



objectif
emploi

Service public de l'emploi
Office régional de placement

Mars 2011 **N°8**

Assurance-chômage

Afflux de chômeurs en fin de droit

Entre crise et reprise

Le point sur le marché du travail

Walter Hiltbrunner S.A.

Expert de la sous-traitance

Mesures en faveur des chômeurs en fin de droit

La révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) entraînera des réductions de prestations. Environ 300 demandeurs d'emploi risquent de se retrouver du jour au lendemain en fin de droit. Le Gouvernement prend des mesures.

Texte Nicolas Ackermann

L'amélioration conjoncturelle ne permettra pas d'éviter un afflux de chômeurs en fin de droit à partir du 1^{er} avril 2011. C'est pourquoi le Gouvernement a décidé de renforcer les mesures cantonales en faveur de ces personnes, l'objectif étant de limiter tant que possible le nombre de personnes qui s'adresseront à l'aide sociale.

Dans cette optique, le nombre de places destinées aux programmes d'occupation cantonaux (POC) en faveur des chômeurs en fin de droit sera porté à 145 (env. 100 ces derniers mois). En sus, des programmes d'occupation formatifs seront institués. Vingt places seront dans ce cadre réservées à des chômeurs en fin de droit au sein d'Espace Formation Emploi Jura (EFEJ) qui propose des formations pratiques à plein temps en lien avec les besoins du marché du travail. De plus, la durée maximale des POC (6 à 12 mois aujourd'hui) sera réduite (4 mois) afin de prendre en charge rapidement un plus grand nombre de personnes.

Les POC sont des emplois temporaires subventionnés se déroulant au sein des collectivités, d'organisations à but non lucratif ou dans le cadre de projets

d'utilité publique. Ils donnent lieu au versement d'un salaire soumis aux cotisations sociales et ont contribué jusqu'à présent à la reconstitution de périodes de cotisation permettant de bénéficier des prestations de chômage. A partir du 1^{er} avril 2011, cela ne sera plus possible en vertu d'une nouvelle disposition de la LACI. L'utilité des POC s'en trouvera fortement diminuée. Le Gouvernement souhaite donc mettre davantage l'accent sur la formation et le placement sur le marché du travail primaire.

Dans ce sens, l'allocation d'initiation au travail (AIT) est également renforcée. Cette subvention salariale à l'embauche, en faveur de l'employeur, finance l'initiation en entreprise en vue d'un nouvel emploi. Actuellement de 6 mois, sa durée sera portée à 12 mois, en particulier en faveur des seniors. Une promotion active de l'AIT sera effectuée par l'ORP auprès des employeurs et des demandeurs d'emploi, aussi bien avant (prévention) qu'après l'éventuelle arrivée en fin de droit des personnes concernées.

Malgré ces mesures, une recrudescence des appels à l'aide sociale paraît inévitable. C'est pourquoi les effectifs du Service de l'action sociale et des

Services sociaux régionaux seront augmentés en fonction des besoins.

Des évaluations seront menées en continu au sujet des personnes touchées ainsi que du nouveau dispositif. Ultérieurement, le Gouvernement pourrait également proposer au Parlement des modifications de la législation sur les mesures cantonales en faveur des demandeurs d'emploi.

Stratégie du Gouvernement – Vue d'ensemble

- Maintien des POC et utilisation en faveur d'un maximum de bénéficiaires (145 places)
- Création de POC axés sur la formation (20 places supplémentaires)
- Répartition des places en faveur de plus de personnes en limitant la durée des POC à 4 mois
- Renforcement et promotion de l'allocation d'initiation au travail
- Evaluation continue du dispositif et de ses effets
- Adaptation du dispositif relatif à l'aide sociale

N°8 Mars 2011

Assurance-chômage 2

Afflux de chômeurs en fin de droit

L'édito 3

Entre crise et reprise 4/5

Le point sur le marché du travail

Walter Hiltbrunner S.A. 6/7

Expert de la sous-traitance

Certification AOMAS pour Espace Formation Emploi Jura (EFEJ) 8

**« Le Gouvernement jurassien
a pris des mesures
volontaristes pour favoriser
la réinsertion des
demandeurs d'emploi »**

Michel Probst, ministre de l'économie

Par Michel Probst, ministre de l'économie

Nouvelles mesures en faveur des chômeurs en fin de droit

La révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) aura pour effet de réduire les prestations versées aux assurés. Les conséquences sont connues : nette augmentation du nombre de chômeurs en fin de droit à partir du 1^{er} avril 2011 et transfert de charges de la Confédération sur les cantons. Ceux-ci perdront la possibilité de bénéficier d'une indemnisation supplémentaire en cas de chômage important. Le Jura, frontalier et fragile en cas de crise économique, a recouru plusieurs fois à cette mesure.

