prolongées de quatre semaines au plus.

Les mesures d'instruction médico-professionnelle concernant l'aptitude à la réadaptation avec suivi médical au sein d'autres institutions (p. ex. cliniques spécialisées) durent en règle générale d'un à trois mois et peuvent être prolongées si nécessaire.

### Coûts

Selon convention de prestations.

## 19. Conseils et suivi

Les mesures de conseils et suivi destinées à la personne assurée et à l'employeur forment les bases de l'accompagnement tout au long du processus de réadaptation (gestion des cas). Elles permettent de maintenir un contact sûr entre l'office AI et la personne assurée, avant, pendant et après le processus de réadaptation.

### Objectif

En tant que cas spécial de la mesure conseils et suivi, une prestation de coaching peut être octroyée lorsqu'il s'agit de résoudre des questions spécifiques en lien avec la formation, l'activité lucrative ou la réadaptation professionnelle en général, qui nécessitent temporairement un traitement plus intensif et ne peuvent plus être abordées dans le cadre de la mesure de conseils et suivi.

### Bénéficiaires

Une prestation de coaching peut être octroyée uniquement lorsque la personne assurée effectue une mesure sur le marché primaire du travail.

La personne assurée et son employeur ne peuvent prétendre à une prestation de coaching. Il appartient à l'office AI d'apprécier quand une prestation de coaching lui paraît indiquée.

Une indemnisation peut être versée à l'employeur du marché primaire de travail, en cas de surcroît de travail et seulement en cas de mesures de réinsertion, de formation professionnelle initiale ou de reclassement.

### Durée

La personne assurée et son employeur ont droit à des conseils et à un suivi pendant trois ans au plus après l'achèvement de la dernière mesure de réadaptation.

### Coûts

- Selon convention coaching.
- Indemnisation à l'employeur ou prestation de coaching, les deux prestations n'étant pas cumulables.

### Indemnisation de l'employeur

L'office AI peut verser une indemnité à l'employeur sur le marché primaire du travail. L'office AI clarifie avec l'employeur les frais supplémentaires ainsi que le montant, la durée et l'échelonnement de l'indemnité. L'employeur formule la demande auprès de l'office AI tous les six mois.

## 20. Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain : adolescents et jeunes adultes

À travers différentes mesures de réadaptation professionnelle, les adolescents et les jeunes adultes atteints dans leur santé bénéficient d'un soutien ciblé pour surmonter les défis liés aux transitions entre école et formation professionnelle ainsi qu'entre formation et monde du travail. Les jeunes atteints dans leur santé qui ont besoin d'une préparation à la formation professionnelle, parce qu'ils ne remplissent pas encore les conditions pour en suivre une, sont soutenus au moyen de mesures tenant compte de leur situation individuelle.

### 20.1. Mesures de réinsertion destinées aux jeunes

#### Objectif

Les mesures de réinsertion destinées aux jeunes visent à développer et à stabiliser la capacité de présence et de rendement et la personnalité des personnes assurées.

Elles peuvent être exécutées dans une institution ou au sein d'entreprises du marché primaire du travail. Il est possible d'opter pour une combinaison (p. ex. deux jours en institution et trois jours sur le marché primaire du travail). Les agents d'exécution possèdent des connaissances en matière d'accompagnement du groupe cible.

#### Bénéficiaires

Les adolescents et les jeunes adultes n'ayant pas exercé d'activité lucrative

#### Durée

En règle générale, les mesures de réinsertion destinées aux jeunes durent une année au plus.

#### Coûts

- Selon convention de prestations, si la mesure a lieu en institution.
- Contribution à l'employeur, si la mesure est exécutée sur le marché primaire du travail et si l'encadrement lui occasionne un effort supplémentaire
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching, toutefois non cumulable avec la contribution à l'employeur.



## 20.2. L'orientation professionnelle avant une formation professionnelle initiale

### Objectif

Les mesures d'orientation professionnelle visent à identifier des formations adaptées qui correspondent à l'âge, au niveau de développement, aux aptitudes et aux intérêts des personnes assurées.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées qui, en raison de leur invalidité, ont besoin d'une orientation professionnelle spécialisée et sont le point de suivre une formation professionnelle ou sont limitées dans leur choix professionnel.

### Mesures

Les mesures d'orientation professionnelle avant la formation comportent les prestations suivantes :

- Entretiens de conseil, analyses et tests diagnostiques (entretiens et bilans d'orientation professionnelle)
- Mesures préparatoires à l'entrée en formation (mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle)

### 20.2.1. Entretiens de conseils, analyse et tests diagnostiques

#### Objectif

Les entretiens et bilans d'orientation professionnelle visent à répertorier les aspects de la personnalité, les aptitudes et les intérêts de la personne assurée, tout en tenant compte de l'atteinte à sa santé, en vue de déterminer les types de formations qui correspondent à son âge et à son niveau de développement, et qu'elle est en mesure de suivre. Ils sont en général réalisés par l'office AI.

#### Bénéficiaires

La personne assurée, dès l'âge de 13 ans qui, en raison d'un handicap, a besoin d'une préparation spécialisée.

#### Durée

Entretiens ponctuels préalables aux mesures préparatoires.

#### Coûts

- Aucun puisque réalisé au sein de l'office AI.

## 20.2.2. Les mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle

### Objectif

Les mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle visent à vérifier dans la pratique les types de formations possibles, à tester l'aptitude de la personne assurée, et à l'accoutumer aux exigences du marché primaire du travail afin de faciliter l'entrée en formation.

Dans la mesure du possible, les mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle sont accomplies sous forme de stages sur le marché primaire du travail ou dans la structure d'une institution proche de celui-ci. Il est possible d'opter pour une combinaison (p. ex. trois jours de stage par semaine au sein d'une entreprise du marché primaire du travail et deux jours dans une institution).

### Bénéficiaires

La personne assurée a achevé la scolarité obligatoire et a, en raison d'un handicap, besoin d'une préparation spécialisée.

### Durée

Les mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle sont limitées à douze mois.

### Coûts

- Selon convention de prestations.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 20.3. Offres transitoires cantonales spécialisées

### Objectif

Les offres transitoires cantonales spécialisées visent à combler les lacunes scolaires, à approfondir le choix professionnel, à renforcer les compétences sociales et méthodologiques ainsi que la capacité de présence et de rendement des personnes assurées afin de commencer une formation professionnelle.

Il s'agit d'une mesure transitoire financée et gérée par le canton, que l'AI peut cofinancer.

Le temps minimal de présence et le rendement requis sont réglés dans la convention de collaboration conclue entre l'office AI et le canton.

### Bénéficiaires

Adolescents et jeunes adultes ayant achevé la scolarité obligatoire et qui ont besoin d'un soutien scolaire pour débiter une formation professionnelle initiale.

### Durée

L'AI cofinance tout au plus une année scolaire.

### Coûts

- Cofinancement par l'AI.
- Selon convention avec le canton.

Aucune prestation de coaching n'est accordée dans ce cadre.

## 20.4. Préparation ciblée à la formation professionnelle initiale

### Objectif

La préparation ciblée vise à combler, de manière spécifique à la profession, les lacunes en termes d'aptitudes et de connaissances requises pour la formation professionnelle initiale choisie. Cet encouragement peut être poursuivi dans le cadre de cours (préparatoires), de préapprentissage ou de stages, par exemple au sein de la future entreprise formatrice.

La préparation ciblée peut être accomplie dans un cadre protégé, dans des entreprises du marché primaire du travail ou dans des écoles professionnelles. Il est possible d'opter pour une combinaison.

### Bénéficiaires

Adolescents et jeunes adultes n'ayant pas encore exercé d'activité lucrative, ayant achevé la scolarité obligatoire et pour qui le choix professionnel est arrêté en vue d'une formation professionnelle initiale (inscription à l'école professionnelle ou contrat signé).

### Durée

Une préparation ciblée dure en règle générale moins d'un an.

### Coûts

- Selon convention de prestations, si la mesure a lieu en institution.
- Indemnisation à l'employeur, si la mesure est exécutée sur le marché primaire du travail et si l'encadrement lui occasionne un effort supplémentaire
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching, toutefois non cumulable avec l'indemnisation à l'employeur.

