

OBJETIF **emploi**

Service public de l'emploi
Office régional de placement



SOMMAIRE

- Editorial**
Olivier Tschopp p. 2
- Dossier**
Regards sur l'apprentissage p. 2-3
- Une journée avec**
Laurent Barotte, maître horloger p. 4-5
- Marché du travail**
Le Tritout, entreprise sociale de Caritas p. 6-7
- Economie**
Le BDE veut créer 600 emplois p. 8
- Fiche ORP**
Excellents résultats de l'ORP-Jura en 2007

L'entreprise Tritout

Photos: Caritas Jura/Photomontage: SAMT

EDITORIAL



La réforme des structures de formation dans le Canton du Jura : quel projet ?

Olivier Tschopp

Chef du Service de la formation des niveaux secondaire II et tertiaire

Comment mesurer la qualité et l'efficacité d'un système de formation? Cette question, dans un domaine où les réformes s'enchaînent les unes après les autres, sans qu'il soit toujours évident d'en percevoir le gain, focalise aujourd'hui le débat politique. Elle est d'autant plus prégnante que l'école est entrée dans une ère de la mesure, de l'obligation de résultats et qu'elle doit faire face à des pressions extérieures de plus en plus fortes.

Avec près de 98% des jeunes qui décrochent un titre de formation du degré secondaire II (certificat de formation générale, maturité, CFC, etc.), une offre de places d'apprentissage généreuse en comparaison avec d'autres cantons romands, des taux de réussite de ses étudiants plutôt encourageants dans les hautes écoles et formations professionnelles supérieures, le Canton du Jura dispose d'indicateurs plutôt rassurants sur les performances et la capacité d'intégration de son système de formation.

Toutefois, divers signes annoncent des lendemains peut-être plus difficiles, comme la diminution du nombre d'entreprises disposées à former des jeunes, le déséquilibre entre formations générales et professionnelles, jugées moins attractives et prestigieuses, l'insertion plus lente et difficile d'une catégorie toujours plus importante d'élèves dits « vulnérables » ou l'accroissement des ruptures de contrats en cours d'apprentissage.

La réforme des structures de formation du post-obligatoire dans le Canton du Jura, dont la manifestation la plus tangible est la création du

Centre jurassien d'enseignement et de formation (CEJEF), nous offre la possibilité de surmonter avec plus de facilité et d'anticipation ces différents défis.

Elle permet d'abord aux acteurs de pouvoir dialoguer, de collaborer, sans devoir défendre un pré carré, autour de projets mobilisateurs et de programmes de formation visant à offrir aux jeunes jurassiens des parcours cohérents, diversifiés et en phase avec la société et l'économie. Elle contribue ensuite à lutter contre les redondances et les incohérences du système par des transferts de compétences, des regroupements de filières ou la recherche de synergies dans l'utilisation des moyens, sans pour autant « péjorer » l'offre de formation. Elle vise enfin à concentrer et mobiliser les ressources existantes sur le plan régional, tout en maintenant une présence active sur la scène intercantonale et fédérale, là où les décisions qui orientent le système de formation se prennent.

L'ambition générale du « projet » est d'assurer la présence d'un cadre de formation et éducatif exigeant et solidaire, tout en responsabilisant l'étudiant ou l'apprenti dans les démarches qu'il doit effectuer pour construire son propre projet professionnel.

Si les structures ne font pas l'efficacité d'un système de formation, elles y contribuent. A nous d'en tirer parti et de mobiliser nos énergies dans la même direction, avec la conviction en toile de fond, comme Aristote l'exprimait déjà au nom des Anciens, que « tout être humain a le désir de savoir. »

DOSSIER

Il faut former!

La formation professionnelle tient salon en avril à Reconvilier. Les élèves des écoles secondaires du canton du Jura et du Jura bernois peuvent y découvrir une centaine de métiers. A cette occasion nous vous proposons le témoignage de deux entrepreneurs.

L'entreprise de peinture Leuba, à Delémont, et l'entreprise de décolletage décovi SA, à Vicques, ont deux points en commun. Le premier, c'est l'âge. 60 ans toutes les deux. Le deuxième, c'est la politique de formation. Car dans ces deux entreprises, on a toujours formé des apprentis.

ANDRÉ LEUBA, PEINTRE, DELÉMONT

« Mon père a monté son affaire en 1948 et je l'ai reprise en 1983, se souvient André Leuba. En soixante ans, nous avons formé une bonne trentaine d'apprentis. C'est important de continuer à transmettre le savoir en entreprise. La formation duale, c'est la force du système d'apprentissage suisse. Et contrairement à ce que certains patrons pensent, l'opération est rentable. J'ai fait des observations sur plusieurs années et j'en ai conclu que l'entreprise réalisait un gain financier dès la deuxième année de formation. Sur les trois ans que dure un apprentissage de peintre en bâtiment, j'estime la plus-value à 15000 francs. Ici, en tout cas, nous avons toujours eu un « pommeau » et ce, quels qu'aient été le contexte économique et le nombre d'employés ». La structure des entreprises de peinture a en effet beaucoup changé ces trente dernières années. Elles étaient une dizaine dans la Vallée de Delémont dans les années 70 et employaient volontiers sept à dix personnes. Elles sont passées à une trentaine aujourd'hui, mais elles sont de très petite