Le Gouvernement jurassien, qui s'était opposé à la révision de la LACI, a pris des mesures volontaristes pour favoriser la réinsertion des personnes en fin de droit. Les mesures retenues permettront de parer au plus pressé. Une large information a été donnée le 10 mars. Le dispositif révisé est présenté sur la page ci-contre. Une révision plus générale de la législation cantonale devrait suivre.

La diminution du chômage, l'implantation prochaine de nouvelles entreprises industrielles dans le Jura et la palette étoffée de mesures de réinsertion devraient permettre d'atténuer les incidences négatives de la nouvelle loi sur l'assurance-chômage. C'est du moins le vœu que je formule.

Entre crise et reprise : le point sur le marché du travail

Une enquête mandatée par le Service des arts et métiers et du travail (SAMT) a été menée auprès de 60 entreprises industrielles jurassiennes touchées par le chômage partiel.

Buts: recenser leurs besoins en formation continue, mieux connaître les pratiques en matière d'engagement et prendre le pouls du marché du travail à l'heure de la reprise.

Texte Claude Barbier, consultant et auteur de l'étude

Précisons que cette étude s'inscrit principalement dans le cadre des mesures de stabilisation de la Confédération (programme Stabilo), permettant notamment de couvrir 50 % des frais de formation continue des entreprises touchées par le chômage partiel. Sur la base des personnes identifiées par l'enquête, une offre de cours à l'attention des travailleurs au chômage partiel a été élaborée et transmise aux employeurs concernés. Dans le cadre de cette démarche, on a constaté que les employeurs ont quelque peine à évaluer leurs besoins en formation, peu d'entre elles sont dotées d'un véritable service du personnel ayant des compétences spécialisées en RH. Un quart des entreprises n'ont effectivement pas été en mesure d'indiquer la moindre formation dont elles auraient besoin. Dans ce cadre et compte tenu également du fait qu'elle est intervenue tardivement, la mesure prévue par la Confédération n'a pas satisfait aux attentes puisqu'il n'a pas permis aux entreprises en RHT d'en bénéficier pleinement et d'élever le niveau de compétences de leurs collaborateurs, surtout les moins qualifiés.

Bilan de la crise: les indigènes plus touchés que les frontaliers

La crise économique a grandement affecté les entreprises jurassiennes, notamment celles du secteur secondaire, celui qui avait bénéficié de la plus grosse croissance des effectifs entre 2005 et 2008 (+2091 postes et 17,7% de croissance). On peut estimer que tout le gain d'emplois entre 2005 et 2008 a été absorbé par la crise et il est raisonnable de penser que le nombre d'emplois industriels dans le canton du Jura est redescendu, du moins temporairement, au niveau de 2004. La disparition des emplois n'a pas touché de la même manière les Jurassiens et les frontaliers: la diminution du nombre de frontaliers entre 2008 et 2010 (env. 500) rencontre une augmentation du nombre de demandeurs d'emplois autochtones de l'ordre d'environ 1400. Quand un frontalier perd un emploi, ce sont pratiquement trois habitants du Jura qui perdent le leur. En revanche, dans la période précédente (2005-2008) lorsqu'un Jurassien retrouvait du travail, c'est pratiquement 2,5 frontaliers qui trouvaient un emploi dans le canton du Jura. La croissance a d'abord bénéficié à la main-d'œuvre exogène, la

crise a surtout touché la main-d'œuvre indigène. Les explications, fondées sur la base des entretiens réalisés auprès des entreprises, sont multiples.

