

OBJECTIF **emploi**

Service public de l'emploi
Office régional de placement

NUMÉRO SPÉCIAL



SOMMAIRE

L'éditorial de Gérald Kaech: p. 2

Structure de l'industrie jurassienne: p. 2-3

Le rôle des agences de placement: p. 4-5

Importante main-d'œuvre frontalière: p. 6-7

Diversité des politiques RH: p. 8

Fiche ORP: - les canaux de recrutement
- les professions répandues

L'emploi dans l'industrie



2

ÉDITORIAL : L'EMPLOI DANS L'INDUSTRIE JURASSIENNE, QUEL AVENIR ?

Aujourd'hui, comme durant ces dix dernières années, notre industrie manufacturière régionale fournit une part très importante des emplois sur le marché du travail jurassien, près du tiers (environ 11 000) selon les dernières statistiques. Le «Jura industriel» constitue ainsi toujours un trait marquant de notre identité territoriale.

Dans ce contexte, les points d'interrogation sont nombreux. Quels sont les besoins actuels et futurs en main-d'œuvre, en qualifications, en formation et compétences du secteur industriel ? Comment évoluent les modes et les sources de recrutement du personnel ? Quelle est la place actuelle de la main-d'œuvre frontalière et du travail intérimaire, quelle en sera l'évolution dans une phase de basse conjoncture ? Une grande étude menée par le Service public de l'emploi - résumée dans ces pages - apporte des éléments de réponse factuels à ces questions et permet de porter la réflexion sur les tendances à moyen terme.

On constate d'emblée avec plaisir que la bonne conjoncture de l'année 2007 et de ces derniers mois a fait progresser l'emploi du secteur industriel de manière tangible, d'environ 10%. Cette tendance témoigne de la force et du dynamisme du tissu industriel, comme des capacités des entreprises et entrepreneurs jurassiens à répondre aux besoins de marchés mondiaux de plus en plus concurrentiels. Cette tendance globale, aussi réjouissante soit-elle, ne doit cependant pas nous masquer les effets

résultant de la mise en application de la libre circulation des personnes en 2004, caractérisée par l'abandon du principe de priorité à la main-d'œuvre indigène. Aujourd'hui déjà, on observe que l'ouverture des frontières déploie ses effets dans les entreprises industrielles de notre canton.

On relève ainsi un accroissement continu et prononcé de la main-d'œuvre frontalière (de l'ordre de 50% en quatre ans), qui ne remplit plus une fonction d'appoint comme dans les années 1990, mais constitue une composante du marché du travail régional de plus en plus indépendante de l'évolution conjoncturelle. En conséquence, la concurrence sur le marché du travail est devenue plus vive et la pression résultante sur les salaires est clairement observée dans le cadre des contrôles effectués par l'inspection du travail dans le secteur industriel. Les travailleurs indigènes sont en concurrence directe avec les candidats du vaste bassin de population de la région de Belfort-Montbéliard et du sud de l'Alsace. Cette concurrence est encore renforcée par la progression du travail intérimaire de courte durée, soutenu par la dynamique de développement des agences de placement. La location de services, instrument avéré de flexibilisation croissante et générale du marché du travail, constitue bien un élément moteur de l'entrée de la main-d'œuvre frontalière sur le marché du travail régional. Les agences, qui plaçaient essentiellement de la main-d'œuvre indigène avant 2004, placent aujourd'hui une large majorité de frontaliers et jouent un rôle déterminant dans le processus de transformation et de rééquilibrage du marché de l'emploi observé ces dernières années. Dans le contexte inédit marqué par l'ouverture des frontières, quel sera, sur le long terme, le bilan global, économique et social de la libre circulation des personnes dans le Jura, région périphérique, frontalière et à prédominance industrielle ?

A l'échelle nationale, les effets de l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes s'avèrent d'ores et déjà globalement positifs pour les entreprises, pour l'économie en général et pour la population. A l'échelle du Jura, en revanche, les données récoltées par notre étude, tout comme les constats et les tendances mis en évidence à ce jour dans le cadre de l'observation du marché du travail et des salaires depuis 2004, incitent plutôt à penser

que les effets de l'ouverture des frontières sont plus contrastés, à l'instar des effets observés au Tessin par exemple. Cette analyse est partagée par le Secrétariat d'Etat à l'économie.

Sur ce point, il faut souligner que l'évolution du secteur industriel durant ces prochaines années sera déterminée dans une large mesure par la stratégie et le développement de la trentaine d'entreprises jurassiennes les plus importantes, regroupant à elles seules la moitié des emplois du secteur.

Les modifications structurelles du marché du travail dues à la libre circulation des personnes devraient inciter l'ensemble des parties concernées — autorités politiques, partenaires sociaux et responsables d'entreprises — à porter une attention particulière à la mise en œuvre d'une stratégie commune visant à contrecarrer les tendances négatives qui pourraient se développer en termes de chômage, de conditions salariales et sociales mais également de revenu cantonal, en raison essentiellement de l'offre accrue de main-d'œuvre frontalière qualifiée et non qualifiée. Dans un premier temps, une démarche concertée devrait viser à faciliter un vote positif du peuple jurassien en mai 2009 dans l'hypothèse d'un référendum sur la reconduction de l'accord sur la libre circulation des personnes et l'extension à la Roumanie et à la Bulgarie. Il est à nos yeux primordial que le Jura garde une image de «pays ouvert» dans l'intérêt de l'économie cantonale et de l'ensemble de la population.

Au terme de cette étude et après quatre années marquées par la libre circulation des personnes, nous sommes convaincus que le «Jura industriel» demeurera un facteur de développement essentiel pour notre région. Il devra cependant poursuivre activement sa modernisation et sa diversification en intégrant pleinement l'évolution technologique, gage d'innovation et de valeur ajoutée plus forte. Cette dynamique devra naturellement être accompagnée par une stratégie globale d'acquisition et de développement des compétences de la main-d'œuvre et soutenue par une volonté politique forte. Le «Jura industriel» continuera alors à être porteur d'avenir.

