



Service de l'économie et de l'emploi
Office régional de placement

objectif-emploi

Industrie 4.0

Le point dans le Jura sur les entreprises « intelligentes »

ORP

Vingt ans de soutien aux chômeurs

Salaires dans le Jura

Les femmes gagnent nettement moins que les hommes



Industrie 4.0, le futur déjà bien présent

L'Industrie 4.0 représente un atout concurrentiel pour une entreprise. Certaines, dans la région, hésitent d'ailleurs à dire qu'elles s'y sont mises. Portrait d'une société, Stemys.io, qui les aide à franchir le pas.



La start-up Stemys.io, à Porrentruy, turbine à plein régime depuis 2014. Cette société propose une plateforme logicielle (comme un site Internet, qui présente une vue globale de l'entreprise en temps réel sur tablette ou smartphone) destinée à interconnecter des objets, des équipements, des capteurs, etc. dans les domaines de l'industrie, de l'énergie, de la sécurité et de la logistique.

«Le client vient nous voir, car il souhaite optimiser son rendement. Nous plaçons

alors une box dans son entreprise – du même type que celle pour la télévision. Elle analyse le pouls de la production, récolte des données. Avec celles-ci, nous pouvons lui indiquer le potentiel d'amélioration du rendement – le client peut d'ailleurs s'en rendre compte par lui-même. L'on installe ensuite définitivement la box, qui joue le rôle de chef d'orchestre. Le client la dirige de chez lui ou Stemys.io s'en charge ou, encore, le contrôle est partagé. C'est personnalisable à souhait», explique l'ingénieur en informatique Sébastien Etter, directeur technique de la start-up.

Une box, en outre, doit être belle, faire envie, «un peu à l'image des fruits sur un étal», illustre joliment notre interlocuteur. L'équipe de Stemys.io comprend donc un designer interface pour rendre l'Industrie 4.0 sexy.

Cette dernière va se déployer à tous les domaines d'activité avec une production de masse qui deviendra totalement personnalisable. «La réalité augmentée en est une composante, où l'on se déplace dans l'usine en visualisant, avec sa tablette ou son smartphone, ce qui se passe dans une machine sans passer par un poste de travail central.»

En résumé, l'Industrie 4.0 mélange informatique, électronique, mécanique et automatique. «Si l'un de ces paramètres manque, alors on rate une marche de l'échelle», souligne Sébastien Etter.

www.stemys.io

Voir aussi pages 3-5

Texte : Didier Walzer

Photo : Roger Meier - Agence Bist

L'Industrie 4.0 devient aussi un argument de vente

Le Centre Faivre Energie (techniques énergétiques), à Delémont, est passé à l'Industrie 4.0., avec l'aide de Stemys.io, en développant et brevetant un système de gestion intelligent du chauffage. Baptisé Stan-Box®, il permet de réaliser des économies sur sa facture de chauffage et d'électricité, quel que soit le type d'installation. Sébastien Faivre, le directeur de l'entreprise et ingénieur en génie thermique, considère cet outil comme révolutionnaire car, une fois raccordé à l'installation de chauffage et à une prise Internet, aucune configuration n'est plus nécessaire. Le système est capable, par lui-même, de détecter le type d'installation auquel il est branché et comment se connecter à Internet.

«Stan-Box® utilise la connexion Internet pour récupérer les prévisions météorologiques locales et éviter que le chauffage ne s'enclenche lorsque c'est inutile; pour envoyer un courriel, un SMS ou lancer un appel téléphonique au client dès qu'une panne est détectée; pour lui permettre d'accéder, depuis une page web ou une application pour smartphone, à son installation et d'effectuer le contrôle à distance; enfin, pour le faire bénéficier des dernières mises à jour du module de régulation prédictive de l'installation», détaille Sébastien Faivre.

Ce système peut être relié simultanément à un chauffage, à une installation solaire thermique, à une installation solaire photovoltaïque et à un système de stockage par batteries. Il est capable d'optimiser tous les appareils et de les gérer de manière globale et intelligente.

Un sac à main connecté !

Stemys.io, en collaboration avec Juratronic, planche sur ce dont toute femme rêve: savoir, en temps réel, tout ce qu'il y a dans son sac à main !