Une main-d'œuvre abondante, compétente et flexible

À ce jour, les effets les plus visibles de la crise – les licenciements – sont derrière les entreprises, qui se remettent à embaucher. C'est plutôt le lancinant problème de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui se pose encore et toujours. Il oblige les entreprises à faire de plus en plus appel à la main-d'œuvre extérieure, provenant essentiellement de l'Union européenne. Du fait de la proximité de régions en voie de désindustrialisation

Claude Barbier.



dans l'Est de la France, le Jura est dans une situation particulière par rapport aux autres cantons. Une nombreuse main-d'œuvre frontalière est prête à faire des déplacements conséquents, à travailler en équipe (2 x 8, 3 x 8), voire le dimanche, tout simplement parce qu'il n'y a pas de travail dans son pays.

Auto-éviction de la main-d'œuvre endogène

L'appel à la main-d'œuvre frontalière non qualifiée a eu pour effet de maintenir une pression sur les salaires, décourageant les Jurassiens à prendre des emplois avec des salaires non conformes aux standards helvétiques. La faible différence entre les salaires et le chômage (70 ou 80 % du dernier revenu) pour les plus bas a pu inciter les moins qualifiés des Jurassiens à rester temporairement au chômage plutôt que de rechercher rapidement un job : on peut observer dans ce canton une sorte d'auto-éviction de la main-d'œuvre locale du marché du travail.

Il nous a été dit que les Suisses rechignaient à s'inscrire dans les agences de placements fixes ou temporaires. De fait, beaucoup se sont exclus d'une forme de travail, même temporaire, souvent le premier pas vers un CDI. Certaines entreprises, importantes en termes d'emplois, ont par ailleurs externalisé la fonction personnel, confiant donc à l'extérieur la sélection de leurs collaborateurs, à tout le moins le « premier tri ».

Le peu d'appétence des Suisses pour les agences, la détermination des frontaliers, la nécessité pour ces sociétés de placer de « bons candidats » ne rechignant pas



au travail en équipe sont des facteurs qui, tendanciellement, peuvent expliquer la « mise à l'écart » des Suisses.

Reprise encore fragile

La situation actuelle des entreprises est contrastée. Lors de la réalisation de l'enquête, mi-2010 elles ont signalé que leurs carnets de commande se remplissaient, mais il pourrait s'agir de rattrapages, de commandes différées à cause de la crise.

Pour certaines sociétés, en revanche, c'était déjà le trop-plein. Celles dans cette situation n'étaient pas pour autant extrêmement confiantes : elles avaient des commandes à honorer dans de brefs délais, mais toutes ont fait part du manque de visibilité, d'où leur prudence.

On peut toutefois parier, si la reprise se confirme, qu'elle aura des effets sur la pratique des entreprises en matière de recrutement.

Si les courts délais entre la commande et la livraison devaient perdurer, on peut imaginer que les entreprises recourraient plus systématiquement au travail temporaire, pratiquement synonyme d'engagement majoritaire de travailleurs frontaliers.

Pour les postes qualifiés, on en reste à ce qui va être une véritable gageure pour les entreprises, trouver la main-d'œuvre dont elles vont avoir besoin.

Et là, c'est le problème de l'image de marque de l'industrie qui se pose.

Walter Hiltbrunner S.A., orfèvre en sous-traitance mécanique

La société (anonyme) de Vicques Walter Hiltbrunner, solidement implantée dans le tissu industriel jurassien, brille par sa discrétion. Son savoir-faire dans le domaine de la sous-traitance est pourtant fort recherché. Portrait.

Texte Didier Walzer

L'entreprise Walter Hiltbrunner, à Vicques, du nom de son fondateur, a été créée en 1950. Pour l'anecdote, à 87 ans, il y est toujours actif. Depuis 1982, année de la constitution de la société anonyme, son fils, Daniel, y travaille également. Il est progressivement passé du statut d'ouvrier à celui de patron, lui qui en a repris les rênes en 1990.

Au début, l'enseigne faisait dans la révision et la réparation de machines et

de divers éléments de tous types : « Ca allait de la tondeuse à gazon au moteur de voiture, que nous démontions complètement et réparions ensuite », indique Daniel Hiltbrunner.