Gérald Kaech, chef du Service des arts et métiers et du travail

Portrait d'un secteur industriel très important

L'industrie continue d'occuper une large place dans notre tissu économique. En 2005, 579 établissements sur 4612 et 10 963 emplois sur 34 326 étaient recensés dans l'industrie manufacturière du canton.*

Exprimés en pour cent, ces chiffres sont respectivement de 12,6% et 31,9%. Ils ne sont que de 8,9% et 17,1% en moyenne nationale ! L'industrie manufacturière jurassienne repose sur deux piliers bien connus : l'horlogerie et le travail des métaux, qui englobent 50% des entreprises et 60% des emplois. C'est dire si notre tissu industriel est peu diversifié et axé sur une production de biens très sensible aux fluctuations conjoncturelles. Des branches à forte valeur ajoutée, comme la chimie ou le médical, au sein desquelles la demande est plus stable, ne représentent qu'une infime part de notre économie.

LE POIDS DES GRANDES ENTREPRISES

Si 82% des industries jurassiennes comptent moins de 20 employés, elles ne concentrent que 20% des emplois du secteur. A l'inverse, la trentaine d'entreprises de plus de 100 personnes regroupent la moitié des 11 000 emplois. Ces grandes entreprises, leurs caractéristiques et leurs pratiques déterminent donc dans une large mesure le fonctionnement et l'évolution du marché du travail du secteur.

Le niveau de formation de la main-d'œuvre industrielle reste globalement faible et aucune évolution significative ne s'est dessinée entre l'enquête réalisée par le Service public de l'emploi (SPE) en 2002 et celle-ci. 45% des travailleurs sont peu ou pas qualifiés (niveau inférieur au CFC), une proportion qui grimpe à 60% dans l'horlogerie, mais qui tombe à 38% dans le travail des métaux et à 6% dans l'industrie des machines. 75% des employés sont directement affectés à la fabrication des produits et 85% n'ont aucune responsabilité d'encadrement.

L'emploi féminin représente 35% du total depuis une vingtaine d'années, mais avec des variations importantes selon la branche d'activité. Les femmes sont particulièrement nombreuses dans l'horlogerie où elles constituent 45% des travailleurs. Elles occupent par ailleurs l'essentiel des emplois à temps partiel de l'industrie jurassienne, lesquels ne représentaient en 2005 que 12% (40% dans le tertiaire). Elles sont engagées essentiellement comme ouvrières de production ou comme employées de commerce. Leur niveau de qualification reste globalement très inférieur à

celui de la main-d'œuvre masculine.

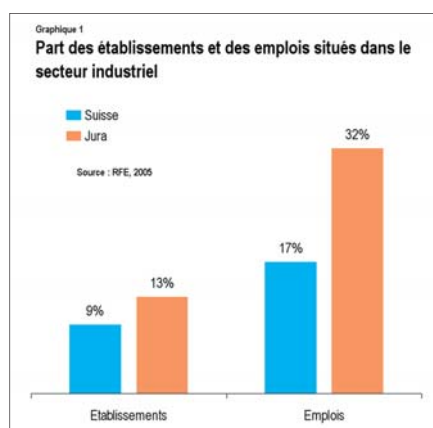
Une entreprise sur deux, essentiellement de grandes entreprises, forme des apprentis, et on peut estimer à 3% la part du personnel en formation dans l'industrie manufacturière.

LE SECTEUR A GRANDI DE 10% EN UN AN

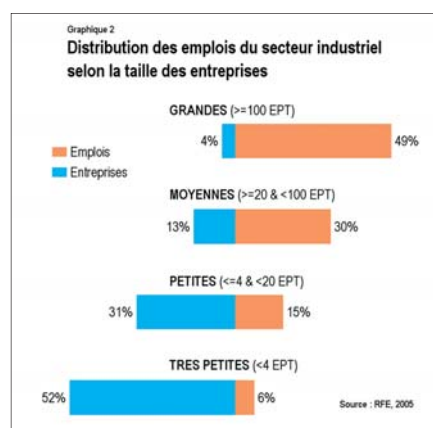
Au cours des 20 dernières années, le nombre d'emplois dans l'industrie est resté stable, autour de 11 500, plus ou moins 10% selon la situation conjoncturelle. En 2007, une très bonne conjoncture a profité à l'emploi. La baisse régulière du chômage en a été un signe tangible. Par ailleurs, l'enquête du SPE a mis en lumière une augmentation de 10% du nombre de personnes employées en douze mois (2007). Cette évolution est manifeste dans toutes les branches mais elle s'observe essentiellement dans les entreprises de plus de 20 personnes.

Pour 2008, les employeurs sont optimistes. Ils sont 28% à estimer que l'effectif de leur entreprise augmentera et 61% qu'il restera

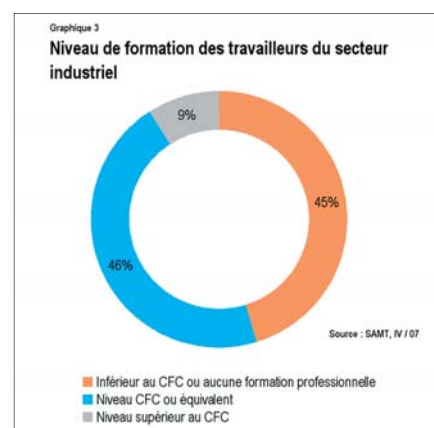
Suite en p. 4



La moyenne des emplois industriels est presque deux fois plus élevée dans le canton du Jura qu'en Suisse.