Pour ce faire, la réunion de compétences informatiques et électroniques est indispensable. «De telles nouveautés élargissent le champ des possibles technologiques et sont pourvoyeuses d'emplois très qualifiés, dont le Jura propose les formations», se réjouit Sébastien Etter, directeur technique de Stemys.io



Editorial

L'Industrie 4.0, une révolution en marche

Par Jacques Gerber, Ministre de l'économie et de la santé

Un grand défi technologique pour l'économie jurassienne! L'Industrie 4.0 touchera tous les secteurs de l'économie, de l'industrie aux services, en passant par les administrations publiques. Elle sera dopée par les technologies de l'information et de la communication, qui rendront les processus plus autonomes, les fabriques et les services plus intelligents. Autant dire que nos entreprises et l'emploi seront appelés à suivre l'évolution de cet environnement pour rester dans la course.

On peut y voir un risque ; le Gouvernement y voit plutôt une chance. Dans son programme de législature, il s'est donné deux axes stratégiques qui concernent plus particulièrement le tissu économique jurassien.

Il entend, d'une part, accélérer le processus de diversification à travers l'in-

novation ; d'autre part, devenir un acteur engagé dans la transition numérique. L'économie connectée, c'est aussi une opportunité de renforcer la place des nouvelles technologies sur le territoire cantonal, par exemple via l'implantation d'entreprises actives en la matière. Les succès futurs de l'économie jurassienne reposeront aussi sur notre capacité à suivre, à prévoir et à maîtriser cette évolution.

Avec son industrie à la pointe dans de nombreux domaines d'activité, des organismes de soutien et de promotion de l'innovation reconnus, des instituts de formation techniques de haut niveau et les initiatives de nos chefs d'entreprises, le Canton du Jura a toutes les cartes en main pour devenir une région modèle dans l'Industrie 4.0.

Et l'avenir de l'emploi dans tout cela?

Réussir la révolution de l'Industrie 4.0, c'est aussi ne laisser personne sur le côté. C'est pourquoi, d'ores et déjà, notre Office régional de placement (ORP) est à l'écoute des entreprises pour cerner leurs besoins actuels et futurs. Il en va de même pour l'Espace Formation Emploi Jura (EFEJ) qui, pour rester en phase avec le marché du travail, adapte ses programmes destinés aux demandeurs d'emploi et fait l'acquisition des technologies les plus récentes.

Oui, l'Industrie 4.0 est une chance que nous nous devons toutes et tous de saisir ensemble! En ce sens, notre économie et les Jurassien-ne-s ont toute ma confiance.

Voir aussi pages 2, 4 et 5

Sommaire N°30 | Septembre 2016

« L'Industrie 4.0 doit aussi être sexy, à l'image des fruits sur un étal. »

Sébastien Etter, directeur technique de la start-up Stemys.io

2 Industrie 4.0

La société Stemys.io aide les entreprises à franchir le pas

4 Industrie 4.0

Le point sur cette révolution dans le Jura

6 ORP : joyeux anniversaire !

Les Offices régionaux de placement fêtent leurs 20 ans

8 Salaires dans le Jura

Les femmes clairement désavantagées



Frédéric Baetscher, chef de projets chez Creapole :

« Ce ne sont pas forcément les plus grandes entreprises et les plus réputées qui sont à la page de l'Industrie 4.0. »

L'Industrie 4.0 au cœur de l'amélioration continue

Une nouvelle façon d'optimiser les moyens de production. C'est ainsi que l'on peut résumer le concept d'Industrie 4.0. Le point sur cette (r)évolution et sur son influence dans les entreprises jurassiennes avec Frédéric Baetscher, chef de projets chez Creapole.

Un des piliers de l'Industrie 4.0, c'est l'interconnexion des systèmes. Dans le cas d'une entreprise active, précisément, dans l'industrie, l'objectif est de faire en sorte que ses diverses activités, réparties en îlots, puissent interagir entre elles.

A chaque fois que des pièces sont usinées, dans la sous-traitance horlogère par exemple, l'idéal – d'un point de vue de l'Industrie 4.0 –, serait d'avoir une information en continu pour s'assurer que la qualité de la production est satisfaisante. Si tel n'est pas le cas, une ou des corrections peuvent être rapidement apportées grâce à l'interaction entre les diverses unités. « D'où un gain de temps

et d'argent pour l'entreprise productrice et, en bout de chaîne, la satisfaction du client », explique Frédéric Baetscher, chef de projets auprès de Creapole, à Delémont (cf article secondaire), et ingénieur en génie électrique de formation. Dès qu'un problème apparaît, il est dès lors possible d'opérer automatiquement un changement de paramètres des moyens de production ou de générer des alertes afin d'y apporter les corrections nécessaires.

