

OBJECTIF **emploi**

Service public de l'emploi
Office régional de placement

NUMÉRO SPÉCIAL

SOMMAIRE

Editorial Anne Seydoux	p. 2
Dossier Seniors : signaux à l'orange	p. 2-3
Moments avec... Trois situations particulières	p. 4-5
Marché du travail Cours de coaching pour seniors	p. 6-7
Actuel Nouvelle LACI et seniors	p. 8
Fiche ORP - une approche toute en finesse	

Travailler à 50 ans

EDITORIAL

Sortir de l'impasse

Les seniors occupent une place importante dans notre société. De plus en plus nombreux en raison de l'augmentation de l'espérance de vie et du recul des naissances, ils parviennent généralement à l'âge de la retraite en assez bonne santé. Bien que la situation sur le marché du travail soit encore difficile pour eux, la pénurie de main-d'œuvre qui se dessine à moyen terme devrait bientôt les rendre indispensables ! Ils disposent en effet de savoir-faire et de compétences que beaucoup souhaitent exercer jusqu'à la retraite. Il semble dès lors nécessaire d'améliorer les conditions-cadre pour les seniors, afin de favoriser leur maintien dans la vie active le plus longtemps possible. Les entreprises ont également un rôle essentiel à jouer, par exemple en incitant leurs employé-e-s à suivre une formation continue et en adoptant une politique d'entreprise attractive pour les plus âgé-e-s.

Si les seniors continuent à participer à la vie active, les effets seront positifs non seulement pour l'économie, mais aussi pour la situation financière de l'AVS. En effet, alors qu'il y avait 4,6 cotisants pour un rentier en 1970, il ne devrait plus y en avoir que 2,3 pour une rente AVS en 2035.

Pour assurer la pérennité de l'AVS, le Conseil fédéral, dans le cadre de la 11^{ème} révision, prévoit d'uniformiser l'âge de la retraite à 65 ans pour les femmes et les hommes. Il propose d'autre part d'étendre les possibilités de retraite à la carte. Si certains seniors souhaitent prolonger leur vie professionnelle, d'autres, qui exercent notamment des métiers difficiles ou dangereux, désirent cesser leur activité avant l'âge légal de la retraite. Il faut leur proposer des solutions.

Alors que le peuple et les cantons vont bientôt voter sur l'initiative « pour un âge de l'AVS flexible », la 11^{ème} révision de l'AVS est dans l'impasse au Parlement fédéral. Celui-ci doit retrouver rapidement sa capacité de dialogue pour proposer à la population des solutions plus raisonnables que cette initiative.

Anne Seydoux,
Conseillère jurassienne aux Etats

DOSSIER

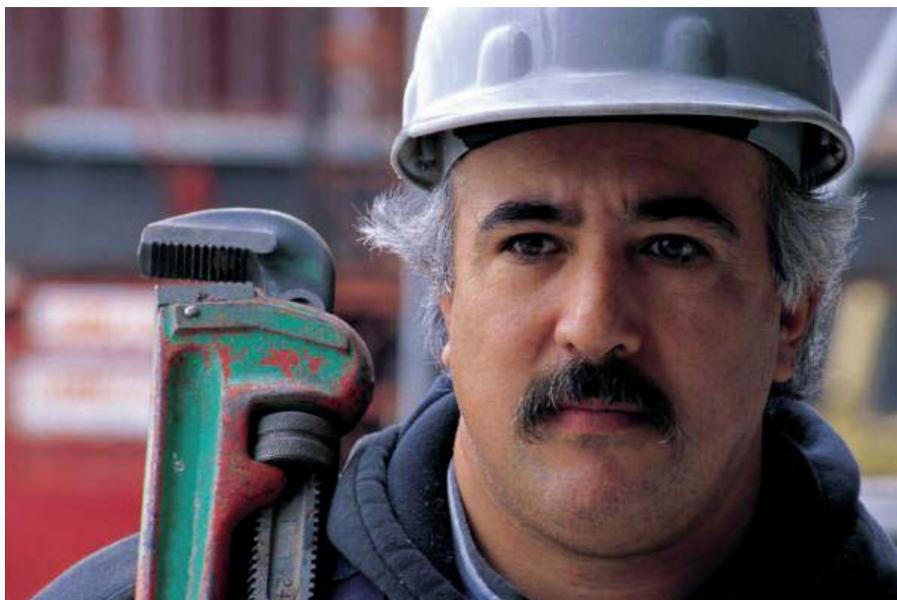
Chômage des seniors : indicateurs à l'orange

Le chômage des seniors s'amplifie dans le Jura. Plus de 400 travailleurs de 50 ans et plus sont à la recherche d'un emploi, souvent depuis plus d'un an. Etat des lieux.