Près de la moitié des emplois industriels du canton sont concentrés dans une trentaine de grandes entreprises.

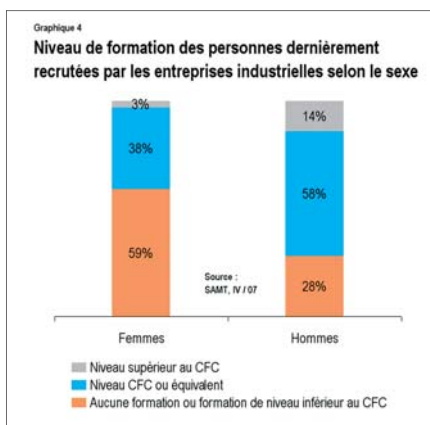


45% des travailleurs de l'industrie ont un niveau de formation inférieur au CFC.

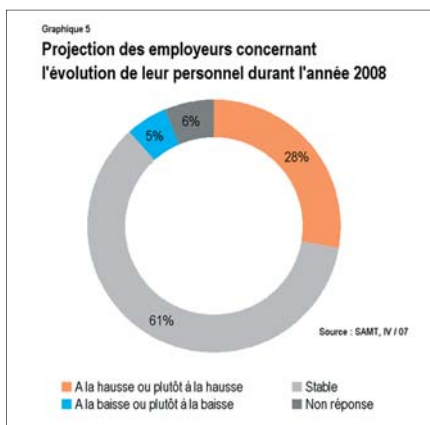
stable. Seuls 9% envisagent une diminution de personnel.

En examinant de près les récents engagements, on observe que plus des deux tiers concernent du personnel de production. L'enquête révèle que si les employeurs recherchent dans 80% des cas des personnes disposant au minimum d'un CFC, y compris pour la production (75% des cas), ils n'engagent en réalité que 59% de main-d'œuvre qualifiée (48% pour la production). Il subsiste donc dans l'industrie des postes auxquels peuvent prétendre, notamment, des demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés.

* L'industrie manufacturière équivaut au secteur secondaire, moins les branches de la construction et de la production & distribution d'eau, de gaz, d'électricité.



Les femmes engagées dans l'industrie sont largement moins qualifiées que les hommes.



Toujours plus d'employés dans l'industrie, une tendance haussière qui se poursuivra, selon les patrons.

Quand le recrutement passe par

Les activités des agences de placement se sont fortement développées au cours des dernières années, dopées par une très bonne conjoncture. Mais cette dynamique est aussi de nature structurelle. Dans ce contexte, l'accord sur la libre circulation des personnes, entré pleinement en vigueur en 2004, contribue à accélérer cette évolution.

L'année 2007 a été une année record pour le placement fixe puisque 478 personnes ont obtenu un emploi par l'intermédiaire de ce canal, soit une augmentation de plus de 30% par rapport à 2001, année comparable sous l'angle de la situation conjoncturelle. Selon l'enquête du SPE dans le secteur industriel, 25% des travailleurs ayant obtenu un emploi fixe au cours des derniers mois sont entrés en relation avec leur employeur par l'intermédiaire d'un placeur privé. Les petites et moyennes entreprises sont les plus autonomes dans leurs processus de recrutement (bouche à oreille, offres spontanées, annonces) et elles recrutent aussi plus fréquemment des candidats proposés directement par l'ORP. Les agences privées de placement sont pour leur part l'interlocuteur privilégié des grands employeurs, qui embauchent du personnel fixe avec leur concours dans environ un tiers des cas.

Le travail intérimaire est de plus en plus répandu. La tendance s'est accélérée ces dernières années, avec une augmentation de plus de 80% du nombre d'heures louées par les agences entre 2003 et 2007, tous secteurs économiques confondus. L'an dernier, 3520 personnes, des hommes pour la plupart, ont été placées par les agences jurassiennes; elles ont fourni 2,2 millions d'heures de travail. Selon l'enquête du SPE, la moitié des entreprises industrielles - les trois quarts des grandes - recourent de manière plus ou moins fréquente à des travailleurs intérimaires. Mais les grandes entreprises, contrairement aux autres qui font appel aux agences essentiellement lors de pics de production, externalisent le recrutement et la gestion administrative d'une partie de leur personnel, lequel est ainsi constitué en permanence

d'une part de travailleurs intérimaires. Plus de la moitié des employeurs de plus de 100 personnes mettent en œuvre une telle stratégie. Dans certains établissements, la part d'employés intérimaires atteint plus du tiers. En raison de leur grande taille mais également de leur recours fréquent aux agences de location de services, les grands employeurs occupent donc plus de 80% des intérimaires du secteur industriel. Sous l'angle des activités, le travail intérimaire est proportionnellement faible dans l'industrie du bois alors qu'il est plus répandu dans l'horlogerie et dans le travail des métaux. Ces deux importants secteurs occupent 75% de l'ensemble des intérimaires de l'industrie. Le travail intérimaire dans l'industrie est courant partout en Suisse, mais tout particu-

LES BONS MOTS POUR LE DIRE

On parle de placement fixe lorsqu'une entreprise engage un candidat avec lequel elle est entrée en relation par l'intermédiaire d'une agence. Le travailleur est alors sous contrat avec l'entreprise. On parle de placement intérimaire - ou de location de services - lorsque trois acteurs sont en jeu : l'employeur (agence), le salarié (travailleur intérimaire) et la société dans laquelle est détaché ce salarié (entreprise). Le travailleur intérimaire est employé et rémunéré par l'agence pour effectuer une mission dans une entreprise utilisatrice. Cette mission peut être de durée limitée afin de répondre à des pics de production ou s'inscrire dans la durée.

les agences privées de placement de personnel

lièrement dans le Jura. Selon l'Observatoire romand et tessinois de l'emploi (ORTE), il représentait en 2005 entre 2% et 3% de l'emploi total du canton. La récente enquête du SPE révèle pour sa part que 10% des travailleurs de l'industrie étaient intérimaires à fin 2007, soit deux fois plus que dans le canton de Neuchâtel (5%) par exemple.