Ces prochaines années, et ce n'est pas de la science-fiction, les machines auto-apprenantes, capables de rectifier elles-mêmes une déviation de production, feront leur apparition !

Indispensable, l'Industrie 4.0 ?

Pour autant, l'Industrie 4.0 est-elle indispensable?... « Dans le domaine de la machine-outil par exemple, on est parvenu à un tel degré de précision, soit au dixième de micron près dans la mise au point, que le potentiel d'amélioration mécanique est désormais réduit à la portion congrue. Pour augmenter d'un cran encore l'efficacité, ne reste plus, dès lors, que l'analyse des données de la machine par l'introduction d'algorithmes avec, comme but, d'obtenir sur la durée le même degré de précision des pièces produites. En résumé, difficile d'apporter des améliorations dans les

processus industriels sans passer par des composantes de l'Industrie 4.0.», laisse entendre notre interlocuteur. L'être humain est incapable de traiter autant de données en si peu de temps – des microsecondes – pour arriver aux pièces les plus précises possibles – quasi identiques.

Encore peu d'entreprises jurassiennes à l'ère de la digitalisation

«Actuellement, peu d'entreprises jurassiennes sont passées à l'Industrie 4.0, affirme Frédéric Baetscher. En effet, chaque secteur d'une entreprise fonctionne encore de manière indépendante, en îlots, soit à l'opposé du principe même de ce concept. Et faire changer les mentalités prend du temps.»

Avec l'Industrie 4.0, le département Informatique de l'entreprise devient au centre des développements, le socle pour déployer de nouvelles applications à forte valeur ajoutée qui y sont liées. «Malheureusement, regrette le chef de projets chez Creapole, les entreprises considèrent l'informatique comme un support, mais n'est pas forcément intégrée dans les relations stratégiques. En outre, adopter l'Industrie 4.0 équivaut à toucher à l'organisation des entreprises. Par conséquent, l'appui de la direction est nécessaire et recommande de commencer par une zone pilote avec des

collaborateurs favorables au changement.»

Si le Jura est loin d'avoir franchi le pas, le constat vaut également pour la Suisse et l'Europe. Pourtant, estime Frédéric Baetscher, l'Industrie 4.0 devient clairement un enjeu pour l'économie de la sous-traitance. «Les entreprises en sont conscientes, mais elles prennent le temps de la réflexion avant de se lancer, généralement entre six mois et deux ans. L'accélération de la démarche est parfois provoquée par la pression exercée par les clients, qui poussent les entreprises à s'y mettre.» D'autant qu'aujourd'hui, elles doivent plus que jamais faire preuve de souplesse et tendre vers une certaine personnalisation de leur production pour se distinguer de la concurrence. On le voit dans le domaine automobile : les marques qui s'en tirent le mieux sont celles qui jouent la carte de l'individualisation (des moteurs, des carrosseries, des couleurs, etc.).

Un préalable indispensable à l'Industrie 4.0 est la digitalisation de certaines informations de l'entreprise, comme les dossiers techniques ou les plans. Au revoir, donc, les bons vieux classeurs fédéraux contenant des centaines, voire des milliers de documents et bonjour à un système où chaque collaborateur qui en a besoin peut accéder via son ordinateur à un dossier à jour.

Le Jura bien armé au plan de la formation

Cependant, Frédéric Baetscher constate, avec plaisir, que le Jura est mieux armé que d'autres régions pour aborder l'Industrie 4.0. «Nous pouvons compter sur des collaborateurs polyvalents, à l'aise avec les nouveaux outils informatiques. Nous bénéficions d'un système de formation, dans l'Arc jurassien, qui permet de s'attaquer à cette (r)évolution dans toute sa diversité.»

La maintenance prédictive

Autre facette de cette industrie connectée, la maintenance prédictive. Autrement dit prévoir quand la machine ou sa voiture tombera en panne. Pour l'éviter, un suivi en continu des paramètres va être effectué. «Le constructeur, de son côté, disposera, en temps réel, du carnet de santé de la machine ou de la voiture et, s'il détecte une vibration inhabituelle, un emballement inattendu de la production, il enverra immédiatement des spécialistes sur place. L'avantage de la prévention telle qu'évoquée, c'est que le processus de fabrication ne s'en trouvera que peu préterité.»