taille. André Leuba, pour sa part, emploie habituellement un ouvrier et un apprenti, un garçon la plupart du temps, parfois une fille. «Il y a toujours deux ou trois filles par volée d'apprentis, explique le peintre - qui est aussi enseignant et chef expert aux examens de fin d'apprentissage. Malheureusement, la plupart décrochent rapidement du métier. Ce n'est pas un problème de prétendu sexisme sur les chantiers, mais de résistance.» Le métier demande un bon physique, une bonne habileté manuelle, de l'aptitude à travailler seul, le sens des couleurs et... le goût du calcul. «Je m'arrache les cheveux face à ces jeunes qui butent sur des problèmes basiques de m² et de %. Le raisonnement mathématique n'est plus acquis... et les cours de rattrapage sont très fréquentés.» Est-ce à dire que le taux d'échec est très élevé aux examens? «Cela dépend des années, entre 10% et 70%, pour citer les extrêmes. J'estime la moyenne à 20%.» Pour ce qui est des débouchés, les nouveaux certifiés ne trouvent pas tous de l'embauche dans la peinture, car l'offre excède la demande. Certains cherchent le salut dans d'autres domaines, la conciergerie par

exemple, où ce CFC est très apprécié. Mais d'autres visent dès l'entrée en apprentissage d'autres métiers, pour lesquels un CFC est pré-requis. La gendarmerie ou les douanes sont deux exemples.

DÉCOVI SA, DÉCOLLETAGE, VICQUES

L'entreprise est née en 1947. 60 ans plus tard, elle est toujours entre les mains de la famille Chèvre. Elle emploie 38 personnes, dont six sont en apprentissage: cinq polymécaniciens (4 ans) et un mécapraticien (3 ans). On ne parle plus de décolleteurs? «Non, explique le directeur Claude Chèvre. Le décolletage, dans le système de formation professionnelle d'aujourd'hui, n'est qu'une option parmi d'autres dans le cursus de l'apprenti. Je ne suis pas le dernier à déplorer cette dilution du savoir, soit dit en passant. Cela dit, le terme de décolleur renvoie au temps des anciennes machines à cames. Or, ici, nous travaillons exclusivement avec des machines à commandes numériques. Dans ce sens, nous ne sommes pas tout à fait représentatifs des entreprises de la région.» Si décovi SA forme

beaucoup, c'est qu'elle a besoin de cette main-d'œuvre très qualifiée. Les apprentis intègrent donc en règle générale l'entreprise au terme de leur formation. «Mais nous sommes toujours à la recherche de personnel qualifié, regrette Claude Chèvre. Les entreprises jurassiennes ne forment pas assez et le réservoir de main-d'œuvre local est complètement asséché. Alors nous engageons du personnel issu d'autres branches, que nous formons nous-mêmes. Ou encore, nous allons recruter en France voisine.» C'est dire que les places d'apprentissage sont chères dans les entreprises de la place. «Nous engageons un apprenti ou une apprentie (l'entreprise forme actuellement une polymécanicienne) par année au minimum, que nous choisissons parmi une bonne dizaine de stagiaires, qui ont eux-mêmes déjà fait l'objet d'une sélection. Beaucoup de demandes, peu d'offres. Mais, une fois dans le circuit, l'assurance de trouver une place... en or!» (cf)

° Salon de la formation professionnelle, Halle des fêtes et de tennis de Reconvilier, du 15 au 19 avril, détails sur www.salon-formation.ch



André Leuba, peintre en bâtiment, dans son atelier du Quai de la Sorne à Delémont.

UNE JOURNÉE AVEC...