Sous l'angle de la nationalité, on observe que jusqu'en 2003 la part des étrangers parmi les intérimaires est restée stable, aux alentours de 40%. Cette situation a changé radicalement dès 2004 et, en quatre ans, le nombre d'intérimaires étrangers a plus que doublé alors que le nombre d'intérimaires suisses diminuait. Ainsi, en 2007, 70% de toutes les

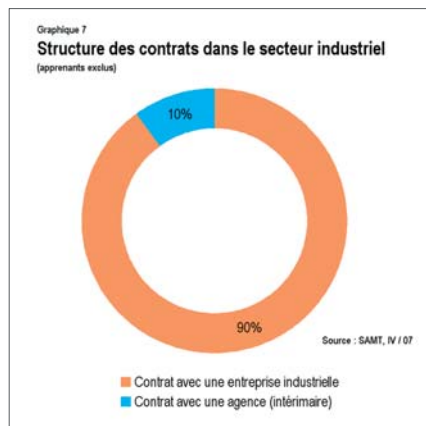
personnes dont les services ont été loués étaient étrangères. C'est davantage qu'ailleurs en Suisse, y compris dans les autres cantons frontaliers. Outre les facteurs conjoncturels, l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes a favorisé l'activité des agences, qui accèdent plus facilement à une main-d'œuvre frontalière de qualité, intéressante pour les entreprises jurassiennes. Elle a aussi instauré une nouvelle concurrence sur le marché du travail. De nombreux frontaliers offrent désormais leurs services aux entreprises et aux agences de placement. L'activité des agences joue un rôle moteur favorisant cette concurrence entre résidents et frontaliers. L'enquête du SPE illustre ce phénomène en comparant trois situations

dans lesquelles les agences interviennent de manière diversement importante : lorsqu'elles recrutent du personnel fixe sans aucune intervention des agences, les entreprises industrielles engagent des frontaliers dans environ 40% des cas. Lorsqu'elles recrutent du personnel fixe et procèdent à la sélection en collaboration avec une agence, 55% des personnes recrutées sont frontalières. Enfin, 70% des intérimaires occupés dans l'industrie au moment de l'enquête sont des frontaliers. A travers ces trois exemples, on observe que la probabilité qu'un frontalier soit recruté augmente d'autant que les agences sont impliquées dans le processus de recrutement. Bon nombre d'employeurs sondés constatent ce phénomène dans leur propre entreprise.

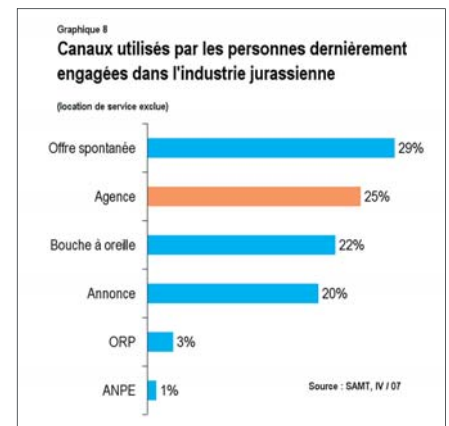
5



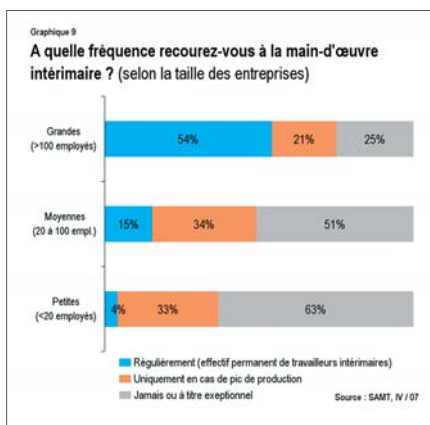
Le travail intérimaire s'est fortement développé après 2004.



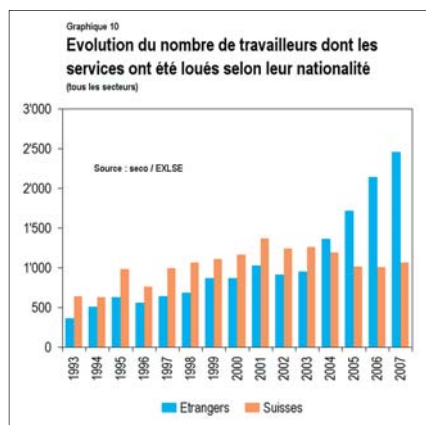
10% des travailleurs de l'industrie sont des intérimaires sous contrat avec une agence.



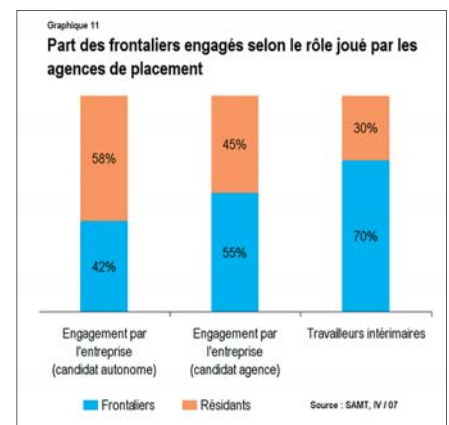
Un quart des engagements récents se sont faits via une agence.



Contrairement aux petits, la plupart des grands employeurs recourent au travail intérimaire.