Texte : Didier Walzer

Photo : Roger Meier – Agence Bist

Creapole au service des entreprises

Fondée en 2007 à Delémont, la société anonyme Creapole favorise la diversification du tissu économique jurassien en soutenant la création d'entreprises et les projets d'innovation de celles existant déjà.

Début 2016, la SA a lancé le programme «Smart Manufacturing Lab», dont l'objectif est de réunir les entreprises pour travailler sur des applications concrètes de courte durée (jusqu'à 12 mois). «Nous avons constitué à ce propos un partenariat public-privé avec la Chambre d'économie publique du Jura bernois

pour aider les entreprises de la région souhaitant se lancer dans l'Industrie 4.0», explique Frédéric Baetscher, chef de projets chez Creapole.

Creapole accompagne les entreprises intéressées dans le montage d'un projet Industrie 4.0 via, par exemple, la définition du modèle économique, la recherche de compétences complémentaires ou de financement.

«Creapole, dont l'activité est essentiellement du coaching, aide les entreprises à ficeler le dossier et à déposer la demande auprès de l'Etat pour tenter

de décrocher un co-financement public. Nous accompagnons ensuite gratuitement les entreprises dans le développement de leur projet», explique Frédéric Baetscher.

Ce sont uniquement les dossiers les plus prometteurs (principalement des PME), qui vont être accompagnés. «Le but est d'en limiter le nombre afin de mieux les suivre.»

Renseignements : www.creapole.ch ou info@creapole.ch

Une expérience de deux décennies

Depuis vingt ans, les cantons gèrent des offices régionaux de placement (ORP). Bref retour sur les origines d'un dispositif qui a fait ses preuves.



L'ORP-Jura compte 22 conseillers en personnel au bénéfice d'un brevet fédéral.

Avec la flambée du chômage au début des années nonante, les communes, chargées de « leurs » demandeurs d'emploi, n'étaient plus armées pour faire face.

Sur la base d'une évaluation externe mandatée par la Confédération (ex-OFIAMT), et d'essais dans deux cantons (VD et SO), une réforme de l'assurance-chômage (AC) a été rapidement adoptée par le Parlement fédéral. Ses principes: régionalisation et professionnalisation. Début 1997, le réseau des ORP était alors implanté, notamment dans les trois districts du canton.

Une politique active du marché du travail

La création des ORP a modifié profondément le service public de l'emploi. Une politique active du marché du travail s'est développée dans tout le pays, fondée sur des méthodes plus professionnelles et sur des mesures de marché du travail (MMT) propres à renforcer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi. Avec le recul, on peut parler d'une véritable mutation en matière de lutte contre le chômage.

Placement rapide et durable

Financés par l'AC, les ORP sont coordonnés par le SECO, qui mesure leurs résultats au moyen d'indicateurs très précis. L'objectif numéro un est la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. A cette fin, le personnel des ORP informe et conseille les chômeurs tout en contrôlant leurs démarches obligatoires pour trouver un emploi. Parallèlement, ils font le lien avec les besoins des employeurs et l'évolution du marché du travail.

Des spécialistes compétents

Bien formés (brevet fédéral exigé depuis 2003), les conseillers en

personnel sont aussi devenus de bons connaisseurs du tissu économique régional. Une de leurs forces est de proposer aux entreprises des candidats appropriés. Il s'agit d'une condition pour acquérir les emplois vacants de manière régulière.

Des succès tangibles ont été obtenus dans ce domaine et l'ORP-Jura collabore aujourd'hui avec de nombreux employeurs, parfois par le biais de démarches innovantes. Entre autres, le forum annuel réunissant, à Glovelier, sous forme de « speed dating », des candidats et des recruteurs invités. Une coopération étroite a aussi été développée avec les acteurs de la formation d'adultes, en particulier l'EFEJ, qui est également au cœur de la stratégie cantonale de lutte contre le chômage, ainsi qu'avec des institu-

Quelques chiffres

En 20 ans, l'activité de l'ORP-Jura a représenté: env. 48'000 inscriptions au chômage, 300'000 entretiens de conseil(s), 20'000 places vacantes acquises. L'ORP-Jura compte 22 conseillers, 8 collaborateurs administratifs, une conseillère en orientation professionnelle et une conseillère sociale.

Depuis 2015, il est rattaché au Service de l'économie et de l'emploi, qui offre une palette de services en faveur des acteurs de l'économie et du marché du travail.

tions publiques et privées telles les communes ou les agences de placement.