Progressivement, l'entreprise se spécialise. « Le client arrivait avec une pièce défectueuse en nous disant qu'il voulait la même, à neuf. Avec lui, nous entamions une discussion dans le but de recréer au plus près de l'original le

modèle confié et sur la base de notre expérience, nous évaluons la faisabilité avant de nous lancer », explique le patron. Façon de faire qui est encore d'actualité pour certaines réparations effectuées par notre entreprise.

Au fil des années, l'entreprise a mis son savoir-faire à disposition de l'industrie mécanique pour la réalisation de spécimens sur plan.

La sous-traitance comme fonds de commerce

Depuis une quinzaine d'années, l'entreprise s'occupe de pièces d'une certaine précision que les clients n'arrivent pas à fabriquer eux-mêmes. Elles sont destinées aux domaines de la machine-outil, du textile (machines à tisser), de l'hydraulique, de l'aéronautique, de l'appareillage médical, etc. « En revanche, nous ne travaillons pas pour l'horlogerie. »

Active en Suisse essentiellement

Walter Hiltbrunner S.A. est surtout active à l'échelle nationale. « Nous y réalisons 90 % de nos affaires, souligne Emmanuel Glauser, bras droit du directeur. Jusqu'au milieu des années

Vitesse de croisière retrouvée

Comme tout acteur du secteur de la mécanique, Walter Hiltbrunner S.A. a été secouée par la crise. « En 2009 et pour la première fois, nous avons même été contraints de licencier l'équivalent de 6 personnes à plein temps sur un effectif – actuel – de 22 à plein temps, 3 à temps partiel et autant d'apprentis, regrette le patron Daniel Hiltbrunner. En outre, pendant plus d'une année, nous avons introduit le chômage partiel jusqu'à une hauteur maximale de 40%. » Un nouvel apprenti commencera en août.

Depuis le dernier trimestre 2010, la firme a heureusement retrouvé sa vitesse de croisière.

Témoin, le renouvellement du parc machines avec, par exemple, l'arrivée, ce mois, d'un centre de tournage et de fraisage sophistiqué et destiné à usiner des pièces complexes avec une grande précision.

A noter que Walter Hiltbrunner S.A. sera certifiée ISO 9001 au cours du premier semestre 2011.

Par ailleurs, un projet d'agrandissement datant de 2008 avait été mis momentanément entre parenthèses, le temps de la crise.

Il est de nouveau sur le tapis. « Concrètement, nous doublerions l'espace à disposition. Nous sommes un peu à l'étroit, à plus forte raison avec l'arrivée annoncée du centre de tournage et de fraisage. » Les travaux commenceront au deuxième semestre 2011 pour se terminer en 2012.

Nombre d'emplois créés: entre 5 et 10 en fonction de l'humeur conjoncturelle.



2000, nos clients étaient presque exclusivement alémaniques. Toutefois, le développement constant de l'Arc lémanique et sa colonie de PME nous a permis de nous profiler comme un expert apprécié. Désormais, la Suisse francophone et alémanique se partagent notre carnet de commandes. Le solde de notre activité, 10 %, se concentre sur l'Europe et l'Allemagne essentiellement, dans les secteurs de la machine-outil et de l'injection plastique. »

Walter Hiltbrunner S.A., qui s'est donc créée une solide réputation au fil du temps, a toujours travaillé dans l'ombre. « Nous bénéficions d'un excellent bouche à oreille, se réjouit le directeur. Nous n'avons jamais prospecté pour trouver du travail. Si tel avait été le cas, nous en aurions sans doute obtenu davantage. Ce qui est cependant primordial à nos yeux, c'est d'assurer le niveau de qualité qui a fait notre réputation. »

L'importance de la culture d'entreprise

« Nous formons des polymécaniciens sur mesure et de A à Z, déclare Daniel Hiltbrunner. Bénéficiant d'un encadrement constant de haut niveau, ils touchent à tout durant leur formation. »

Le responsable des apprentis, Stéphane Emmenegger, a lui-même effectué sa formation dans l'entreprise.

Les autres employés engagés sont au bénéfice d'une formation équivalente à celle de polymécanicien.