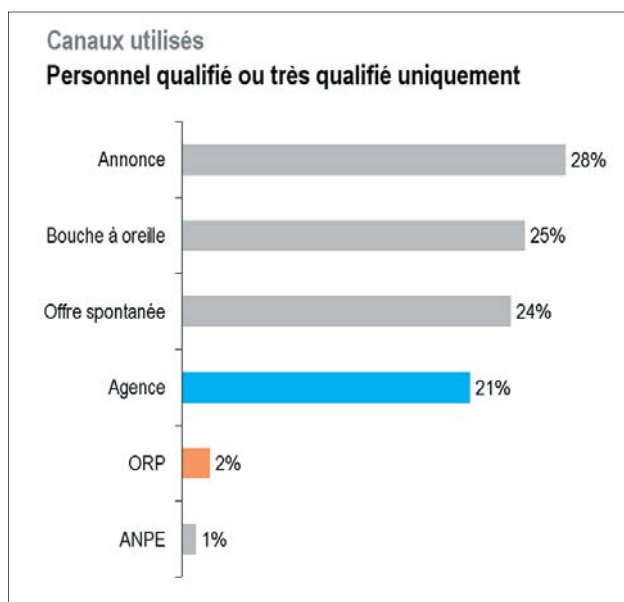
Les travailleurs intérimaires sont majoritairement étrangers depuis 2004.



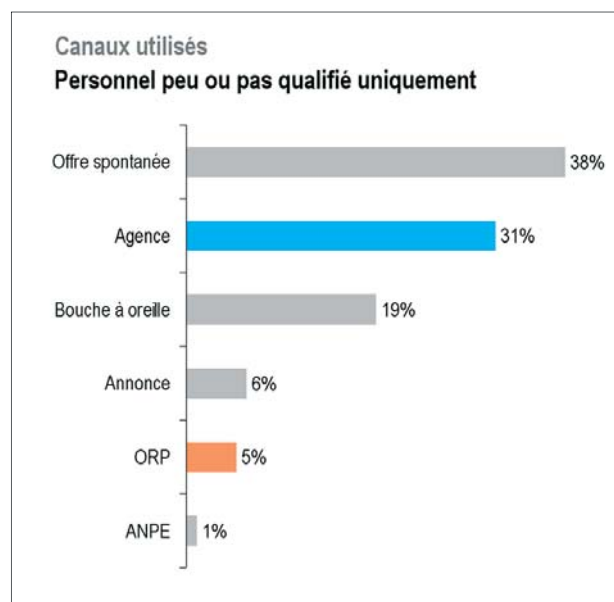
Plus le rôle de l'agence est important, plus la main-d'œuvre frontalière est sollicitée.

Les canaux du succès

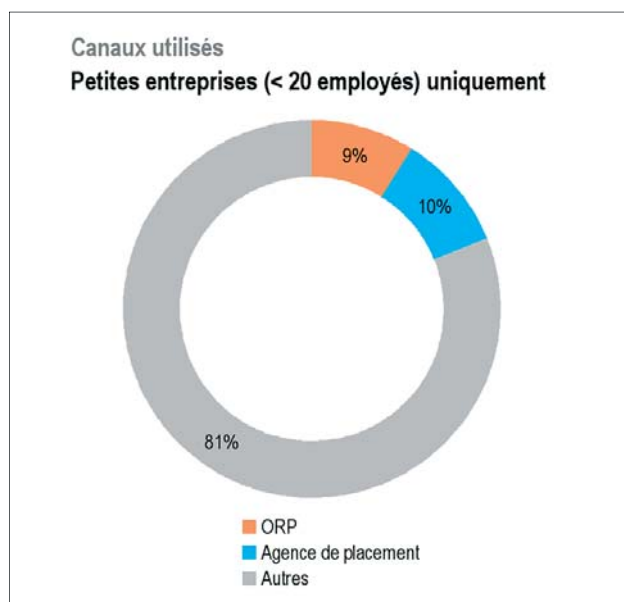
Les graphiques ci-dessous présentent les canaux de recrutement utilisés dans l'industrie jurassienne. Il s'agit des canaux qui ont effectivement permis aux personnes récemment engagées d'entrer en relation avec leur nouvel employeur et non pas des canaux utilisés par les employeurs, d'une manière générale, pour rechercher du personnel. Les chiffres se basent sur les presque 700 engagements recensés à travers l'enquête du SPE.



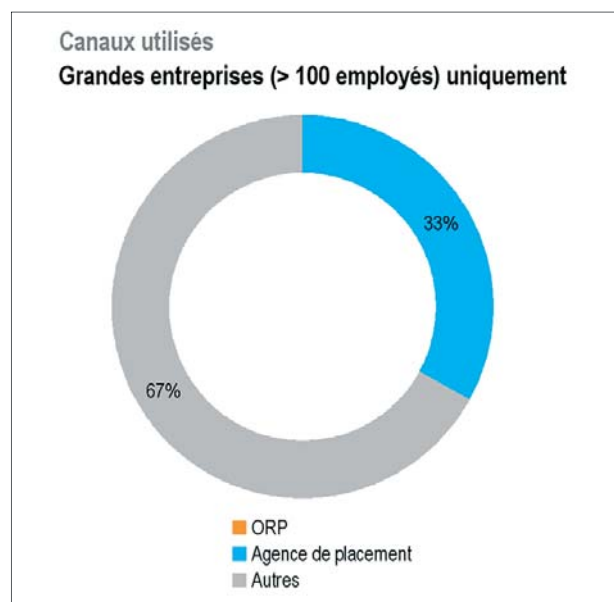
Dans près de 30% des cas, les personnes qualifiées trouvent un nouvel emploi en répondant à une annonce de presse.



Les employeurs choisissent le plus souvent leur personnel le moins qualifié parmi les offres spontanées qui leur sont adressées ou font appel aux agences.