## 20.5. La formation professionnelle initiale

### Objectif

Après avoir achevé la scolarité obligatoire et arrêté leur choix de métier, les personnes assurées suivent une formation professionnelle répondant à leurs aptitudes qui, dans la mesure du possible, est accomplie sur le marché primaire du travail et au sens de la LFPr. Des formations dans un cadre (partiellement) protégé et ne relevant pas de la LFPr sont possibles.

### Bénéficiaires

Personnes assurées qui ont arrêté leur choix professionnel, qui n'ont en principe pas encore eu d'activité lucrative et à qui la formation professionnelle initiale occasionne, du fait de leur invalidité, des frais beaucoup plus élevés qu'à un non-invalides.

### Durée

Selon le type de formation, en tenant compte d'un rapport raisonnable entre la durée et le résultat.

### Coûts

- Selon convention de prestations, si la formation a lieu en institution.
- Frais supplémentaires effectifs dus à l'invalidité, les frais usuels pour une 1ère formation étant à charge de la personne assurée
- Indemnisation à l'employeur, si la mesure est exécutée sur le marché primaire du travail et si l'encadrement lui occasionne un effort supplémentaire.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching, toutefois non cumulable avec l'indemnisation à l'employeur.

## 21. Mesures visant le développement et le maintien de la capacité de gain : adultes

Les personnes assurées qui ont déjà eu une activité lucrative ou ont suivi une formation, mais subissent une atteinte à leur capacité de gain pour cause d'invalidité imminente ou survenue, bénéficient d'un soutien ciblé à travers différentes mesures de réadaptation professionnelle. Dans la mesure du possible, il convient de viser une réinsertion sur le marché primaire du travail.

### 21.1. Mesures de réinsertion

Les mesures de réinsertion visent à développer et stabiliser la capacité de travail, la personnalité et à accoutumer les personnes assurées au processus de travail. Elles peuvent être exécutées au sein d'entreprises du marché primaire du travail ou dans une institution. Il est possible d'opter pour une combinaison (p. ex. deux jours en institution et trois jours sur le marché primaire du travail).

#### Bénéficiaires

Les personnes invalides ou menacées d'invalidité ayant présenté une incapacité de travail de 50% au minimum durant 6 mois et aptes à assumer une présence minimale de 8h par semaine.

#### Durée

- Elles durent une année au plus.
- Elles peuvent être prolongées ou répétées à certaines conditions.

#### Coûts

- Selon convention de prestations, si la mesure a lieu en institution.
- Contribution à l'employeur, si la mesure est exécutée sur le marché primaire du travail et si l'encadrement lui occasionne un effort supplémentaire
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching, toutefois non cumulable avec l'indemnisation à l'employeur.

## 21.1.1. Entraînement progressif

### Objectif

L'entraînement progressif vise à accoutumer la personne assurée au processus de travail, à stabiliser la personnalité et à développer sa capacité de travail, de sorte qu'elle atteigne 50 %. Il peut se dérouler au sein d'une institution ou sur le marché primaire du travail.

L'entraînement progressif nécessite une présence d'au moins huit heures hebdomadaires.

Des objectifs individuels pour la personne assurée doivent être définis dans une convention d'objectifs, sur les aspects suivants :

- s'accoutumer au travail quotidien et aux processus de travail ;
- renforcer les compétences sociales, individuelles et méthodologiques ;
- (ré)apprendre des stratégies de résolution de problèmes.

## 21.1.2. Entraînement au travail

### Objectif

L'entraînement au travail a pour but de développer davantage la capacité de travail dans les cas où celle-ci n'est pas suffisante pour la mesure suivante et qu'un placement à l'essai ne peut pas être effectué lors de l'intervention précoce, à cause d'un besoin d'encadrement trop important de la part de la personne assurée. L'entraînement au travail a généralement lieu sur le marché primaire du travail, mais peut à titre exceptionnel être exécuté dans une institution.

L'entraînement au travail nécessite que la personne assurée présente une capacité de travail de 50 % (d'un emploi à plein temps).

Des objectifs individuels pour la personne assurée doivent être définis dans la convention d'objectifs, sur les aspects suivants :

- renforcer encore les compétences sociales, individuelles et méthodologiques sur le marché primaire du travail ;
- mettre en œuvre des stratégies de résolution de problèmes sur le marché primaire du travail.

## 21.1.3. Travail de transition

### Objectif

Le travail de transition consiste à maintenir la capacité de travail qui a été atteinte dans le cadre d'un entraînement progressif ou d'un entraînement au travail. Il est exécuté lorsque la personne assurée dispose d'une solution suivante, mais doit attendre le début de celle-ci. Il a généralement lieu sur le marché primaire du travail, mais peut à titre exceptionnel être accompli en parallèle dans une institution.

Le travail de transition nécessite que la personne assurée présente une capacité de travail d'au moins 50 %.

Lors du travail de transition, les objectifs qualitatifs atteints dans le cadre de l'entraînement progressif et de l'entraînement au travail continuent d'être consolidés sur le marché primaire du travail. Ces buts sont consignés dans la convention d'objectifs.

## 21.2. Orientation professionnelle avant un reclassement

### Objectifs

Les mesures d'orientation professionnelle visent à identifier des formations adaptées qui correspondent à l'âge, au niveau de développement, aux aptitudes et aux intérêts des personnes assurées.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées ayant suivi une formation professionnelle initiale et/ou avec expérience professionnelle auxquelles l'invalidité rend difficile l'exercice de leur activité actuelle et qui ont par conséquent besoin d'une orientation professionnelle spécialisée.

### Mesures

Les mesures d'orientation professionnelle avant le reclassement comportent les prestations suivantes :

- Entretiens de conseil, analyses et tests diagnostiques (entretiens et bilans d'orientation professionnelle)
- Examen approfondi de professions possibles par le biais de stages dans les professions choisies lors des entretiens de conseils
- Mesures préparatoires durant l'orientation professionnelle (sont possibles comme dit plus haut)

### Durée

Les examens approfondis de professions possibles doivent être limités à trois mois. Ils peuvent, à certaines conditions, être prolongés.

### Coûts

- Selon convention de prestations, si la mesure a lieu en institution
- Frais supplémentaires dus à l'invalidité.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 21.3. Reclassement

### Objectif

Les personnes assurées maintiennent ou améliorent leur capacité de gain grâce à une formation dans un nouveau domaine d'activités ou encore à une rééducation dans la même profession ou à des travaux habituels.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées qui ne peuvent plus, en raison d'une invalidité survenue ou imminente, exercer leur métier ou leur activité lucrative antérieure ou accomplir leurs travaux habituels.

### Durée

Selon le type de formation, en tenant compte d'un rapport raisonnable entre la durée et le résultat.

### Coûts

- En principe tous les frais effectifs en rapport direct avec le reclassement
- Indemnisation à l'employeur
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching, toutefois non cumulable avec l'indemnisation à l'employeur



## 22. Mesures de maintien en emploi et de recherche d'un emploi : jeunes et adultes

### 22.1. Placement

#### Objectif

Les personnes assurées sont activement soutenues dans la recherche d'un nouvel emploi ou leur maintien en emploi sur le marché primaire du travail au moyen de différentes mesures.

#### Bénéficiaires

Personnes susceptibles d'être réadaptées qui, en raison d'atteintes à leur santé, sont menacées de perdre leur emploi ou limitées dans leur recherche d'emploi.

Personnes desquelles on peut raisonnablement attendre qu'elles exercent une activité lucrative sur le marché primaire du travail.

#### Mesures

Le placement recouvre les prestations suivantes :

- Soutien afin de conserver un emploi (maintien en emploi) : ce dernier consiste en premier lieu à adapter le poste de travail existant, de sorte que la personne assurée puisse le conserver. Si cela n'est pas possible, l'office AI examine l'option d'une mutation interne dans l'entreprise d'origine.
- Soutien dans la recherche d'un emploi approprié (recherche d'un emploi) : ce dernier vise consiste à aider la personne assurée à trouver un poste sur le marché primaire du travail.

Nul ne peut se prévaloir d'un droit à l'obtention ou à la conservation d'un emploi.

#### Durée

Le soutien dans la recherche d'un emploi ne doit être fourni que s'il n'engendre pas de charge disproportionnée. Il est octroyé en règle générale durant six mois et peut, dans des cas justifiés, être prolongé pour une durée appropriée si la personne assurée éprouve des difficultés particulières liées à sa santé pour rechercher un emploi.