Capacité d'adaptation prouvée

En 20 ans, le marché du travail s'est passablement transformé.

Cycles conjoncturels plus courts, évolution technologique plus rapide, concurrence renforcée, libre circulation des personnes, vieillissement démographique, révisions législatives multiples.

Cela a engendré une complexité

croissante de la tâche des ORP, assumée pourtant à la satisfaction des autorités politiques. Les ORP, qui gagneront encore en efficacité dans le futur, avec, notamment, des prestations et relations clients gérées en ligne (projet en cours), ont fait leurs preuves. Ils sont amenés à demeurer un instrument incontournable pour contribuer à combattre le chômage en Suisse, ainsi que dans le Canton du Jura.

A relever encore que, pour marquer le coup, l'ORP-Jura a organisé une

demi-journée en faveur de son personnel.

Toujours dans le cadre de cet anniversaire, il mènera plusieurs opérations marketing sur le thème de l'ORP et de ses prestations.

Ainsi, trois petits-déjeuners contacts, en compagnie d'entreprises, auront lieu en novembre dans les trois districts cantonaux.

Infos auprès de l'ORP-Jura.

www.espace-emploi.ch

Texte : Nicolas Ackermann

Photo : Roger Meier – Agence Bist

«Un de mes premiers dossiers de demandeur d'emploi, celui d'un retraité!»

La création des ORP, il y a 20 ans, fut une épopée. Gilles Coullery travaillait à l'ORP et a été l'un des premiers conseillers jurassiens. Il se souvient.

En 1996, près de 2500 demandeurs d'emploi étaient inscrits au chômage dans le Jura. Comment s'est passée la prise en charge de ces personnes par l'ORP ?

Avant la mise en place de l'ORP, les chômeurs étaient suivis par les communes. Sauf à Delémont, qui disposait d'un service de placement. Il s'agissait surtout d'une gestion administrative sans accompagnement professionnel. Les demandeurs d'emploi étaient annoncés au canton par des fiches. Sur cette base, les conseillers ORP désignés se répartissaient les candidats. Je me souviens qu'au début, j'étais chargé de 500 dossiers. En les reprenant, j'ai constaté certaines erreurs. Je me souviens avoir organisé un entretien avec une personne, qui était à la retraite depuis plusieurs mois! C'était assez drôle. Ça l'a moins été lorsque nous avons menacé de suspendre l'indemnisation

d'une autre personne, qui ne se présentait jamais à l'ORP. Et pour cause, elle était décédée depuis un certain temps...

Au début, il a donc fallu mettre de l'ordre dans les dossiers avant de pouvoir travailler dans de bonnes conditions.

Voici 20 ans, la profession de conseiller en personnel à l'ORP n'existait pas. Comment avez-vous été formé pour l'exercer ?

Une formation de base a été mise en place, mais cela n'allait pas bien loin. Dès lors, le travail des conseillers était passablement influencé par la représentation personnelle qu'ils se faisaient de leur nouvelle fonction. Cela a rapidement engendré des différences de pratique et un besoin de coordination. Nous avons donc mis en place des réunions, où chacun exposait son approche en fonction de

situations concrètes. Ces rencontres régulières nous ont permis de développer une approche plus uniforme, basée sur les meilleures pratiques identifiées.

Comment les demandeurs d'emploi ont-ils accueilli la création de l'ORP-Jura ?

A l'époque, le chômage venait de monter en flèche et le marché du travail n'était pas favorable. C'était vraiment une situation nouvelle, qui inquiétait bien des chômeurs nullement habitués à un contexte aussi difficile. Les nouveaux services offerts au travers de l'ORP répondaient donc à un réel besoin. De manière globale, j'avais donc le sentiment que nous apportions un soutien reconnu et apprécié par les demandeurs d'emploi comme les employeurs, avec lesquels les relations se sont mises en place progressivement et naturellement.

Jura : les hommes gagnent nettement plus que les femmes

Si, à l'échelle nationale, les salaires versés à la gent féminine sont inférieurs à ceux des messieurs, l'écart est encore plus marqué dans le Jura. C'est la première étude menée sur le sujet dans le canton par la Fondation interjurassienne pour la statistique (FISTAT) qui le révèle.