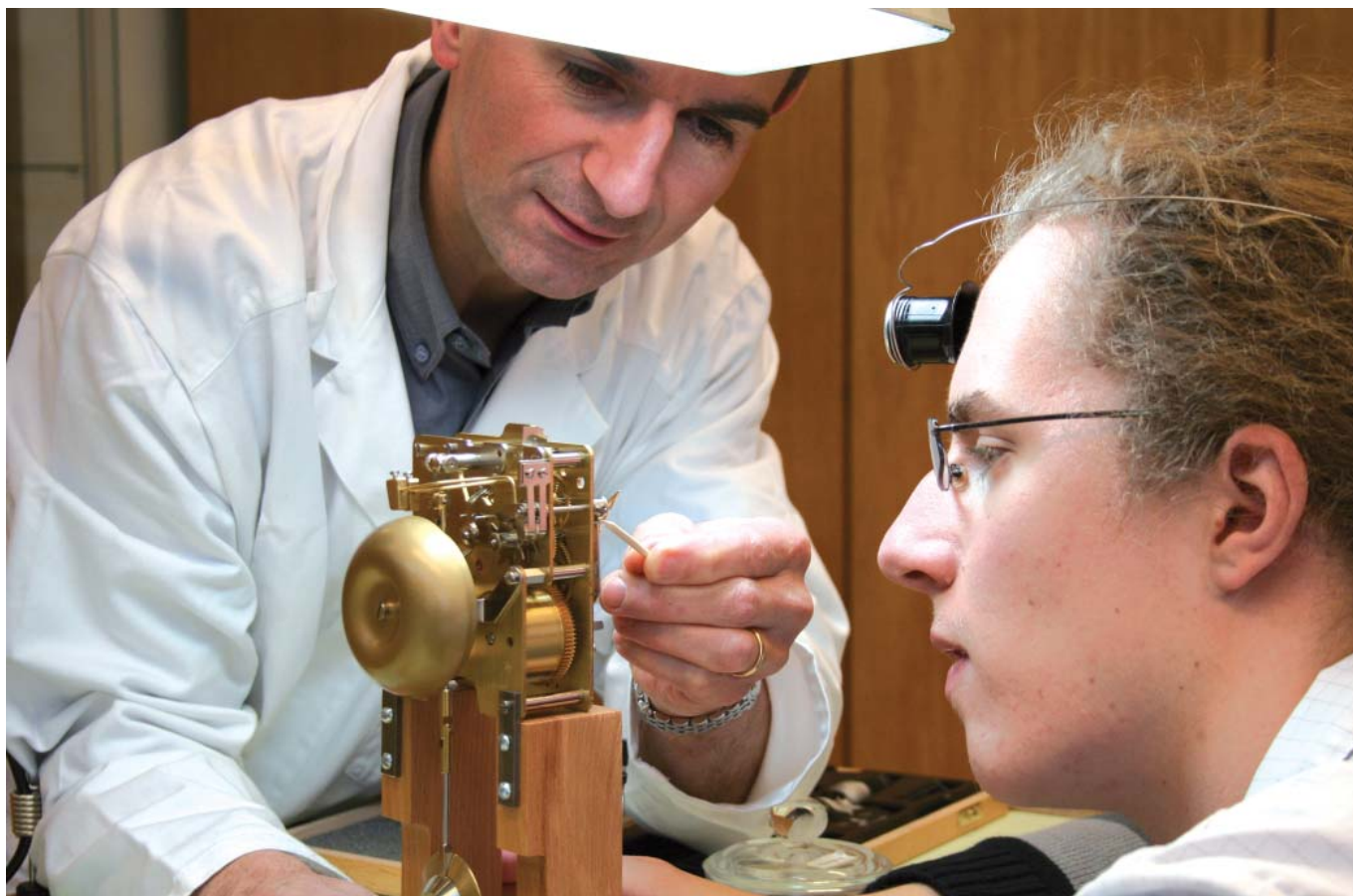
Laurent Barotte: «Difficiles les élèves? Allons donc!»

C'est peu dire que Laurent Barotte est un passionné. Il est littéralement possédé par l'horlogerie, qu'il enseigne avec bonheur à ses élèves de l'Ecole des métiers techniques, à Porrentruy. Rencontre avec un maître horloger qui parle volontiers d'amour et de respect.

Sourire aux lèvres, regard étincelant, le geste vif, Laurent Barotte ne fait pas la petite cinquantaine que laisse deviner son cursus professionnel. Cet horloger pendulier, spécialisé dans la restauration de pièces anciennes, transmet depuis 1994 son savoir aux élèves de l'EMT (l'ancienne EHM) de Porrentruy, où il est l'un des quatre enseignants de la filière horlogère. On lui doit notamment la

conduite de la restauration de l'horloge à sphère mouvante de Saint-Pétersbourg. «Une merveille que j'espère revoir un jour», dit-il avec émotion. Il ne commence jamais sa semaine, en revanche, sans remettre à l'heure une autre pendule dont il est fier, «l'horloge du centième anniversaire de l'école, réalisée avec mes élèves en 2004.» Ce geste rituel accompli, Laurent Barotte rejoint les

salles de classe, où il dispense les cours de pendulerie, soit l'horlogerie de moyen et grand volumes. «J'interviens dans toutes les classes, de la première à la troisième pour la formation d'horloger praticien, de la première à la quatrième pour la formation d'horloger en rhabillage. Je trouve important de rester en phase à tous les étages! Pour ma part, j'adore accueillir les nouveaux élèves, les



Laurent Barotte expliquant le mécanisme d'une pendulette: «Je suis obsédé par le besoin de faire toujours mieux, de donner le meilleur de moi-même à mes élèves.»

sensibiliser à la beauté des objets bien faits, leur transmettre les bonnes pratiques. C'est du pain bénit.»