#### Coût

En fonction du type de mesures.

## 22.2. Placement à l'essai

### Objectif

La personne assurée teste son rendement effectif en conditions réelles dans le cadre d'une place de travail sur le marché primaire du travail. Le placement à l'essai offre à l'employeur la possibilité de faire connaissance avec la personne assurée en tant qu'éventuelle future salariée, sans prendre de risque et en réduisant ses charges de recrutement au minimum.

Le placement à l'essai offre la possibilité d'apprécier le rendement réel d'une personne assurée susceptible d'être réadaptée dans une activité concrète tenant compte des limitations dues à son état de santé et effectuée au sein d'une entreprise du marché primaire du travail.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées qui ont droit au placement et présentent des chances raisonnables d'exercer une activité lucrative sur le marché primaire du travail, afin de leur permettre de tester en pratique leur rendement réel.

### Durée

Le placement à l'essai dure le temps nécessaire pour vérifier le rendement de la personne assurée, mais ne peut excéder 180 jours civils.

### Coûts

- L'employeur n'a pas droit à une contribution financière pendant le placement à l'essai.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 22.3. Location de services

### Objectif

La personne assurée est engagée par un bailleur de services et travaille au sein d'une entreprise locataire de services du marché primaire du travail. La location de services permet à la personne assurée d'exercer une activité rémunérée sur le marché primaire du travail et d'élargir son expérience professionnelle, tandis que l'entreprise locataire de services peut la tester dans l'optique d'une éventuelle embauche. Dans l'idéal, la location de services aboutit à un engagement fixe dans l'entreprise locataire de services.

Durant la mission, le bailleur de services est, en sa qualité d'employeur de la personne assurée, soumis à un devoir d'assistance envers celle-ci. Il assume en outre la responsabilité du bon déroulement de la location de services vis-à-vis de l'entreprise locataire de services en tant que cliente. Pendant la mesure, l'office AI et le bailleur de services se coordonnent en fonction des besoins.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées qui ont droit à l'aide au placement.

### Mesures

La location de services comprend les prestations suivantes :

- La location de services : indemnité versée au bailleur de services en contrepartie de la recherche et du placement dans une mission appropriée ainsi que de la mise en œuvre de la location de services.
- L'indemnité en cas d'augmentation des cotisations de la prévoyance professionnelle et de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie (indemnité en cas d'augmentation des cotisations dans la location de services)

Nul ne peut se prévaloir d'un droit à la location de services.

### Durée

La location de services dure un an au plus et ne peut pas être reconduite.

### Coûts

- L'AI indemnise le bailleur de services pour les prestations fournies dans le cadre de la location de services. Le bailleur de services peut également percevoir une indemnité si le placement aboutit à une embauche à l'issue de la location de services, à condition que l'engagement soit conclu dans le délai d'une année prévu pour la mesure location de services et que le contrat de travail dure au minimum une année.
- Le salaire et les charges salariales accessoires sont assumés par l'entreprise locataire de services.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 22.4. Allocation d'initiation au travail

### Objectif

L'allocation d'initiation au travail est une incitation financière à durée limitée versée aux employeurs en vue de les encourager à embaucher définitivement des personnes assurées.

L'allocation d'initiation au travail permet de compenser durant 180 jours au plus une éventuelle différence entre le salaire fixé contractuellement et le rendement effectif de la personne assurée.

### Bénéficiaires

Les personnes assurées qui ont droit au placement et dont, au début de leur engagement (période de mise au courant), le rendement n'est pas encore à son maximum ou pas encore aussi stable que celui de leurs collègues non atteints dans leur santé.

### Durée

L'allocation d'initiation au travail ne peut être octroyée plus de 180 jours civils.

### Coûts

- Elle ne doit pas dépasser le total du salaire versé pendant la période de mise au courant, cotisations sociales de l'employeur et de la personne salariée comprises, ou l'indemnité journalière maximale de. Les cotisations sociales sont calculées de manière forfaitaire
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 22.5. Indemnité en cas d'augmentation des cotisations

### Objectif

L'indemnité en cas d'augmentation, pour cause de maladie, des cotisations à la prévoyance professionnelle ou des primes de l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie vise à inciter les employeurs à embaucher définitivement des personnes assurées ainsi qu'à maintenir les rapports de travail avec celles d'entre elles qui se retrouvent en incapacité de travail pour cause de maladie. L'indemnité couvre uniquement les coûts supplémentaires pour cause de maladie des cotisations et primes susmentionnés et ne se substitue pas à l'obligation de l'employeur de continuer de verser le salaire.

### Bénéficiaires

Les employeurs qui, dans le cadre du placement de l'AI, ont engagé des personnes assurées pour une durée déterminée ou indéterminée.

### Durée

Le délai de trois ans à compter de l'entrée en fonction concerne uniquement la survenance de l'incapacité de travail. Ce délai ne limite pas la durée de l'indemnité susceptible d'être versée tant que l'incapacité de travail pour cause de maladie dure et que les rapports de travail sont maintenus, pour autant que l'employeur continue de verser le salaire ou que l'assurance d'indemnités journalières en cas de maladie fournisse des prestations.

### Coûts

- Le montant de l'indemnité est proportionnel au nombre de jours d'absence pour cause de maladie. Le montant journalier dépend de la taille de l'entreprise : il est de 48 francs pour les entreprises employant jusqu'à 50 personnes et de 34 francs pour celles qui emploient plus de 50 personnes.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 22.6. Aide en capital

### Objectif

Permettre aux personnes assurées invalides susceptibles d'être réadaptées de commencer, de reprendre ou d'étendre une activité indépendante et/ou financer des transformations dans l'entreprise rendues nécessaires par l'invalidité. En fait également partie la remise d'installations à titre de prêt.

### Bénéficiaires

Les personnes exerçant une activité lucrative indépendante qui ne peuvent pas poursuivre leur activité pour cause d'invalidité et pour lesquelles une activité salariée n'est pas raisonnablement exigible ; personnes salariées pour lesquelles une activité indépendante s'avère appropriée au regard de leur invalidité.

### Mesures

L'aide en capital regroupe les mesures suivantes :

- prestations en espèces sans obligation de rembourser ;
- prêts à titre gratuit ou onéreux ;
- installations ;
- garanties.

Nul ne peut se prévaloir d'un droit à une aide en capital.

### Durée

L'office AI veille au respect par la personne assurée des exigences liées à l'aide en capital, et ce jusqu'à la fin de la durée d'amortissement ou à l'échéance de l'aide en capital. Cela implique notamment :

- un contrôle annuel du cours des affaires
- le contrôle du respect des accords de remboursement
- la consignation des résultats par écrit.

### Coûts

- Montant maximum selon les prestations.
- Prestations de coaching en tant que cas spécial de conseils et de suivi, selon convention Coaching.

## 23. Engagement d'insertion sociale (EIS)

L'engagement d'insertion sociale est un contrat moral portant sur une activité de bénévolat, de développement personnel, de formation individuelle ou d'amélioration de la situation sociale. Il est pensé comme un moyen permettant la réinsertion sociale du bénéficiaire. Visant en premier lieu l'insertion sociale du bénéficiaire, l'EIS peut dans certaines situations concourir à lever partiellement ou totalement d'éventuels obstacles à une insertion professionnelle.

Pour ce faire, l'usager s'engage à participer à une activité bénévole, à entreprendre une démarche de formation ou de développement personnel. Les formations visant l'acquisition de compétences professionnelles n'entrent pas en ligne de compte (voir pour cela la mesure « formation continue et perfectionnement professionnel »).

### Montant

Les frais effectifs pour les EIS sont reconnus jusqu'à un montant maximum de 500.- francs par mois. Si le coût excède 500.- francs par mois, il est possible, avec l'accord préalable du Service de l'action sociale, d'en étaler son financement en prolongeant la durée de l'EIS au-delà de son terme réel.

Un montant incitatif mensuel de 100.- francs est dû au bénéficiaire uniquement si l'EIS prévoit une activité bénévole.

Aucun frais d'organisation n'est versé dans le cadre d'un engagement d'insertion sociale.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) ;
- ne pas pouvoir envisager immédiatement une réinsertion professionnelle.