Les petites entreprises recrutent aussi bien auprès de l'ORP que des agences.



Les agences sont l'interlocuteur privilégié des grands employeurs.

Les métiers les plus répandus dans l'industrie

Le tableau ci-dessous présente les professions pour lesquelles les employeurs ont engagé du personnel peu avant ou pendant l'enquête menée par le Service public de l'emploi. Les chiffres se basent sur les données fournies par les employeurs. Ils ne sont pas exhaustifs mais offrent néanmoins une valeur indicative certaine.

	NIVEAU DE FORMATION			TOTAL
	Inférieur au CFC	CFC ou équivalent	Supérieur au CFC	
Personnel de production				
Professions de l'horlogerie	136	79	4	219
Horloger		16	3	19
Polisseur, aide polisseur	44	38		82
Agent de production / opérateur (horlogerie uniquement)	82	23		105
Visitage / contrôle / tri (horlogerie uniquement)	10	2	1	13
Mécaniciens au sens large	17	124	6	147
Polymécanicien, micromécanicien, mécapratricien, mécanicien	4	53	1	58
Opérateur, réglé, fraiseur, mécanicien CNC	11	57	4	72
Constructeur ou monteur (machines)	2	14	1	17
Décolleteur, aide décolleteur	10	34		44
Professions de serrurerie et construction métallique	11	33	1	45
Serrurier, constructeur métallique	1	27	1	29
Aide serrurier, aide constructeur, soudeur, monteur	10	6		16
Automaticien		5	4	9
Electricien, électronicien		13		13
Visitage / contrôle / tri (sans l'horlogerie)	11	2		13
Opérateur de production (sans l'horlogerie)	62	14		76
Chef d'atelier, chef d'équipe	1	10	3	14
Profession du bois	20	29		49
Menuisier, charpentier	5	22		27
Aide menuisier ou aide charpentier, scieur, manœuvre	15	7		22
Profession de boucherie ou de fromagerie	1	5		6

Fonctions liées à la production

Logistique, stock, expédition	13	12		25
Employé d'expédition	2	4		6
Magasinier, gestionnaire en logistique	1	6		7
Conducteur (chauffeur, livreur, manutentionnaire, machiniste)	10	2		12
Concierge, nettoyeur de locaux	3			3
Dessinateur		30	3	33
Informaticien		4	3	7
Agent de méthodes ou de planification, resp. ou spécialiste de la qualité		10	6	16
Technicien TC ou SAV		7	11	18
Directeur technique, ingénieur (R&D ou TC), chef de projet		2	33	35
TOTAL	16	65	56	137

Fonctions administratives

Acheteur, spécialiste des achats		4	5	9
Vendeur, spécialiste des ventes ou du marketing		8	6	14
Responsable ou spécialiste en finances, contrôleur de gestion		1	5	6
Spécialiste en ressources humaines		1	1	2
Directeur		1	3	4
Comptable, employé en comptabilité		5	2	7
Empl. de commerce ou de bureau, assistant, secrétaire	1	26	1	28

L'importance de la main-d'œuvre frontalière dans

Le nombre de frontaliers a fortement augmenté ces dernières années. Ils sont aujourd'hui plus de 5400, essentiellement Français, à franchir chaque jour la frontière jurassienne pour se rendre sur leur lieu de travail. La plupart d'entre eux sont employés dans l'industrie, en particulier dans les grandes entreprises.

Augmentation en période de haute conjoncture et stabilisation en période de ralentissement économique ; ainsi peut-on définir l'évolution du nombre de frontaliers telle qu'on l'a observée dans le Jura au cours des 10 dernières années. On parle d'évolution structurelle par palier.

CONCURRENCE ACCRUE SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Depuis 2004 (fin de la priorité à la main-d'œuvre indigène dans le cadre de la LIPER - la libre circulation des personnes - et début de l'embellie conjoncturelle), nous assistons à une progression plus vive de l'effectif des frontaliers et à une diminution du chômage plus modérée qu'au cours du cycle conjoncturel précédent. Certaines entreprises qui recrutaient parmi les chômeurs entre 1999 et 2001 engagent aujourd'hui probablement, dans des circonstances comparables, de la

main-d'œuvre frontalière. Dans ce contexte, l'hypothèse d'une élévation du seuil minimal du chômage, due notamment à la concurrence accrue sur le marché du travail, se confirmera probablement dans un proche avenir.

UN TIERS DE MAIN-D'OEUVRE FRONTALIÈRE DANS L'INDUSTRIE

L'enquête du SPE révèle qu'à la fin de l'année 2007, les frontaliers - intérimaires compris - représentaient 38% des travailleurs de l'industrie locale. C'est dire l'importance de cette main-d'œuvre pour l'économie jurassienne. A titre de comparaison, cette proportion était de 24% dans le canton de Neuchâtel qui, de part sa structure économique et sa position géographique, est souvent comparé au Jura.

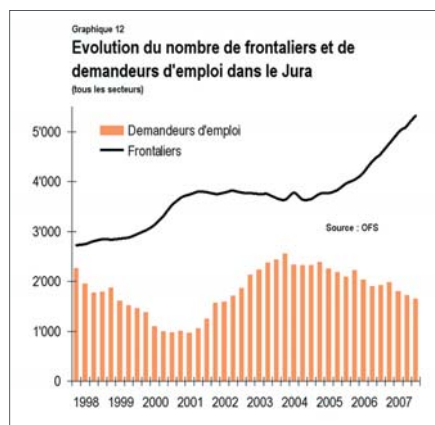
Si la grande majorité des entreprises sondées ont recours à de la main-d'œuvre frontalière (148 sur 188), elles le font dans des propor-

tions très différentes. Ainsi, la moitié de ces travailleurs sont engagés dans les entreprises horlogères. Ils sont moins fortement représentés dans la métallurgie ou la construction de machines et faiblement présents dans l'industrie du bois.