Comment se passe une de ses journées? «Le premier moment est un moment d'échange. Quelques minutes pour prendre des nouvelles et pour poser les objectifs de la journée. Ensuite seulement, on entre dans la pratique, avec la présentation du plan ou de la gamme opératoire d'une pièce. Les premiers objets que fabriquent les élèves, ce sont les outils dont ils se serviront plus tard, des fraises notamment. Par la suite, ils apporteront les pièces sur lesquelles ils travailleront. Dans chaque famille se trouve une vieille pendule qui sommeille! Les élèves adorent les réparer. L'apprentissage, ce sont aussi des gestes, d'autant plus importants qu'ils sont fins, à montrer 10, 20, 100 fois même jusqu'à ce qu'ils soient acquis, jusqu'à l'obtention du résultat désiré. Je ne m'énerve jamais face à la lenteur. Comme j'ai toujours travaillé dans l'artisanat et jamais dans la production, elle ne me cause aucun problème.»

LA REVANCHE DU «DINOSAURE»

Quel regard porte aujourd'hui Laurent Barotte sur la profession? «Un regard heureux bien entendu. Le métier d'horloger traditionnel était voué à la fossilisation lorsque j'ai entamé ma formation, en 1978. On nous promettait un destin de dinosaures à l'ère des horlogers-électroniciens. Or, depuis plusieurs années maintenant, les élèves ont l'embarras du choix parmi les places de travail qu'on leur propose au sortir de notre école. Et des perspectives salariales dont ne rêveraient même pas certains universitaires. 4 500 francs pour un premier salaire, c'est plutôt pas mal, non?»

Il y a près de deux ans, la Convention patronale horlogère tirait la sonnette d'alarme: les entreprises horlogères ont besoin de plus de main-d'oeuvre qualifiée pour faire face au boom que connaît le secteur. Depuis, la capacité d'accueil de l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy pour sa filière horlogère a été revue à la hausse. L'établissement a accueilli 22 nouveaux élèves à la rentrée

2007, au lieu de 12 jusqu'alors. Mais les places restent très chères et le recrutement est devenu très pointu. «Entre 60 et 80 candidats se pressent chaque année au portillon, parmi lesquels une bonne vingtaine seulement seront admis au terme d'un stage de sélection de trois jours. Le «AAA», sans être la condition *sine qua non*, tend à devenir la norme pour être reçu. Un tel niveau est synonyme de jeunes gens et de jeunes filles très motivés. Par le salaire et les débouchés certes, mais surtout par intérêt véritable pour le métier. Et comme pour ma part je suis d'une nature enthousiaste et extravertie, je n'ai pas de problème relationnel avec les élèves.» Ce n'est certes pas lui qui oserait affirmer que les élèves ne sont plus ce qu'ils étaient, comme on l'entend parfois. «J'ai plutôt tendance à croire que ce sont les enseignants qui s'usent au fil des années. Je me suis récemment plongé dans les archives de l'école et on peut y lire les mêmes griefs à l'encontre des jeunes à cent ans d'intervalle. Avec la passion de l'horlogerie, l'amour de l'enseignement et le respect des élèves pour me guider, je me sens à l'aise dans mon rôle.»

Laurent Barotte, en tout cas, maîtrise suffisamment son sujet pour pouvoir se passer des méthodes autoritaires. «Il y a un temps pour tout, un temps pour les «il faut» et un temps pour les «vous pouvez». Autant je pourrai être maniaque sur la propreté, autant je pourrai être intraitable sur l'acquisition dès le départ des bons gestes de travail, parce qu'ils sont une base incontournable, autant je serai aux nues lorsqu'un élève aura développé, à l'usage, son geste à lui, celui qui lui est propre.»

«Je suis toujours surpris par les réactions des gens lorsque je fais avec mes nouveaux élèves le tour des horloges de la ville. Il se trouve toujours quelqu'un pour considérer que «ce n'est pas sérieux». Comme si l'apprentissage d'un métier se résumait à l'acquisition d'un bagage technique, en laissant de côté tout le contexte historique, culturel, artistique.» Comme si tout devait, toujours, être astreignant... Laurent Barotte souligne ici une différence significative entre l'enseignement de l'horlogerie en Suisse et en



L'horloge à sphère mouvante de Saint-Petersbourg. Sa restauration a occupé trois volées d'élèves de l'Ecole des métiers techniques de Porrentruy et demandé 4500 heures de travail en 2005 et 2006.

France, pays d'origine de notre interlocuteur. De ce côté-ci de la frontière, les apprenants ne suivent pas de cours de *design*. En France, le dessin d'art fait partie de la formation, tout comme la construction horlogère, quasi absente du cursus helvétique. Ici, on se forme pour entrer dans les industries où l'on exécutera des tâches productives. Là, on se forme aussi à devenir un créatif et, pourquoi pas, un artisan.

Ce regret mis à part, Laurent Barotte est un enseignant heureux. D'autant plus qu'après l'horloge de Saint-Petersbourg, un nouveau projet d'envergure se profile pour lui et ses élèves: la réalisation d'une horloge pour le 400^e anniversaire de la ville de Québec en 2009, en collaboration avec la HE-Arc-Ingénierie au Locle et l'entreprise breulotière Valgine. Mais à la différence de la première, celle-ci sera ultra-moderne. (cf)

Une année mémorable

Après quelques années de résultats dans la moyenne suisse voire même en-deçà, l'Office régional de placement du canton du Jura a réalisé une excellente performance en 2007. Décryptage.