### Durée

- durée maximale : 6 mois pour le premier engagement, avec possibilités répétées de prolongations d'au maximum 6 mois chacune ;
- pour les EIS de type formation / développement personnel : durée maximale limitée à 12 mois.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'un engagement d'insertion sociale. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 24. Stage d'insertion sociale active (SISA)

Le stage d'insertion sociale active s'adresse à des bénéficiaires pour lesquels une insertion professionnelle n'est pas réaliste mais pour lesquels la mise en activité dans un cadre approprié est profitable. L'organisateur veille à proposer des activités adaptées, en prenant en compte – dans la mesure du possible – les avis, voire les projets des bénéficiaires.

Le stage d'insertion sociale active ne peut se dérouler qu'auprès d'un organisateur reconnu.

Le taux d'occupation est en principe identique à la disponibilité réelle du bénéficiaire, tenant compte de ses autres obligations. Ce taux peut être inférieur à la disponibilité réelle si la stratégie d'insertion le commande, mais correspond au minimum à un 20%.

### Conditions d'octroi

La participation à cette mesure est encouragée mais reste strictement volontaire.

### Durée

En règle générale, la durée d'un stage d'insertion sociale active n'est pas limitée. Cependant, l'autorité d'aide sociale et l'organisateur sont attentifs à ne pas fixer le bénéficiaire dans cette mesure (« effet ghetto »). Pour ce faire, l'évolution de la situation du bénéficiaire est régulièrement évaluée, au minimum une fois chaque six mois. Le cas échéant, le bénéficiaire est orienté vers une mesure poursuivant des objectifs d'insertion socio-professionnelle ou professionnelle.

### Montant

Le financement de SISA se fait dans le cadre d'un mandat de prestations annuel conclu entre le SAS/DSSC et les organisateurs concernés. En conséquence, aucun frais d'organisation ne doit être porté sur le contrat de mesure.

Le bénéficiaire perçoit une indemnité de 150.- francs par mois, quel que soit le taux d'occupation.

### Dispositions particulières en cas d'absences ou d'interruption par le bénéficiaire

Les absences, voire l'interruption définitive de la mesure par le bénéficiaire ne peuvent pas faire l'objet de sanction. Elles sont thématiques avec le bénéficiaire par l'autorité d'aide sociale et par l'organisateur, avec le souci d'en identifier et d'en traiter durablement les causes.



## 25. Evaluation théorique de la capacité de travail

L'évaluation théorique de la capacité de travail est réalisée sous la forme d'entretiens entre le bénéficiaire et un intervenant spécifiquement formé à cet effet. Elle vise les mêmes objectifs que l'évaluation de la capacité de travail présentée ci-dessus. Elle s'adresse principalement à des bénéficiaires dont la situation est complexe.

### Conditions d'octroi

Etre au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS).

### Durée

4 à 6 semaines.

### Montant

Les frais d'organisation s'élèvent à 2'000.- francs pour l'ensemble de la mesure, y compris la production d'un rapport d'évaluation.

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'une mesure d'évaluation de la capacité de travail. La forme de cette mesure est de la responsabilité de l'organisateur. Le CMS reste cependant partenaire durant la mesure, en collaborant à la définition des objectifs et en prenant part aux bilans.

En cas d'accord sur la mise en œuvre de la mesure, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 26. Evaluation combinée de la capacité de travail

Cette mesure combine l'évaluation de la capacité de travail réalisée sous forme de stage pratique à l'évaluation théorique de la capacité de travail, telles que décrites ci-dessus.

### **Durée**

3 ½ mois.

### **Montant**

Les frais d'organisation s'élèvent à 4'250.- francs pour l'ensemble de la mesure, y compris la production d'un rapport d'évaluation (soit 2'000.- francs pour la partie théorique et 2'250.- pour 1.5 mois de stage pratique sur le premier marché du travail).

Le bénéficiaire perçoit une indemnité lorsqu'il participe au stage pratique compris dans cette mesure – selon les dispositions du stage pratique (voir ci-dessous sous « stage pratique »).

### **Démarches administratives**

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'une mesure d'évaluation combinée de la capacité de travail. La forme de cette mesure est de la responsabilité de l'organisateur. Le CMS reste cependant partenaire durant la mesure, en collaborant à la définition des objectifs et en prenant part aux bilans.

En cas d'accord sur la mise en œuvre de la mesure, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 27. Evaluation de la capacité de formation

Cette mesure vise à clarifier la capacité de formation d'usagers qui désirent se lancer dans une formation. Elle est réalisée sous forme d'entretiens entre le bénéficiaire et un intervenant spécifiquement formé à cet effet.

### **Durée**

4 à 6 semaines.

### **Montant**

Les frais d'organisation s'élèvent à 2'000.- francs pour l'ensemble de la mesure, y compris la production d'un rapport d'évaluation.

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

### **Démarches administratives**

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'une mesure d'évaluation de la capacité de formation. La forme de cette mesure est de la responsabilité de l'organisateur. Le CMS reste cependant partenaire durant la mesure, en collaborant à la définition des objectifs et en prenant part aux bilans.

En cas d'accord sur la mise en œuvre de la mesure, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 28. Mandat d'insertion professionnelle (MIP)

Le mandat d'insertion professionnelle consiste en la délégation à un mandataire de l'organisation de l'ensemble de la réinsertion professionnelle d'un usager. Il vise clairement la réinsertion professionnelle dans le premier marché du travail dans un délai raisonnable d'une année et, moyennant la mise en place d'un certain nombre de mesures.

Le mandataire du MIP peut mettre en œuvre soit des instruments qui lui sont propres soit des mesures d'insertion sociale et/ou professionnelle décrites ci-dessus, en fonction de ce qu'il juge adéquat pour la réinsertion professionnelle de l'usager. S'il veut offrir une mesure d'insertion professionnelle LIAS impliquant un coût supplémentaire pour la commune, l'accord de cette dernière est nécessaire et un contrat doit être formalisé.

### Montant

L'usager impliqué dans un MIP ne perçoit pas de salaire ou d'indemnité, sauf si une autre mesure le prévoyant est mise en œuvre dans le cadre du mandat. Si, suite à un premier bilan de compétences, un stage pratique est par exemple envisagé pour vérification de l'aptitude au travail, l'usager percevra alors l'indemnité de stage.

Durant la durée du MIP, le mandataire est rémunéré à hauteur de 1'100.- francs par mois. Lorsqu'un stage pratique est mis en place durant un MIP, les frais d'organisation supplémentaires s'élèvent à 400.- francs lors d'un stage organisé sur le premier marché du travail et à 1'000.- francs lorsque le stage se déroule chez l'organisateur intra-muros en atelier. Si, durant cette mesure, le bénéficiaire trouve un emploi, le MIP est interrompu ; au besoin, un accompagnement en emploi peut être mis en place pour sécuriser la prise d'emploi (voir ci-dessous).

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) ;
- disposer d'une capacité de travail reconnue ;
- présenter de bonnes chances de réinsertion professionnelle rapide.

### Durée

- durée maximale du MIP : 12 mois ;
- durée minimale du 1er contrat de MIP : 3 mois.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'un MIP. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

Pour toute autre mesure LIAS réalisée dans le cadre d'un MIP, la même démarche est à réaliser, afin d'obtenir les approbations communale et cantonale nécessaires à la mise en œuvre de la mesure.

## 28.1 Variante 1 du MIP : décroissement LIAS-LEMC/Coaching ORP- CMS

Le MIP décroissement (Coaching ORP-CMS) consiste en la délégation à un tandem constitué d'un conseiller ORP et d'un assistant social de l'organisation de l'ensemble de la réinsertion professionnelle d'un usager. Il vise clairement la réinsertion professionnelle dans le premier marché du travail dans un délai raisonnable de 6 mois et concerne des situations exigeant notamment un suivi rapproché et régulier et moyennant la mise en place d'un certain nombre de mesures.

Cette mesure est pleinement intégrée à la structure de collaboration interinstitutionnelle (CII) en Valais.

### Montant

Pour l'usager, mêmes conditions que pour un MIP traditionnel

Le mandataire est rémunéré à hauteur de Fr. 500.-/mois. Ce montant représente un forfait qui peut être complété par des frais d'organisation liés à des mesures LIAS (pour autant qu'ils soient versés à un autre organisateur reconnu ou à un employeur du premier marché) ou par d'autres frais liés à une activité particulière au sein du MIP.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) ;
- disposer d'une capacité de travail reconnue ;
- présenter de bonnes chances de réinsertion professionnelle rapide.