Dans le Canton du Jura et toutes catégories professionnelles confondues, le salaire brut médian était de 5365 fr. mensuels en 2014, un montant inférieur à celui de la Suisse (6189 fr.). L'écart entre les revenus des hommes (5732 fr.) et celui des femmes (4658 fr.) était plus marqué dans le Jura (23%) qu'en Suisse en général (18%).

Les salaires se sont avérés semblables dans les secteurs secondaire (5372 fr.) et tertiaire (5351 fr.). « Mais les nuances selon les branches économiques étaient assez importantes, allant, par exemple, de 4000 fr. dans l'hébergement et la restauration – il s'agit des salaires parmi les plus bas – à 6500 fr. dans la fabrication de machines et d'équipement ; enfin, à 7500 fr. pour les activités financières, les assurances et l'enseignement », analyse Jean-Paul Bovée, directeur de la FISTAT.

Le salaire mensuel des cadres moyens et supérieurs s'élevait à 8300 fr. (soit 8700 fr. pour les hommes et 7100 fr. pour les femmes), alors que les employés sans fonction de cadre recevaient à peine plus de 5000 fr. (5345 fr. pour les hommes, 4500 fr. pour les femmes).

Les salaires augmentent selon l'ancienneté, de 4724 fr. pour les 20-29 ans (4923 fr. pour les hommes, 4429 fr. pour les femmes) à 5765 fr. pour les 50-65 ans (6304 fr. pour les hommes, 4810 fr. pour les femmes). « L'écart salarial entre les sexes s'accroît donc fortement avec l'âge : le salaire féminin

représente 90% de celui des hommes avant 30 ans, mais 76% seulement après 50 ans », souligne Jean-Paul Bovée.

L'importance de la formation

La formation constitue un critère déterminant pour le niveau des rémunérations : le salaire des personnes avec bagage universitaire atteignait près de 8000 fr. et celui des diplômés HES ou d'autres écoles supérieures 7250 fr., contre 4440 fr. pour les personnes sans formation complète.

Dans une certaine mesure, la nationalité joue également un rôle : pour les Suisses, le salaire médian se situait à 5674 fr., contre 4968 fr. pour les travailleurs étrangers.

« Les décalages observés, notamment entre femmes et hommes, Suisses et étrangers ou employé(e)s à plein temps et à temps partiel, peuvent être liés aux types de jobs, souvent différents, et non pas forcément à des salaires distincts pour des emplois similaires. Par exemple, une place à temps partiel dans la restauration ou la vente sera plus fréquemment occupée par une femme, souvent étrangère, alors que des postes d'ingénieur diplômé EPFL dans l'industrie ou la construction le sont majoritairement par des hommes », conclut le directeur de la FISTAT.

www.fistat.ch

Texte : Didier Walzer

Colloque sur l'égalité salariale

« L'égalité des salaires entre femmes et hommes. Quelles perspectives dans le Canton du Jura ? »

C'est le thème du colloque (entrée libre), qui aura lieu le mardi 8 novembre, à 19 h, au Centre paroissial L'Avenir, à Delémont.

Organisé par le Bureau de l'égalité entre femmes et hommes et le Service de l'économie et de l'emploi du Canton du Jura, il proposera une table ronde à laquelle participeront Vincent Gigandet, directeur de la Fédération des entreprises romandes de l'Arc jurassien ; Patrick Corbat, président de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura ; Pierluigi Fedele, secrétaire régional d'Unia Transjurane ; Olivier Haegeli, directeur général adjoint de Willemin Macodel SA, à Delémont, ainsi que Claude-Henri Schaller, chef du Service de l'économie et de l'emploi du Canton du Jura.

La table ronde sera précédée d'un exposé de Sylvie Durrer, directrice du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes.

IMPRESSUM

Objectif Emploi est publié par le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) dans le cadre de sa fonction d'observation du marché du travail, au service de tous les acteurs intéressés par le marché du travail au sens large. Alimenté par des collaborateurs, ainsi que par des spécialistes ou personnalités invitées, le magazine traite du marché du travail sous tous ses aspects, notamment économiques, sociaux ou encore juridiques.

Rédaction : Didier Walzer - **Photos :** Agence Bist - **Impression :** Pressor SA - **Tirage :** 3500 exemplaires - **Parution :** trimestrielle
Prix : gratuit - **Contact :** questions générales, demandes d'exemplaires supplémentaires, modifications d'abonnement, propositions de sujets : didier.walzer@jura.ch ou tél. 032 420 52 30.