Les résultats bruts de l'ORP-Jura pour 2007 se situent 7% au-dessus de la moyenne nationale. Un bon résultat qui mérite qu'on s'y attarde et qu'on le détaille. Pour analyser les performances des ORP, le seco (Secrétariat d'Etat à l'économie) a mis en place quatre indicateurs, à savoir :

1^{er} indicateur : nombre de jours indemnisés au moment de l'annulation du dossier d'un assuré (valeur 50%);
 2^e indicateur : pourcentage d'assurés arrivés en chômage

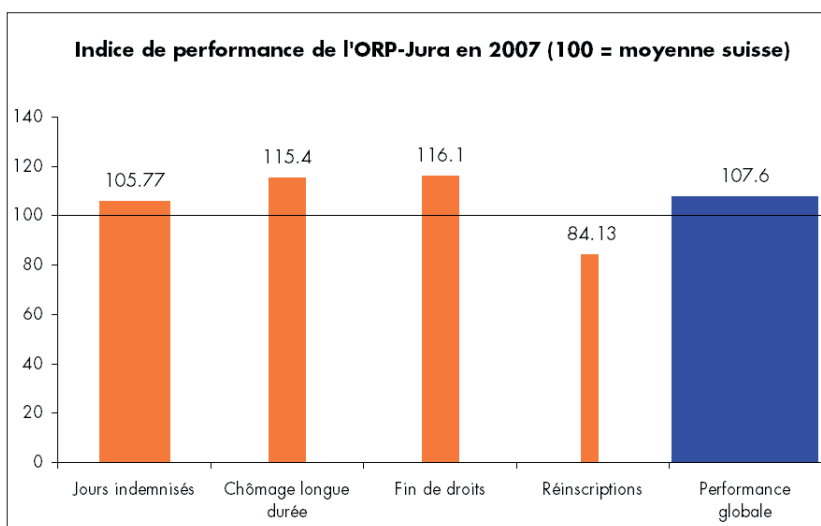
de longue durée (12 mois) par rapport au nombre d'inscriptions relatives (valeur 20%);

3^e indicateur : pourcentage d'assurés arrivés en fin de droits par rapport au nombre d'inscriptions relatives (valeur 20%);

4^e indicateur : pourcentage d'assurés réinscrits dans les quatre mois suivant le versement de la dernière indemnité par rapport au nombre d'annulations relatives (valeur 10%).

Le succès de l'ORP-Jura pour 2007 est d'autant plus réjouissant que les résultats des 2^e et 3^e indicateurs sont particulièrement bons. Ainsi, sur 100 demandeurs d'emploi, 17 ont chômé plus de douze mois dans le Jura alors qu'ils étaient 20 en moyenne suisse. Quant aux fins de droit, elles étaient de 12% en moyenne jurassienne, alors qu'elles ont été de 14% en moyenne suisse. Le nombre de jours indemnisés (1^{er} indicateur), enfin, a également confirmé ces bons résultats puisqu'un demandeur d'emploi jurassien est resté en moyenne 150 jours au chômage, soit neuf jours de moins que la moyenne de tous les cantons. L'ombre au tableau, car il y en a une, réside dans le 4^e indicateur, pour lequel le résultat est nettement moins bon. En 2007, il y a eu près de 5%

de réinscriptions dans le Jura, contre une moyenne de 4%. Un résultat dû principalement à des causes structurelles.



Pour le reste, les résultats sont globalement encourageants, on l'a vu. Ils sont certes dus pour partie à la bonne conjoncture du moment, mais ils sont aussi le fruit d'un travail de fond mené par les collaborateurs de l'ORP-Jura dans deux directions. Les efforts portent d'une part sur l'optimisation des

processus de prise en charge des demandeurs d'emploi et d'autre part sur l'intensification des contacts entre les conseillers et les employeurs. La professionnalisation du métier de conseiller ORP joue également un rôle important. Un tiers des conseillers en personnel sera sous peu au bénéfice d'une formation supérieure dans les ressources humaines et la direction a mis dernièrement en place un accompagnement au suivi des dossiers, dans le but de favoriser la recherche de solutions pour les demandeurs d'emploi se trouvant dans des situations complexes.

La forêt ne doit cependant pas cacher l'arbre (inversons pour une fois le proverbe), car chaque situation de chômage est différente des autres et les bons résultats, tout comme la bonne conjoncture, ne doivent pas faire oublier les difficultés que rencontrent nombre de personnes pour retrouver une situation stable. Les difficultés semblent encore plus pesantes lorsque l'on a le sentiment d'être seul à en souffrir...

Gilles Coullery
 Chef de projet à l'ORP-Jura

EFEJ reçoit sa certification EduQua

A enseigne unique, certification unique. Après le regroupement de trois structures à Bassecourt en 2003 et la fusion de ces trois structures sous une seule bannière en 2007, l'Espace Formation Emploi Jura franchit la dernière étape de son processus de mise en commun. Un label de qualité unique lui a été remis en mars par l'instance de certification genevoise ProFormations.