« Nous en formons un tous les deux ans, car nous manquons cruellement de professionnels qualifiés. La seule solution consiste donc à former les apprentis et à les garder ensuite, explique Daniel Hiltbrunner. Chez nous, la culture d'entreprise est primordiale. »

En écho à l'affirmation du directeur, un fait : plus de la moitié de l'effectif de Walter Hiltbrunner S.A. est resté dans l'entreprise à l'issue de sa formation. Et la plupart des employés affichent 15 à 20 ans de service.

« Nous attachons une grande importance à la polyvalence et à l'autonomie, avec une maîtrise de tous les aspects de la mécanique. La passion de la mécanique et du travail bien fait font également partie des caractéristiques requises », renchérit Emmanuel Glauser.



Daniel Hiltbrunner, le patron; son père et fondateur de l'entreprise, Walter, et le bras droit du premier, Emmanuel Glauser.

Qualité d'EFEJ certifiée

Espace Formation Emploi Jura (EFEJ), à Bassecourt, a obtenu la certification AOMAS et franchit une nouvelle étape dans le management et le développement de la qualité.

EFEJ, centre cantonal d'amélioration des compétences des demandeurs d'emploi, encadre quelque 200 d'entre eux.

Ils bénéficient de formations pratiques axées sur les métiers de l'industrie jurassienne, de stages en entreprises commerciales, de programmes d'emplois temporaires et, les jeunes, d'un semestre de motivation.

Disposant du label EduQua depuis 2001, EFEJ a franchi une étape de plus dans le management de la qualité en obtenant la norme AOMAS. Alors qu'EduQua certifie l'adéquation des formations aux besoins

des clients, AOMAS assure la qualité de l'organisation et le fonctionnement de la structure. Elle constitue un système de management de la qualité créé pour l'assurance et le développement de la qualité dans les mesures d'insertion concernant le marché du travail.

Label reconnu à un haut niveau

Ce label a été institué en 2005 par l'Association des organisateurs de mesures du marché du travail de Suisse (AOMAS).

Sous l'impulsion du Secrétariat d'Etat à l'Economie (SECO) et des offices



Pascal Docourt, directeur d'EFEJ.

cantonaux de l'emploi, AOMAS est adoptée par nombre d'organisations réalisant des programmes de formation et d'occupation pour les demandeurs d'emploi.

EFEJ souhaite garantir à ses clients et partenaires une prise en charge professionnelle et de qualité des demandeurs d'emploi dans une optique de réinsertion sur le marché du travail.

Il s'agit aussi de disposer d'un instrument interne qui soit un levier d'optimisation et d'amélioration permanente, notamment pour le centre EFEJ* prévu à Courtételle.

Pascal Docourt, directeur d'EFEJ

«La qualité de nos prestations sera améliorée»

Qu'attendez-vous comme retombées d'AOMAS?

Notre organisation, le rôle des collaborateurs et formateurs, les processus relatifs à la réalisation et à l'essor de nos activités ont été redéfinis et formalisés. Cette documentation et les réflexions ayant nourri son élaboration soutiendront au quotidien la réalisation de nos activités selon des processus définis dans un souci de cohérence et d'efficacité.

Qu'est-ce qui va changer pour les demandeurs d'emploi?

La qualité de nos prestations s'en trouvera améliorée dans la prise en charge des participants, la gestion et l'organisation de notre structure. Cette évolution profitera aux demandeurs d'emploi, aux entreprises, prescripteurs et autres institutions qui nous font confiance et à qui nous souhaitons donner pleine satisfaction.

La prochaine étape d'EFEJ en termes de qualité?

En tant qu'organisme au bénéfice des certifications EduQua et dorénavant AOMAS, nous pourrons nous appuyer sur un système de management de la qualité qui suscitera à l'avenir les adaptations et projets rendus nécessaires par l'évolution continue de notre environnement, en particulier le marché du travail. Après quelques années, nous saurons si notre système répond aux besoins ou si une étape supplémentaire telle une certification ISO est nécessaire.

Propos recueillis par Didier Walzer

Impressum

Parution

4 numéros par an

Rédacteur responsable

Didier Walzer
didier.walzer@jura.ch

Photo de couverture

Darrin Vanselow

maquette

custom-design.ch

Tirage

2'500 exemplaires
imprimé à Delémont (JU)

Rédaction

Objectif Emploi
Rue du 24-Septembre 1
CH-2800 Delémont

www.jura.ch/amt