### Durée

- durée maximale du MIP décroissement : 6 mois ;
- durée minimale du contrat initial de MIP décroissement : 3 mois ;
- reconduction exceptionnelle de 6 mois au maximum, sur demande motivée auprès du Service de l'action sociale (SAS).

### Démarches administratives

Les procédures ordinaires d'annonce de cas CII sont à utiliser.

En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

Pour toute autre mesure LIAS réalisée dans le cadre d'un MIP décroissement (Coaching ORP-CMS), la même démarche est à réaliser, afin d'obtenir les approbations communale et cantonale nécessaires à la mise en œuvre de la mesure.

## 29. Stage pratique (SP)

Le stage pratique est une mesure d'insertion professionnelle. S'il y a lieu, la situation psycho-sociale du bénéficiaire doit également être prise en compte. Le stage pratique met le bénéficiaire en situation de travail concrète, avec des exigences professionnelles proches de celles du premier marché du travail.

Le stage pratique peut se dérouler au sein d'une entreprise privée, d'une administration publique ou d'un organisateur de mesures du marché du travail. Dans les deux premiers cas, l'utilisateur répond à un cahier des charges défini au préalable. Dans le dernier cas, l'utilisateur peut être intégré au sein d'ateliers spécialisés dans certaines activités économiques (récupération, recyclage et vente de textiles, menuiserie, administration, mécanique, entretien d'extérieur, déménagement, etc.).

### Montant

En contrepartie de l'activité, l'utilisateur perçoit une indemnité de stage d'un montant maximum de Fr. 250.-/mois pour un taux d'occupation égal et supérieur à 50%, qui complète l'aide sociale de base. Cette indemnité est fixée à Fr. 150.-/mois si le taux d'occupation est inférieur à 50%. Des frais particuliers, liés à l'activité du stage (déplacement, repas, etc.), peuvent également être comptabilisés (frais effectifs). Si l'employeur accepte de rémunérer l'utilisateur pour les prestations réalisées, le montant obtenu à ce titre sert à financer l'indemnité de stage.

L'indemnité de stage n'est pas considérée comme un salaire, mais comme une rétribution liée à une mesure de formation. A ce titre, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales. En fonction de l'objectif poursuivi par le stage pratique, l'utilisateur doit ou non être assuré selon la LAA. Il appartient aux organisateurs de mesures, respectivement aux employeurs de clarifier la question. Dans les cas où il n'y a pas d'obligation LAA, les dispositions LAMal interviennent.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'utilisateur durant le stage. Ces frais se montent soit à 800.-francs par mois (administration publique ou CMS), soit à 2'100.-francs par mois (organisateur). Ces frais sont divisés par moitié lorsque le bénéficiaire a un taux d'occupation inférieur à 50%. Lorsque le stage pratique est mis en place par l'organisateur sur le premier marché du travail, les frais d'organisation s'élèvent à 1'500.- francs par mois pour un taux d'activité de 50 à 100%, à 750.- francs par mois pour un taux de 20 à 49%. Une partie ou la totalité de ces frais peut être versée par l'organisateur à un tiers qui prendrait en charge la supervision et l'encadrement de l'utilisateur durant son stage.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) ;
- personne pour laquelle l'aptitude au travail doit être testée.

### Durée et taux d'activité

- durée maximale du contrat de stage pratique : 6 mois dans le même poste ;
- reconduction exceptionnelle de 6 mois au maximum, sur demande motivée auprès du Service de l'action sociale (SAS).

Le taux d'activité est en principe identique à la disponibilité réelle du bénéficiaire, tenant compte de ses autres obligations. Ce taux peut être inférieur à la disponibilité réelle si la stratégie d'insertion le commande, mais correspond au minimum à un 20%.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'un stage pratique. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 30. Stage pratique certifiant (SPC)

Le stage pratique certifiant est une mesure d'insertion professionnelle. Il s'agit d'une variante du stage pratique décrit au point précédent. Il s'en distingue par le fait qu'en parallèle aux activités prévues durant le stage, le bénéficiaire reçoit une formation professionnelle pratique et/ou théorique et qu'à l'issue de cette mesure, les connaissances acquises sont validées par la remise, après un examen, d'une attestation officiellement reconnue par les milieux professionnels concernés.

Les dispositions du stage pratique s'appliquent à l'identique pour le stage pratique certifiant. Les frais d'organisation sont identiques aux frais dus dans le cas d'un stage pratique ordinaire (cf. ci-dessus).

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'un stage pratique certifiant. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 31. Accompagnement en emploi

### Définition et objectifs

La mesure s'adresse à des bénéficiaires qui, par l'activation d'un MIP ou d'une autre mesure, ont trouvé une place de travail et pour lesquels la poursuite d'un accompagnement par l'organisateur est nécessaire afin de sécuriser cet emploi.

### Durée

La durée minimale est de trois mois ; la durée maximale est de six mois. La mesure est renouvelable sur demande motivée, au maximum pour six nouveaux mois.

### Montant

Les frais d'organisation dus à l'organisateur s'élèvent à 400.- francs par mois.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'un accompagnement en emploi. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.



## 32. Allocation sociale d'initiation au travail (AITs)

L'AITs est une mesure d'insertion professionnelle mise en œuvre sur le 1er marché du travail. Elle sert à compenser la productivité réduite d'un usager par le subventionnement à l'employeur d'une part du salaire durant la période d'initiation. Elle vise ainsi à faciliter l'engagement d'un bénéficiaire :

- qui a besoin d'une initiation spéciale dans son nouvel emploi ;
- ou qui n'est pas (encore) en mesure de fournir une pleine prestation de travail ;
- ou que l'employeur n'engagerait pas sans cette mesure.

Ses bases correspondent pour l'essentiel à celles de l'AIT fédérale ou cantonale telles que prévues par la LACI ou par la LEMC. L'aval du Service de l'action sociale avant le début de la mesure est impératif.

L'AITs peut être mise en place auprès de n'importe quel employeur, pour autant que ce dernier soit en mesure d'offrir au bénéficiaire un encadrement adéquat. L'employeur conclut avec le bénéficiaire un contrat de travail à durée indéterminée ; des contrats de travail à durée déterminée peuvent être admis lorsqu'il s'agit d'une activité saisonnière. Le salaire convenu doit être conforme à l'usage de la branche.

L'entier du salaire est soumis aux cotisations sociales. L'usager doit également être assuré par l'employeur en assurance accident.

### Durée et aux d'activité

La durée maximale est limitée à douze mois, auprès du même employeur. Le taux d'activité minimum est fixé à 50%.

### Montant

Pendant le contrat d'AITs, une part dégressive (60% / 40% / 20%) du salaire mensuel brut (éventuel 13e salaire compris) est versée à l'employeur.

Les frais d'organisation s'élèvent à 400.- francs par mois, quel que soit le taux d'activité convenu dans le contrat de travail. Si l'organisateur est lui-même l'employeur, il n'y a pas de frais d'organisation.

L'AITs n'intervient pas lorsque le bénéficiaire perçoit des APG.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'une AITs. En cas d'accord, la demande est soumise au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

### 33. Financement des charges patronales (FCP)

Le financement des charges patronales représente un subventionnement de l'activité auprès de l'employeur, pour des usagers considérés comme âgés sur le marché du travail (50 ans et plus). Cette mesure vise à permettre à des travailleurs d'être engagés dans le monde du travail malgré le coût de leurs charges patronales (notamment le 2<sup>ème</sup> pilier) qui peut être jugé comme trop élevé par un employeur potentiel. Par charges patronales, il est entendu les charges habituelles (AVS, AI, AC, AF, LAA, APG, LPP), à l'exclusion d'autres cotisations éventuelles.

Le financement des charges patronales peut se dérouler au sein d'une entreprise privée, d'une administration publique ou d'une entreprise sociale reconnue par le Service de l'action sociale. Dans tous les cas de figure, l'utilisateur répond à un cahier des charges défini au préalable dans un contrat de travail. Une procédure ordinaire d'engagement a été réalisée. Le contrat de travail doit être normalement à durée indéterminée. Il peut être de durée déterminée, dans des cas spécifiques (emploi saisonnier, besoin limité dans le temps pour l'entreprise de la force de travail requise, etc.).