Le label EduQua estampille les bonnes pratiques des institutions de formation continue depuis 2000. A ce titre les AFB avaient le leur, Styltech et Déclic également. Trois certifications devenues redondantes avec la réunion des trois entités. EFEJ a donc demandé à son instance de certification une nouvelle procédure d'audit afin d'obtenir un titre EduQua unique.

Hasard du calendrier, EFEJ est devenue la 200^e entreprise certifiée par ProFormations, qui a choisi de marquer l'événement par une petite cérémonie à Bassecourt. Un heureux hasard, a souligné Pier-Angelo Neri, directeur de ProFormations, en remettant son trophée au directeur d'EFEJ, Pascal Docourt. «200 est un nombre symbolique, mais il est bon qu'un symbole ait du sens. En l'occurrence, nous sommes particulièrement heureux de mettre en évidence le travail d'une institution active dans la formation professionnelle aux fins de réinsertion. C'est plus porteur que de certifier une école d'esthéticiennes. C'est aussi l'occasion pour nous de faire savoir tout le bien que nous pensons de l'approche jurassienne en matière de requalification des demandeurs d'emploi, avec son propre centre de développement des compétences, y compris industrielles. C'est quelque chose que l'on ne voit pas ailleurs.»

Pierre Tournier, l'auditeur qui a accompagné EFEJ dans l'obtention de sa certification, a avoué avoir eu la tâche facile. «Les trois structures avaient d'elles-mêmes progressivement adopté les mêmes instruments de pilotage dès 2003. Il aurait été inutile de garder trois certifications de qualité.»



Pier-Angelo Neri, Pascal Docourt, Pierre Tournier... et le certificat!

Pour sa part, Pascal Docourt a rappelé que la qualité n'était pas un objectif à atteindre mais à poursuivre continuellement. Il a aussi clairement annoncé la prochaine étape sur le chemin: une autre certification, AOMAS, une certification spécifique pour les organisateurs de mesures de marché du travail. (cf)

QUESTION DE CHÔMEUR

J'ai subi une suspension de mon droit aux indemnités. Une sanction donc. Pourtant, mon conseiller me demande des preuves de recherches d'emploi pour cette période. Pourquoi?

Votre conseiller ORP se base sur l'article 30, alinéa 3, de la Loi sur l'assurance-chômage. Cet article stipule que «la suspension ne vaut que pour les jours pour lesquels le chômeur remplit les conditions dont dépend le droit à l'indemnité.» Or, fournir les preuves de recherches d'emploi est précisément l'une des conditions fixées par

le législateur pour que vous puissiez bénéficier des indemnités de l'assurance-chômage. Si vous ne pouvez pas présenter de preuves de recherches d'emploi durant une suspension de votre droit, vous risquez de vous voir infliger une nouvelle sanction... qui ne ferait qu'aggraver votre situation.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Le Tritout, première entreprise sociale du Jura?

Certains demandeurs d'emploi échouent à retrouver leur place dans le marché du travail. Ils peuvent ainsi passer plusieurs années, ballottés entre chômage et aide sociale, dans une spirale qui semble sans fin. Quelle solution durable pour eux? Le temps n'est-il pas venu d'expérimenter dans le Jura une nouvelle voie, sous la forme d'entreprises sociales? Caritas Jura s'y attelle.



6

Viser la réinsertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi dont le profil semble correspondre aux attentes actuelles des employeurs; maintenir en activité celles et ceux qui sont de moins en moins en adéquation avec le marché d'aujourd'hui, de manière à éviter leur marginalisation progressive; les ateliers de Caritas Jura s'activent à cette tâche depuis 1985 déjà. A l'époque, peu d'institutions étaient engagées dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui. Les révisions des assurances sociales ont conduit à une redéfinition des objectifs et de nouveaux moyens ont été octroyés aux organisateurs de mesures, devenus aujourd'hui de véritables partenaires dans le domaine de l'insertion. Les ateliers Caritas Jura n'échappent pas aux bouleversements intervenus dans le champ de l'insertion. Ils doivent y faire face s'ils sou-

haitent poursuivre leur rôle dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi confrontés à des problématiques d'ordre social ou de santé, par le biais d'emplois temporaires au sein d'un environnement assurant un encadrement spécialisé et reconnu.

DES ATELIERS À L'ENTREPRISE D'INSERTION

Si l'orientation des ateliers paraît claire, elle nécessite cependant des adaptations importantes aux niveaux organisationnel et structurel pour atteindre ses objectifs. Un grand chantier s'est ouvert au cœur des ateliers en 2007 afin de construire les bases d'une future entreprise d'insertion et de se doter de nouveaux outils permettant d'améliorer l'efficacité et la visibilité des mesures

d'insertion proposées jusqu'ici. C'est ainsi qu'est né Propul's Entreprise d'insertion. Cette entreprise, répartie sur quatre sites et en six secteurs met 110 places de travail à la disposition de l'AI (50), du Service de l'action sociale jurassien (25), de l'ORP-Jura (12), du Service social de la ville de Moutier (15) et d'autres partenaires (8). 25 collaborateurs (16 postes) assurent l'encadrement, 6 stagiaires MSP ou ASE s'y forment et des civilistes et étudiants y effectuent des stages.