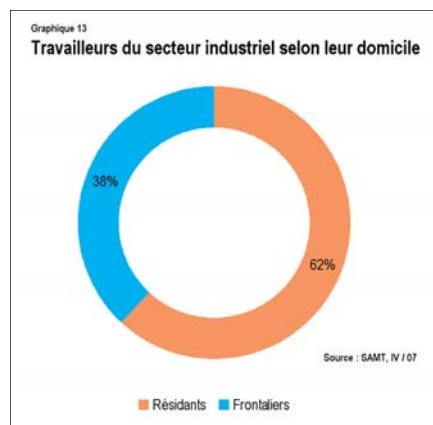
SURTOUT DANS LES GRANDES ENTREPRISES

De même, ce sont principalement les entreprises de plus de 100 personnes qui font appel à eux; ils y constituent en moyenne 45% de la main-d'œuvre, alors qu'ils représentent moins de 20% du personnel des entreprises de moins de 20 personnes. Enfin, sans surprise, c'est dans le district de Porrentruy qu'ils sont les plus nombreux. Ils y occupent un emploi industriel sur deux.

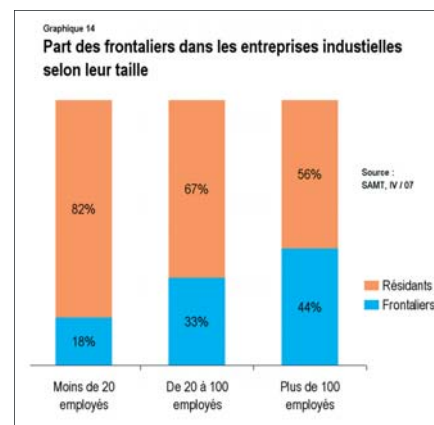
Les postes pour lesquels les employeurs ont engagé récemment des travailleurs frontaliers



La tendance est depuis 2004 à la baisse du chômage et à l'augmentation de la main-d'œuvre frontalière.



38% des personnes employées dans l'industrie sont frontaliers.



44% de frontaliers chez les grands employeurs, 82% de résidents chez les petits employeurs.

L'industrie manufacturière jurassienne

sont principalement des emplois directement rattachés à la fabrication des produits (82%), plus rarement des fonctions transversales liées à la production (15%) et dans une infime proportion, des fonctions administratives (3%). Les professions concernées sont très diverses. On trouve des personnes qualifiées ou très qualifiées, notamment des mécaniciens, des dessinateurs, des techniciens et des ingénieurs. On trouve également des personnes peu ou pas qualifiées, relativement nombreuses dans l'horlogerie (polisseur, opérateur) ou dans d'autres domaines, par exemple dans des fonctions d'aide (aide-serrurier, aide-menuisier, etc.). Globalement, 55% des frontaliers récemment engagés par les entreprises sont au bénéfice d'une formation égale ou supérieure au CFC et 45% sont peu ou pas qualifiés mais exercent des professions dans lesquelles l'expérience est souvent déterminante.

AGENCES ET OFFRES SPONTANÉES

L'enquête du SPE révèle également que la plupart des frontaliers qui ont obtenu récemment un emploi fixe dans notre industrie ont offert leurs services spontanément (34%) ou ont été placés par une agence (29%). Les frontaliers obtiennent plus souvent un emploi

par le biais de l'un de ces canaux alors que les résidents profitent davantage de leur réseau personnel, du bouche à oreilles ou des annonces publiées par les employeurs. Si les employeurs engagent des frontaliers, c'est le plus souvent à défaut d'être en relation avec des candidats résidant en Suisse, disponibles à court terme et correspondant au profil recherché. La large majorité des employeurs affirment qu'à compétences égales, ils privilégient l'engagement de résidents. Parmi les points forts des frontaliers, la majorité des employeurs relèvent la flexibilité par rapport à l'horaire de travail. Effectivement, plus souvent que les résidents, des frontaliers sont recrutés à des postes impliquant des horaires irréguliers, du travail de nuit ou du travail du week-end.

LE COÛT ET LA FLEXIBILITÉ

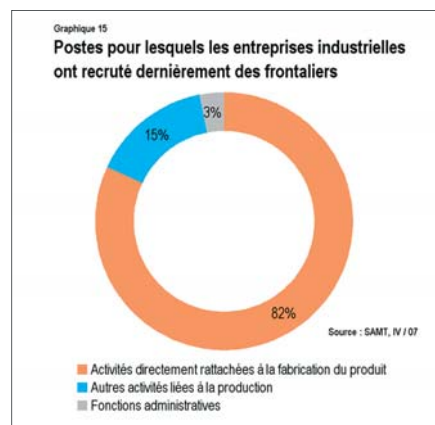
D'autres facteurs peuvent également favoriser l'engagement de personnel frontalier. Les employeurs recrutant les candidats qui présentent le meilleur rapport compétences/prix, les exigences salariales peuvent être déterminantes. Dans ce contexte, 39 employeurs sondés observent dans leur entreprise que les frontaliers ont globalement des prétentions moins élevées que les résidents. Toutefois, il

est intéressant de noter que 90 entrepreneurs ne font pas ce constat.