#### Montant

Durant la durée du contrat de FCP, l'intégralité de la part patronale des charges sociales liées à l'emploi de l'utilisateur est remboursée à l'employeur, sur la base d'un contrat de travail. Le salaire proposé doit correspondre aux conditions en vigueur dans la branche (sous réserve d'adaptations motivées à la situation personnelle). La rémunération de l'utilisateur, définie dans le contrat de travail, est soumise aux cotisations sociales. L'utilisateur doit également être assuré par l'employeur en assurance accident.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'utilisateur durant le FCP. Indépendants du taux d'activité, ces frais se montent à Fr. 250.-/mois. Une partie ou la totalité de ces frais peut être versée par l'organisateur à un tiers qui prendrait en charge la supervision et l'encadrement de l'utilisateur durant cette mesure.

#### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une aide matérielle en vertu de l'article 28 de la loi sur l'intégration et l'aide sociale (LIAS) ou être un demandeur d'emploi à moins de 6 mois de la fin de son délai-cadre qui ne pourra pas en ouvrir un autre ou dont le gain assuré sera insuffisant et qui, de ce fait, présente un risque de solliciter l'aide sociale ;
- disposer d'une capacité de travail avérée.

#### Durée

Durée maximale du contrat de FCP : 24 mois auprès du même employeur.

#### Démarches administratives

L'autorité d'aide sociale transmet au bénéficiaire ou à l'ORP demandeur une attestation de remboursement des charges patronales. La personne peut négocier cette attestation auprès de n'importe quel employeur. Si intéressé, ce dernier retourne à l'autorité d'aide sociale ladite attestation, accompagnée par le contrat de travail, avec la mention claire du montant des charges patronales. Le processus décisionnel normal est ensuite suivi (contrat de mesure soumis au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure, puis à la commune de domicile d'assistance pour approbation).

## 34. Formation continue et perfectionnement professionnel

Dans le dispositif de mesures LIAS, on entend par « formation continue et perfectionnement professionnel » des formations centrées sur l'acquisition, l'amélioration ou la mise à jour de compétences professionnelles (les formations axées sur le développement personnel avec un objectif d'insertion sociale sont à activer via un EIS, cf. plus haut). Les cours de langue sont à activer dans ce cadre.

Les critères à observer sont, notamment, les suivants :

- Lien direct avec une possibilité concrète d'emploi ou, si la personne dispose d'une qualification professionnelle, remise à niveau rendue nécessaire par exemple après un long éloignement du marché du travail ou suite à un développement technologique important dans le domaine professionnel concerné ;
- Lien direct avec un projet professionnel réaliste et validé (contrat de travail, promesse d'engagement) ;
- Formation de courte durée.

Au besoin, l'autorité d'aide sociale et le Service de l'action sociale peuvent solliciter un avis autorisé (CIO, ORP, organisations professionnelles, par exemples).

### Montant

L'entier des frais du cours décidé, matériel didactique inclus, est pris en charge.

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

### Démarches administratives

L'assistant social, sur examen de la situation du bénéficiaire d'aide sociale, discute avec ce dernier la mise en œuvre d'une formation continue. La forme de cette mesure est de la responsabilité du prestataire. Le CMS reste cependant partenaire durant la mesure, en collaborant à la définition des objectifs et en prenant part à l'évaluation finale.

En cas d'accord sur la mise en œuvre de la mesure, le CMS indique dans la demande de préavis et le contrat de mesure à soumettre au SAS avant le début effectif de la mesure toute information pertinente sur la formation elle-même (dates, prix, organisme de formations, matière enseignées, certificat obtenu), ainsi que l'adéquation entre la formation envisagée et le bénéfice attendu sur le plan de l'insertion professionnelle. Le contrat préavisé est ensuite transmis à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 35. Accompagnement social pendant une mesure de Transition 1

L'accompagnement social pendant une mesure de Transition 1 (SeMo, Programme Action Apprentissage, Action jeunesse, etc.) est une mesure permettant d'éviter l'exclusion de jeunes pour des raisons comportementales, de non respect du cadre imposé, de motivation et/ou de difficultés familiales et sociales. Cet accompagnement vise à permettre au jeune concerné de terminer sa mesure de transition et d'accroître ses chances de réussite dans la transition vers une formation post-obligatoire.

L'accompagnement social proposé est mis en œuvre par les organisateurs de la mesure de transition. La forme de cet accompagnement est de leur ressort : il peut être fourni soit au sein de la structure, soit à l'extérieur, dans la famille du jeune par exemple. Ce travail d'accompagnement social, selon les cas de figure, implique un appui socio-éducatif, psychologique, ou encore scolaire.

### Montant

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

Un montant forfaitaire de 200.- francs par mois est demandé au jeune / à ses parents, pour autant que le jeune et sa famille ne soient pas au bénéfice de l'aide sociale ou des PC ou que le paiement de ce montant ne les y entraîne pas.

Les frais d'organisation versés à l'organisateur s'élèvent à 800.- francs par mois.

### Conditions d'octroi

- avoir débuté ou être sur le point de démarrer une mesure de transition définie ;
- avoir été identifié par l'organisateur de la mesure de transition comme nécessitant un accompagnement social.

### Durée

- durée maximale du 1er contrat d'accompagnement social : 6 mois ;
- possibilité de prolongation du contrat pour la durée totale de la mesure de Transition 1 (pour un total de 12 mois au maximum).

### Démarches administratives

L'identification du besoin d'accompagnement social se fait par l'organisateur de la mesure de transition. Un contact est alors pris avec le CMS, afin de discuter de la situation du jeune et de l'éventualité de mettre en œuvre une telle mesure. Dans l'affirmative, un contrat d'accompagnement social est préparé par l'organisateur et le CMS. Ce dernier reste un partenaire durant la mesure et peut fournir un appui supplémentaire au jeune en cas de besoin. Il participe également aux bilans intermédiaires (en cas de difficulté) et finaux.

L'assistant social soumet au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure le contrat d'accompagnement social. La demande est ensuite transmise à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 36. Accompagnement social après une mesure de Transition 1

L'accompagnement après une mesure de Transition 1 (SeMo, Programme Action Apprentissage – Action Jeunesse) est une mesure permettant soit de consolider une prise d'emploi (si le jeune a trouvé une place d'apprentissage), soit de poursuivre les efforts d'insertion (si le jeune n'a pas trouvé de place).

L'accompagnement social proposé est mis en œuvre par les organisateurs de la mesure de transition. La forme de cet accompagnement est de leur ressort : il peut être fourni soit au sein de la structure, soit à l'extérieur, dans la famille du jeune par exemple. Ce travail d'accompagnement social, selon les cas de figure, implique un appui socio-éducatif, psychologique, ou encore scolaire.

### Montant

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

Un montant forfaitaire de 200.- francs par mois est demandé au jeune / à ses parents, pour autant que le jeune et sa famille ne soient pas au bénéfice de l'aide sociale ou des PC ou que le paiement de ce montant ne les y entraîne pas.

Les frais d'organisation versés à l'organisateur s'élèvent à 800.- francs par mois.

### Conditions d'octroi

- avoir suivi une mesure de Transition 1 (SeMo, PAA – Action Jeunesse) ;
- avoir été identifié par l'organisateur de la mesure de transition comme nécessitant la poursuite d'un accompagnement social.

### Durée

- durée maximale du 1er contrat d'accompagnement social : 6 mois ;
- possibilité de prolongation du contrat de 6 mois au maximum.

### Démarches administratives

L'identification du besoin d'accompagnement social se fait par l'organisateur de la mesure de transition. Un contact est alors pris avec le CMS, afin de discuter de la situation du jeune et de l'éventualité de mettre en œuvre une telle mesure. Dans l'affirmative, un contrat d'accompagnement social est préparé par l'organisateur et le CMS. Ce dernier reste un partenaire durant la mesure et peut fournir un appui supplémentaire au jeune en cas de besoin. Il participe également aux bilans intermédiaires (en cas de difficulté) et finaux.

L'assistant social soumet au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure le contrat d'accompagnement social. La demande est ensuite transmise à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 37. Coaching de jeunes adultes en difficulté par le CIO

Le coaching de jeunes adultes en difficulté dans leur transition vers une formation du secondaire II est une mesure permettant à ces derniers, par un encadrement soutenu et régulier, de reconstruire un projet de formation post-obligatoire. Cette mesure vise d'une part à permettre au jeune concerné de travailler à l'élaboration de perspectives de formation et de se remettre sur les rails d'une formation postobligatoire. D'autre part, un autre objectif de cette mesure est de contribuer à diminuer la proportion de personnes ne disposant pas d'une formation post-obligatoire.