DE L'ENTREPRISE D'INSERTION À L'ENTREPRISE SOCIALE

Propul's se trouve donc au carrefour de l'insertion, à la conjonction de différentes orientations possibles. Soit le retour vers l'emploi sur le premier marché, pour les demandeurs

<p>Concept du Tritout centre à Vicques (2004) SUPERMARCHÉ À L'ENVERS</p>	<p>Concept du Tritout mobile dans le Val Terbi (2009) PETIT COMMERCE À L'ENVERS</p>
<p>Les habitants de Vicques</p> <ul style="list-style-type: none"> - font un 1er tri à la maison (50 articles valorisés) - vont au Tritout centre à pied, en vélo, en voiture - placent leurs marchandises dans un caddie - déposent les marchandises dans les bennes aménagées - une fois les bennes pleines, leur contenu est conditionné <p>Bilan après quatre ans d'activité</p> <ul style="list-style-type: none"> - 60% de déchets en moins dans les sacs poubelle du village - 83% des déchets produits par les habitants sont valorisés - 4 personnes sont employées durant les heures d'ouverture - Tritout centre favorise la convivialité 	<p>Les habitants de chaque village</p> <ul style="list-style-type: none"> - font un 1er tri à la maison (50 articles valorisés) - vont à l'Ecopoint du village à pied, en vélo, en voiture - déposent leurs marchandises dans les bennes aménagées sur une plate-forme - sur appel, la plate-forme est transportée au Tritout centre avec un véhicule adapté. Le contenu des bennes est conditionné <p>Avantages escomptés</p> <ul style="list-style-type: none"> - utilisation des infrastructures existantes (Ecopoints) - proximité de l'utilisateur, des déplacements sont évités - même qualité de tri qu'au Tritout centre - engagement de 8 personnes à temps partiel - <u>le concept est reproduit dans d'autres régions du canton</u>



Photos: Caritas Jura

Le Tritout de Vicques. Un beau succès et un concept qui doit s'étendre à tout le Val Terbi via le Tritout mobile.

d'emploi les plus performants, soit l'activité comme agent d'intégration sociale pour d'autres. Or une troisième voie se dessine en Suisse, appuyée par le réseau Caritas: celle des entreprises sociales. C'est une réponse possible pour les nombreux demandeurs d'emploi durablement inemployés, malgré un savoir-faire et des compétences professionnelles reconnues.

L'ENTREPRISE SOCIALE, C'EST QUOI?

Pour les définir, Christin Kehrli, auteure d'une étude sur les Entreprises sociales en Suisse, (Editions Caritas, Lucerne, 2007), décrit l'exemple d'une entreprise sociale idéale. « Pensons à une société anonyme, d'utilité publique, qui se fixe deux buts: un but social et un but économique. Sur les 50 employés

que compte l'entreprise, tous au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée et de prestations sociales conformes à la CCT de la branche, 30 n'auraient que peu de possibilités de trouver un emploi sur le premier marché du travail, à cause de leur état de santé physique ou psychique, en raison d'un manque de qualifications ou de rendement. Raison pour laquelle la société reçoit une contribution des pouvoirs publics pour compenser la capacité de production de l'entreprise. Cependant, l'entreprise doit couvrir au minimum la moitié de ses coûts par les recettes provenant de la vente de ses produits et services. En fin d'année, si l'entreprise a enregistré des bénéfices, ils sont réinvestis dans l'entreprise ou dans la création de nouveaux emplois. A long terme l'entreprise sociale vise à permettre à ses employés une insertion ou une réinsertion sur le premier marché ».

LE PROJET DE CARITAS JURA

Le Tritout mobile. Un concept d'entreprise sociale qui se base sur le développement durable et la protection de l'environnement puisqu'il permettrait aux citoyens concernés de trier et de valoriser au mieux une cinquantaine de marchandises, tout en leur évitant des déplacements inutiles et coûteux en termes de bilan écologique. Depuis quatre ans une expérience-pilote se vit déjà avec succès à la déchèterie de Vicques où, grâce à un mandat confié à Caritas Jura, des chômeurs de longue durée et des bénéficiaires de l'AI trouvent une activité adaptée. Le SEOD (syndicat pour l'élimination des ordures et autres déchets) de son côté a confié un mandat d'étude à Caritas Jura pour examiner si ce modèle de gestion des déchets était transférable vers d'autres régions jurassiennes sur le plan technique, pratique, social et financier.