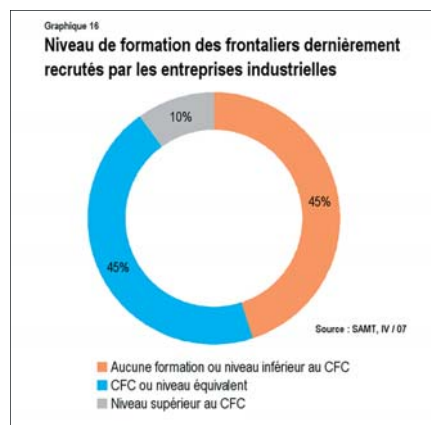
DEUX SCÉNARIOS POUR LE FUTUR

Intérimaires exclus, 35% des travailleurs de l'industrie étaient des frontaliers au moment de l'enquête - 45% si l'on prend en compte uniquement les personnes récemment engagées. Le *trend* était donc en 2007 à l'augmentation de la part des frontaliers dans le secteur industriel. Si l'on en croit le pronostic des employeurs, cette tendance devrait s'atténuer dès 2008. Le canton du Jura n'ayant jamais vécu de période de récession dans un contexte de marché du travail ouvert aux travailleurs de l'UE, il reste cependant difficile de prévoir l'évolution à moyen terme du nombre de frontaliers et de demandeurs d'emploi. L'avenir nous dira si les nouvelles conditions-cadre liées à la LIPER ont renforcé la progression structurelle du nombre de frontaliers ou si cette main-d'œuvre est essentiellement une main-d'œuvre d'appoint.

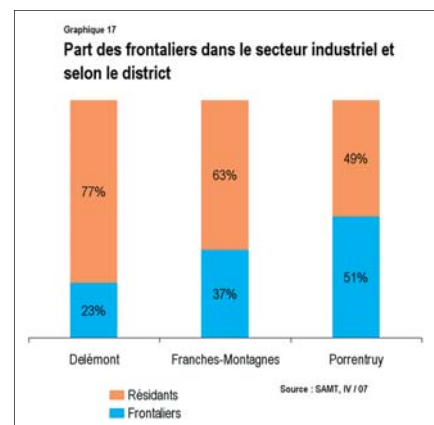
Les frontaliers seront-ils davantage touchés par le ralentissement économique; ou la main-d'œuvre locale? Dans quelle mesure le souci de responsabilité sociale est-il partagé par nos entreprises?



Les travailleurs frontaliers sont souvent affectés aux tâches de production.



Les travailleurs frontaliers engagés récemment disposent au minimum d'un CFC dans 55% des cas.



C'est dans le district de Porrentruy que les entreprises recourent le plus à la main-d'œuvre frontalière.



8

À PROPOS DE CE NUMÉRO SPÉCIAL

Ce numéro est un condensé de la publication «Le Jura industriel, rapport sur l'emploi au sein du secteur industriel». Les données figurant dans ce rapport sont la résultante d'une vaste enquête menée par le Service public de l'emploi auprès des employeurs. D'autres données proviennent de statistiques officielles fédérales.

Le questionnaire d'enquête a été élaboré avec le concours du SPE neuchâtelois, qui a mené un travail similaire sur son territoire; de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura, qui a soutenu le projet; et la collaboration de plusieurs entreprises.

Le questionnaire a été envoyé en octobre 2007 à 280 entreprises industrielles jurassiennes manufacturières de quatre employés ou plus. 188 entreprises, qui employaient près de 9000 personnes au moment de l'enquête, ont répondu. Un taux de réponse de 67% qui assure des résultats représentatifs du secteur industriel dans son ensemble. Le rapport aborde les thèmes suivants : structure du personnel, engagements récents, besoins en personnel, canaux de recrutement, emplois intérimaires, main-d'œuvre frontalière, formation en entreprise.

Nicolas Ackermann, chargé de projet

«Le Jura industriel, rapport sur l'emploi au sein du secteur industriel» peut être téléchargé sur www.jura.ch

Dis-moi qui tu emploies...

On a tendance à décrire la structure du marché du travail de manière globale, mais la composition du personnel varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, quand bien même leur activité, leur taille et leur localisation géographique sont identiques. Exercice comparatif.

Sur la base des données de l'enquête du Service public de l'emploi, on peut illustrer la structure du personnel de douze entreprises, réparties dans deux groupes homogènes de six, comprenant chacun quatre industries horlogères, des établissements situés dans les trois districts et composés de 40 personnes au minimum. La part des frontaliers, la part des intérimaires et la part des personnes en formation sont analysées. L'exercice révèle des modèles de gestion des ressources humaines très différents.

Le groupe A est constitué d'entreprises recourant très peu à la main-d'œuvre frontalière et intérimaire et qui s'engagent beaucoup dans la formation en encadrant plusieurs apprentis à l'intérieur de leur établissement. La large majorité de leurs employés résident donc en Suisse et bénéficient d'un contrat de travail avec l'entreprise.

Le groupe B est composé d'entreprises mettant en œuvre des politiques de gestion du personnel favorisant l'emploi de travailleurs frontaliers, de travailleurs intérimaires et n'intégrant que dans une moindre mesure la formation d'apprentis.

Ces pratiques, pour diamétralement opposées qu'elles sont, ne sont cependant pas nouvelles et font partie du paysage industriel jurassien.

Groupe A			
	Part des frontaliers	Part des intérimaires	Part des apprentis
Entreprise 1	3%	0%	2%
Entreprise 2	11%	5%	6%
Entreprise 3	16%	0%	6%
Entreprise 4	30%	0%	2%
Entreprise 5	30%	0%	2%
Entreprise 6	33%	0%	4%
Groupe B			
	Part des frontaliers	Part des intérimaires	Part des apprentis
Entreprise 7	86%	38%	0%
Entreprise 8	64%	34%	2%
Entreprise 9	73%	36%	1%
Entreprise 10	53%	51%	1%
Entreprise 11	40%	22%	0%
Entreprise 12	53%	0%	0%

Le modèle de gestion des ressources humaines est très différent selon l'employeur, y compris dans des entreprises à priori comparables.

Impressum:

Rédactrice responsable: Catherine Friedli
catherine.friedli@jura.ch / tél.: 032 420 52 52
Objectif emploi: tirage 2400 exemplaires
www.jura.ch/amt

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