Les seniors actifs sur le marché du travail sont-ils plus exposés que les jeunes au risque de perdre leur emploi ? La fréquence du thème du chômage des seniors sur le plan politique ou médiatique nous incite à répondre de manière positive. Toutefois, pour répondre de manière plus objective à cette question, on peut tout d'abord estimer la probabilité d'être au chômage, en divisant le nombre de demandeurs d'emploi par la population active. Cet indicateur permet de constater que depuis 2004, le taux de demandeurs d'emploi s'est établi en moyenne à environ 6%, tant pour les 50 ans et plus que pour la population plus jeune. A ce stade, on peut par conséquent considérer que le risque d'être confronté au chômage n'est pas plus élevé pour les seniors qu'il ne l'est pour les travailleurs de moins de 50 ans.

Il faut cependant pousser l'analyse un peu plus loin. En effet, le chômage des aînés constitue une problématique particulière dans le sens où une fois au chômage, les seniors ont davantage de difficultés à se réinsérer sur le marché du travail. On observe ainsi qu'à fin juillet 2008, près de la moitié des seniors inscrits à l'ORP-Jura cherchaient un emploi depuis plus de 12 mois et près d'un quart depuis plus de 2 ans. Les seniors sont ainsi tout particulièrement exposés au chômage de longue durée et donc au risque d'arriver en fin de droits. Ils sont également davantage touchés par les conséquences négatives au plan humain en termes de démotivation et de dévalorisation.

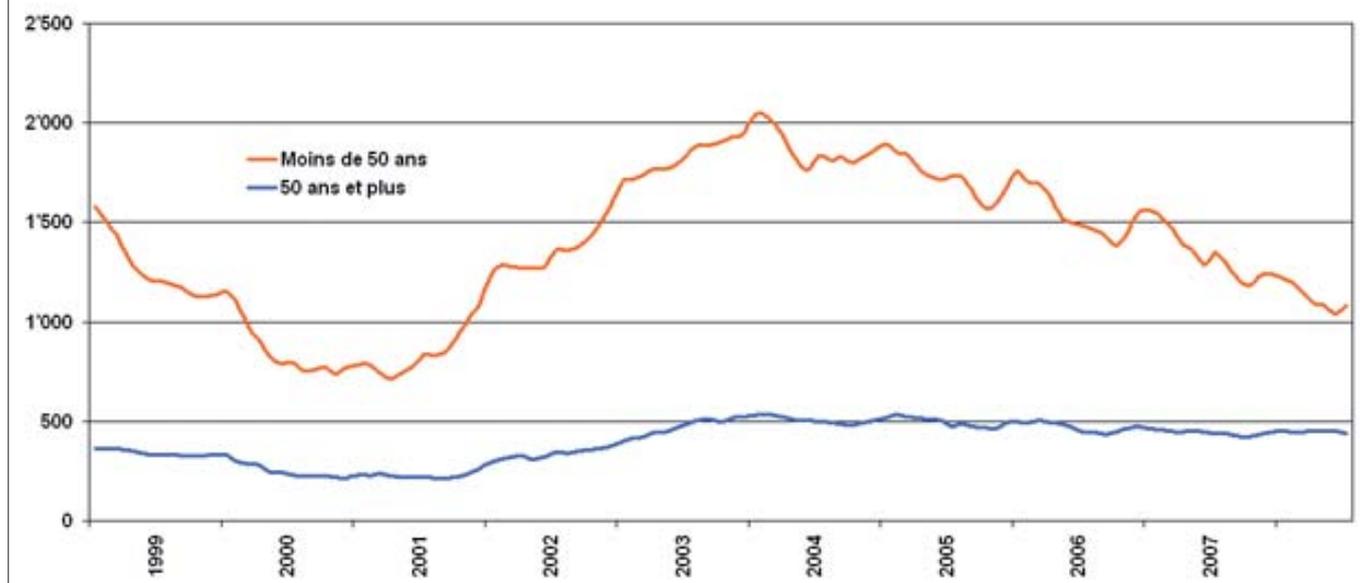
La bonne marche de l'économie de ces dernières années a eu des effets marqués sur le chômage, qui a diminué d'environ 35%



On les dit indispensables sur le marché du travail en raison de leur expérience et de leur savoir-faire. Pourtant, la réinsertion des seniors au chômage reste relativement difficile.