BALLON D'ESSAI EN JANVIER 2009

Une phase pilote du Tritout mobile devrait voir le jour dès janvier 2009 sur l'ensemble des communes du Val Terbi. A la clé, de vrais postes de travail à temps partiel salariés et réservés à des demandeurs d'emploi, Tritout mobile se positionnant comme une entreprise sociale. Durant cette période d'expérimentation Propul's Entreprise d'insertion pourrait assurer deux fonctions. La première comme lieu de stage obligatoire pour les demandeurs d'emploi intéressés à travailler au Tritout mobile, la seconde comme lieu de recrutement si au terme du stage un engagement est envisageable. Il appartiendrait alors à Tritout mobile de verser le salaire correspondant. Durant la phase-pilote fixée à deux ans, les pouvoirs publics seraient sollicités, pour obtenir un soutien financier au titre d'aide au démarrage du projet. Une entreprise non subventionnée, dont l'autofinancement serait assuré par la vente de ses produits et services et où le personnel aurait été en partie recruté au sein des entreprises d'insertion ou des entreprises sociales? C'est peut-être pour bientôt!

Bernard Prétôt-Bilat

*Responsable Propul's Entreprise d'insertion
Caritas Jura*

ÉCONOMIE

Tant que le vent soufflera...

La presse a amplement relayé cette information de l'institut Dun & Bradstreet: les créations d'entreprises ont battu tous les records en Suisse en 2007, canton du Jura en tête. Mais qu'y a-t-il derrière les chiffres, notamment en matière de création d'emplois? Nous l'avons demandé au délégué à la promotion économique jurassienne.

8 Trois cent vingt-cinq! 325 entreprises créées dans le canton du Jura en 2007. Un quart de plus que l'année précédente. Une bonne nouvelle qui reflète la bonne santé de l'économie et qui traduit aussi une volonté entrepreneuriale renforcée. Les chiffres font plaisir, mais quelle réalité recouvrent-ils? Quatre questions à Jean-Claude Lachat.

Oe: De 256 à 325, les créations d'entreprises ont fait un bond spectaculaire en 2007 dans le Jura. Mais qui sont les nouvelles entreprises?

J.-C. Lachat: Les chiffres de D&B reposent sur les informations du Registre du commerce. Pour avoir également compulsé ces informations, je peux dire qu'une bonne cinquantaine de ces nouvelles sociétés sont des holdings (sociétés de participations financières) ou des sociétés de domicile (boîtes aux lettres). Intéressantes pour les rentrées fiscales mais sans gros impact sur l'emploi. Via Créapôle, nous avons pour notre part accompagné la création d'une cinquantaine de nouvelles sociétés, principalement des micro-entreprises, tandis que le Bureau du développement économique enregistrait une trentaine d'implantations d'entreprises étrangères. Un quart du total, donc. Cela dit, la tendance à la hausse n'est pas nouvelle, elle remonte à 2000, année soit dit en passant du démarrage de Créapôle.

La création d'entreprises est une chose, la pérennité en est une autre. Comment se situe le Jura?

L'Office fédéral de la statistique évalue à 50% la survie des nouvelles entreprises à cinq ans. Dans le Jura, on dépasse 70%. Un bon résultat qui renvoie pour une part à la structure de notre économie: peu de start-up = des risques diminués d'autant! Mais il faut ici aussi souligner l'influence positive qu'a l'accompagnement de départ dispensé par Creapôle. Au niveau européen, les statistiques montrent une plus grande pérennité des entreprises accompagnées par des organismes de coaching professionnels.

Qu'en est-il des emplois créés et des secteurs d'activités des nouvelles entreprises?

Pour ce qui concerne la promotion économique, je peux en tout cas vous dire que l'objectif de 200 nouveaux emplois par an fixé dans le 5^e programme de développement économique est atteint, puisque via nos activités, nous avons permis la création de 218 emplois en 2007. La perspective pour les cinq années à venir dépasse même les 500 emplois. Pour ce qui est des secteurs d'activités et des compétences, notre politique s'oriente vers davantage de valeur ajoutée par emploi, davantage d'innovation et davantage



Photo: DZCC

Jean-Claude Lachat: «Nous misons désormais sur la création de plus de 500 nouveaux emplois.»

de diversification, tant pour les créations que pour les implantations de sociétés. L'horlogerie est toujours bien présente, le trading, les activités financières, les micro-techniques et les sciences de la vie se développent. Je citerai à titre d'exemple la belle implantation de MAPE Engineering à Boncourt.

La refonte de l'arrêté Bonny est entrée en force au début de l'année, un soulagement?

C'est malheureusement le rappel que le canton du Jura n'est pas tiré d'affaire. Mais aussi l'assurance de pouvoir, pour dix ans, bénéficier du maximum de 100% des allègements de l'IFD pour les projets d'entreprises innovantes et créatrices d'emplois. A ce titre, nous préparons, en collaboration avec le Service des contributions des produits spécifiques très attractifs destinés à favoriser le développement et l'implantation d'entreprises dans le canton du Jura. (cf)

Impressum:

Rédactrice responsable: Catherine Friedli
catherine.friedli@jura.ch / tél.: 032 420 52 52
Objectif emploi: tirage 2400 exemplaires
Rue du 24-Septembre 1 / 2800 Delémont
www.jura.ch/amt

«Les termes utilisés pour désigner les personnes s'appliquent indifféremment aux femmes et aux hommes»

« Un homme compétent est un homme qui se trompe selon les règles. »

Paul Valéry