Le coaching de jeunes adultes en difficulté est mis en œuvre par le CIO. Il comprend un bilan et une analyse de la situation, un suivi régulier par un conseiller en orientation et la participation possible à des modules de formation.

### Montant

Aucune indemnité n'est versée au bénéficiaire.

Les frais d'organisation versés à l'organisateur s'élèvent à 1'100.- francs par mois.

### Conditions d'octroi

- être âgé de 18 à 24 ans révolus ;
- ne pas disposer d'un diplôme d'une formation post-obligatoire ;
- ne pas déjà suivre une autre mesure transitoire ou une autre mesure financée par l'aide sociale ;
- ne pas pouvoir rapidement intégrer une mesure transitoire.

### Durée

- durée maximale du contrat de coaching par le CIO : 3 mois ;
- pas de prolongation possible.

### Démarches administratives

Lorsqu'un jeune répond aux conditions mentionnées ci-dessus, il peut être orienté vers le CMS pour examen de la situation et décision quant à la mise en œuvre d'une mesure de coaching par le CIO. La forme de ce coaching est de la responsabilité des organisateurs CIO. Le CMS reste cependant partenaire du CIO pour cette mesure, en collaborant à la définition des objectifs et en prenant part aux bilans.

Si une telle mesure est décidée, l'assistant social du CMS prépare un contrat de coaching par le CIO et le soumet au SAS pour préavis avant le début effectif de la mesure. La demande est ensuite transmise à la commune de domicile d'assistance pour approbation.

## 38. Prestations éducatives en milieu ouvert (AEMO/SPF)

Cette mesure offre un soutien éducatif à de jeunes adultes de 18 à 20 ans, afin de leur permettre d'accroître leurs chances de réussite en termes d'insertion sociale et professionnelle. Deux prestataires - l'AEMO / Saint-Raphaël pour le Valais romand et SPF pour le Haut-Valais - mettent en œuvre un encadrement éducatif visant à répondre à des difficultés familiales, sociales, relationnelles et/ou comportementales, qui soit entravent l'insertion du jeune adulte dans une formation post-obligatoire, soit menacent son maintien dans une telle formation.

Cette prise en charge fait suite à une mesure éducative existante avant l'accession à la majorité du jeune adulte concerné. Comme le Service cantonal de la jeunesse (SCJ), sauf en de rares exceptions, ne peut assurer la poursuite du financement de cette mesure éducative, l'aide sociale, pour une période limitée, prend à sa charge la poursuite de cette prestation, en se basant cependant sur un préavis du SCJ.

### Montant

Les frais d'organisation s'élèvent à 19'900.- francs par an au maximum (27'470.- francs pour plusieurs jeunes d'une même fratrie), au tarif de 105.- francs de l'heure.

Aucun montant incitatif n'est versé au bénéficiaire.

### Conditions d'octroi

- être âgé de 18 à 20 ans révolus ;
- cette prise en charge est consécutive à une mesure éducative existante avant l'accession à la majorité ;
- préavis du Service cantonal de la jeunesse.

### Durée

- durée maximale du 1er contrat de prestations éducatives : 6 mois ;
- 3 prolongations possibles de 6 mois chacune, jusqu'aux 20 ans révolus du jeune adulte.

### Démarches administratives

L'AEMO / Saint-Raphaël ou le SPF signale le besoin à l'autorité d'aide sociale (CMS). Cette dernière sollicite auprès du Service cantonal de la jeunesse la confirmation que le jeune en question a déjà bénéficié de cette mesure avant sa majorité, ainsi qu'un préavis quant à l'opportunité de poursuivre la mesure. Après analyse, l'autorité d'aide sociale établit un contrat de mesure et le soumet au Service de l'action sociale pour préavis. L'aval du SAS avant le début de la mesure est impératif.

Les demandes de prolongation doivent être justifiées par un rapport circonstancié de l'organisateur.

## 39. Run&Sign

Cette mesure est destinée à des jeunes adultes en difficulté d'insertion socio-professionnelle et consiste à les accompagner à la fois dans la recherche d'une solution de formation professionnelle et dans la préparation de la course de montagne Sierre-Zinal. Ces deux objectifs menés simultanément visent à renforcer la motivation des jeunes à travers des solutions innovantes et du coaching.

L'organisateur exclusif de cette mesure est l'entreprise de formation « Nasca Formation Sàrl ».

### Montant

Le financement de la mesure Run&Sign se fait sous la forme d'un subventionnement annuel qui intervient sur la base d'une décision. En conséquence, aucun frais d'organisation ne doit être porté sur le contrat de mesure.

Aucun montant incitatif n'est versé au bénéficiaire.

### Conditions d'octroi

- dès l'âge de 15 ans
- absence de problème de santé identifié qui serait incompatible avec la pratique du sport
- intérêt pour un challenge sportif

### Durée

- la durée maximale est de douze mois, non renouvelable.

### Démarches administratives

Quel que soit l'organe auprès duquel s'annonce le jeune, ce dernier est orienté vers le CMS de sa région. Si le jeune concerné est bénéficiaire de l'aide sociale, c'est son assistant social qui envisage une telle mesure. Le CMS prend contact avec l'organisateur de mesures concerné lorsqu'un besoin d'accompagnement est identifié. L'autorité d'aide sociale, l'organisateur et le bénéficiaire (parents pour les mineurs) concluent un contrat. Ce contrat, accompagné du rapport de l'organisateur, est soumis pour préavis au SAS.



## 40. Stage pratique pour personne handicapée (SPh)

Le stage pratique pour personne handicapée (SPh) permet aux usagers de tester et/ou de maintenir leurs compétences professionnelles, dans un cadre adapté en termes de rendement, de taux d'occupation ou encore d'horaire. Il doit permettre d'analyser la pertinence de la suite de la réinsertion professionnelle, en fonction de la capacité de travail de l'utilisateur et de ses compétences professionnelles.

Le SPh peut se dérouler au sein d'une entreprise privée ou d'une administration publique. L'utilisateur répond à un cahier des charges défini au préalable.

### Montant

En contrepartie de l'activité, l'utilisateur perçoit une indemnité de stage d'un montant maximum de Fr. 330.-/mois pour un taux d'occupation égal et supérieur à 50%. Cette indemnité est fixée à Fr. 250.-/mois si le taux d'occupation est inférieur à 50%. Des frais particuliers, liés à l'activité du stage (déplacement, repas, etc.), peuvent également être versés jusqu'à un montant maximum de Fr. 170.-/mois. Si l'employeur accepte de rémunérer l'utilisateur pour les prestations réalisées, le montant obtenu à ce titre sert à financer l'indemnité de stage.

L'indemnité de stage n'est pas considérée comme un salaire, mais comme une rétribution liée à une mesure de formation. A ce titre, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales. L'utilisateur durant le stage n'est pas assuré selon la LAA. Les dispositions LAMaL interviennent par défaut.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'utilisateur durant le stage. Ces frais se montent à Fr. 250.-/mois. Si le stage se déroule hors des collectivités publiques, un montant supplémentaire de Fr. 550.-/mois est versé à titre de frais d'organisation, soit un total dans ce cas de Fr. 800.-/mois. Une partie ou la totalité de ces frais peut être versée par l'organisateur à un tiers qui prendrait en charge la supervision et l'encadrement de l'utilisateur durant son stage. Lorsque la mesure est organisée directement ou sur mandat de l'Office cantonal AI, aucun frais d'organisation n'est versé.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une décision AI attestant d'un certain degré d'invalidité, avec ou sans rente ;
- avoir déposé une demande AI ;
- personne pour laquelle la capacité de travail doit être testée.

### Durée

- durée maximale du contrat de stage pratique : 6 mois ;
- reconduction exceptionnelle de 6 mois au maximum, sur demande motivée auprès du Service de l'action sociale (SAS).

### Démarches administratives

L'organisateur examine la situation de l'utilisateur et discute avec ce dernier de la mise en œuvre d'un stage pratique pour personne handicapée. En cas d'accord, la demande est soumise au Service de l'action sociale pour approbation. La décision du SAS est communiquée à l'organisateur.

## 41. Allocation d'initiation au travail pour personne handicapée (AITH)

L'allocation sociale d'initiation au travail pour personne handicapée (AITH) sert à compenser la productivité réduite d'un usager par le subventionnement à l'employeur d'une part du salaire. Par l'acquisition d'une nouvelle expérience professionnelle et par l'amélioration du profil de compétences du bénéficiaire, l'AITH doit permettre de renforcer la perspective d'une réinsertion professionnelle réussie.

L'AITH peut se dérouler au sein d'une entreprise privée, d'une administration publique ou d'une entreprise sociale reconnue par le Service de l'action sociale. Dans tous les cas de figure, l'usager répond à un cahier des charges défini au préalable dans un contrat de travail. Une procédure ordinaire d'engagement a été réalisée. Le contrat de travail doit être normalement à durée indéterminée. Il peut être de durée déterminée, dans des cas spécifiques (emploi saisonnier, besoin limité dans le temps pour l'entreprise de la force de travail requise, etc.).

### Montant

Pendant le contrat d'AITH, une part dégressive (60% / 40% / 20%) du salaire mensuel brut de l'usager est versé à l'employeur. Ce dernier engage l'usager par un contrat de travail et le rémunère selon les conditions en vigueur dans la branche (sous réserve d'adaptation motivée à la situation personnelle). La rémunération de l'usager, définie dans le contrat de travail, est soumise aux cotisations sociales. L'usager doit également être assuré par l'employeur en assurance accident. Un taux d'occupation de l'usager d'au moins 50% est généralement demandé.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'usager durant l'AITH. Ces frais se montent à Fr. 250.-/mois. Si l'AITH se déroule hors des collectivités publiques, un montant supplémentaire de Fr. 550.-/mois peut être versé à titre de frais d'organisation, soit un total dans ce cas de Fr. 800.-/mois. Une partie ou la totalité de ces frais peut être versée par l'organisateur à un tiers qui prendrait en charge la supervision et l'encadrement de l'usager durant son AITH. Lorsque la mesure est organisée directement ou sur mandat de l'Office cantonal AI, aucun frais d'organisation n'est versé.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une décision AI attestant d'un certain degré d'invalidité, avec ou sans rente ;
- avoir déposé une demande AI ;
- disposer d'une capacité de travail avérée ;
- ne pas pouvoir débiter une mesure LACI, LEMC ou LAI.

### Durée

Durée maximale du contrat d'AITH : 12 mois.

### Démarches administratives

L'organisateur examine la situation de l'usager et discute avec ce dernier de la mise en œuvre d'une allocation d'initiation au travail pour personne handicapée. En cas d'accord, la demande est soumise au Service de l'action sociale (SAS) pour approbation. La décision du SAS est communiquée à l'organisateur.

## 42. Financement des charges patronales pour personne handicapée (FCPh)

Le financement des charges patronales pour personne handicapée (FCPh) représente un subventionnement de l'activité auprès de l'employeur, pour des usagers considérés comme âgés sur le marché du travail. Cette mesure vise à permettre à des travailleurs d'être engagés dans le monde du travail malgré le coût de leurs charges patronales (notamment le 2<sup>ème</sup> pilier) qui peut être jugé comme trop élevé par un employeur potentiel.

Le financement des charges patronales pour personne handicapée peut se dérouler au sein d'une entreprise privée, d'une administration publique ou d'une entreprise sociale reconnue par le Service de l'action sociale. Dans tous les cas de figure, l'usager répond à un cahier des charges défini au préalable dans un contrat de travail. Une procédure ordinaire d'engagement a été réalisée. Le contrat de travail doit être normalement à durée indéterminée. Il peut être de durée déterminée, dans des cas spécifiques (emploi saisonnier, besoin limité dans le temps pour l'entreprise de la force de travail requise, etc.).

### Montant

Durant la durée du contrat de FCPh, l'intégralité des charges patronales liées à l'emploi de l'usager est remboursée à l'employeur, sur la base d'un contrat de travail. Le salaire proposé doit correspondre aux conditions en vigueur dans la branche (sous réserve de l'adaptation motivée à la situation personnelle). La rémunération de l'usager, définie dans le contrat de travail, est soumise aux cotisations sociales. L'usager doit également être assuré par l'employeur en assurance accident.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'usager durant le FCPh. Ces frais se montent à Fr. 250.-/mois. Une partie ou la totalité de ces frais peut être versée par l'organisateur à un tiers qui prendrait en charge la supervision et l'encadrement de l'usager durant son FCPh. Lorsque la mesure est organisée directement ou sur mandat de l'Office cantonal AI, aucun frais d'organisation n'est versé.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une décision AI attestant d'un certain degré d'invalidité, avec ou sans rente ;
- avoir déposé une demande AI ;
- disposer d'une capacité de travail avérée ;
- usager pour lequel le coût des charges patronales est un obstacle à l'engagement.

### Durée

Durée maximale du contrat de FCPh : 24 mois.

### Démarches administratives

L'organisateur examine la situation de l'usager et discute avec ce dernier de la mise en œuvre d'un financement des charges patronales pour personne handicapée. En cas d'accord, la demande est soumise au Service de l'action sociale (SAS) pour approbation. La décision du SAS est communiquée à l'organisateur.

## 43. Emploi semi-protégé (ESP)

Organisé au sein des collectivités publiques, l'emploi semi-protégé (ESP) permet une reprise de contact avec le milieu professionnel dans un cadre de travail adapté et offre la possibilité à ses bénéficiaires de tester et/ou d'améliorer leurs compétences professionnelles en vue d'une réinsertion sur le premier marché du travail. Actuellement, l'ensemble des emplois semi-protégés ont lieu au sein de l'Etat du Valais.

Lorsque le rendement et la capacité de travail de l'utilisateur, en regard de tâches professionnelles spécifiques, n'ont pas encore été évalués, un stage probatoire d'au maximum 3 mois doit être mis en œuvre. Ce stage est, soit financé par des indemnités journalières de l'AI, soit subsidiairement par le Service de l'action sociale (SAS), à hauteur d'un montant de Fr. 500.-/mois.

### Montant

Durant la durée de l'emploi semi-protégé, le salaire de l'utilisateur est versé par l'Etat du Valais et comptabilisé sur le budget du Service de l'action sociale. Le salaire versé dépend de la classe de salaire de l'Etat du Valais retenue, du taux d'occupation et du rendement de la personne. Ces modalités sont définies conjointement par le service employeur au sein de l'Etat du Valais, le Service de l'action sociale, l'Office cantonal AI et validées par le Service des ressources humaines. La rémunération de l'utilisateur, définie dans le contrat de travail, est soumise aux cotisations sociales. L'utilisateur est également couvert en assurance accident.

Des frais d'organisation sont versés si un organisateur assure le suivi et l'encadrement de l'utilisateur durant l'emploi semi-protégé. Ces frais se montent au maximum à Fr. 250.-/mois. Lorsque la mesure est organisée directement ou sur mandat de l'Office cantonal AI, aucun frais d'organisation n'est versé.

### Conditions d'octroi

- être au bénéfice d'une décision AI attestant d'un certain degré d'invalidité, avec ou sans rente ;
- avoir déposé une demande AI ;
- disposer d'une capacité de travail avérée.

### Durée

- durée maximale de l'emploi semi-protégé : 12 mois ;
- possibilité de prolongation de 2 fois 6 mois au maximum, sur demande motivée au Service de l'action sociale (cette prolongation doit s'inscrire dans un nouveau projet professionnel clairement établi par l'organisateur).

### Démarches administratives

L'organisateur examine la situation de l'utilisateur et discute avec ce dernier de la mise en œuvre d'un emploi semi-protégé. En cas d'accord, l'organisateur prend des contacts au sein de l'Etat du Valais, afin de trouver un poste de travail disponible pour un emploi semi-protégé. Si le service employeur au sein de l'Etat du Valais accepte de mettre en œuvre un emploi semi-protégé, une demande est soumise au Service de l'action sociale pour approbation. Le SAS examine la demande et élabore un préavis. Si ce dernier est favorable, le SAS prépare le dossier d'engagement et le fait parvenir au service employeur, pour approbation par le chef de service. Lorsque la décision du service employeur concernant l'engagement est officielle, le SAS en transmet une copie à l'utilisateur et à l'organisateur. La décision du service employeur fait office de contrat de travail.