Evolution du nombre de demandeurs d'emploi dans le Jura selon l'âge

Source : SAMT



On observe une baisse du taux global de chômage depuis 2004 dans le Jura. Mais la courbe des demandeurs d'emploi de 50 ans suit une pente beaucoup moins marquée.

depuis 2004. En dépit de cette bonne conjoncture, le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans peine à suivre le mouvement puisqu'il n'a baissé que d'environ 15% alors que durant la même période, la diminution s'est élevée à plus de 40% pour les moins de 50 ans. Le chômage des aînés se caractérise ainsi par une certaine insensibilité aux fluctuations conjoncturelles, ce qui indique clairement que l'origine du phénomène n'est pas à rechercher exclusivement dans le manque de postes disponibles, mais également dans une forme de sélection défavorable à l'embauche des seniors. Plusieurs facteurs sont mis en évidence pour expliquer cet état de fait. D'une part, la position spécifique des seniors sur le marché du travail est soulignée. Plus expérimentés, mieux payés et le plus souvent au chômage à la suite de la rupture d'un contrat à durée indéterminée, les seniors recherchent des emplois qui peuvent être en décalage avec les offres disponibles. D'autre part, on laisse couramment entendre, de manière injustifiée, que les seniors seraient trop chers, peu adaptables, peu mobiles et pas assez motivés. Nous sommes ici proches d'une attitude discriminatoire reposant sur des préjugés tenaces.

La comparaison de la situation actuelle en matière de chômage des seniors à celle qui prévalait au cours du cycle conjonc-

tuel précédent aboutit à un autre constat préoccupant : alors que l'on dénombrait entre 200 et 250 demandeurs d'emploi de plus de 50 ans au cours des années 2000-2001, la période actuelle - comparable du point de vue conjoncturel - se caractérise par un nombre de seniors recherchant un emploi nettement plus élevé, variant entre 400 et 450. Le phénomène de l'amplification du chômage des seniors est aujourd'hui incontestable sur le marché du travail jurassien. Effet de la libre circulation des personnes ou non ? La question est posée.

438 personnes inscrites auprès de l'Office régional de placement à la fin du mois de juillet étaient âgées de plus de 50 ans, soit 29% parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. Le canton du Jura est, à l'inverse des autres cantons romands, l'un des cantons suisses où cette proportion est particulièrement importante. De plus, il est probable qu'à l'avenir cette dernière tende encore à augmenter. En effet, le vieillissement de la population devrait avoir des répercussions directes sur la pyramide des âges des actifs et donc sur l'âge des demandeurs d'emploi. A moyen terme, l'autorité politique pourrait être de plus en plus fréquemment confrontée à l'amplification du chômage des seniors.

Alors que la majorité (55%) des demandeurs d'emploi de moins de 50 ans sont en fait des

demandeuses d'emploi, la majorité (58%) des seniors au chômage sont des hommes. Cette différence peut s'expliquer par le fait que la part des femmes dans la population active de plus de 50 ans est moins élevée que parmi les actives plus jeunes. On peut par ailleurs estimer que les femmes de plus de 50 ans, plus fréquemment que les hommes, vont renoncer à travailler ou à s'inscrire au chômage en cas de perte de leur emploi.

Les professions recherchées par les seniors sont diverses et correspondent de manière générale aux professions recherchées par les demandeurs d'emploi jurassiens. Parmi les plus fréquentes, on peut mentionner les professions de bureau et de la vente, les professions liées au travail des métaux et à la construction de machines, les professions de l'hôtellerie/restauration, du nettoyage, de l'entretien et de la surveillance d'immeubles, du transport ou encore de l'enseignement. Sous l'angle des qualifications, 65% des seniors inscrits à l'ORP sont qualifiés (niveau CFC ou supérieur) et 35% non qualifiés. Une source réelle de compétences à mettre en valeur au profit des entreprises mais aussi du développement de l'économie jurassienne.

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

TROIS MOMENTS AVEC...

Rebondir sur le marché de l'emploi à plus de 50 ans

Se sent-on particulièrement vulnérable en tant que chômeur senior ? Retrouve-t-on difficilement un emploi ? Un employeur engage-t-il volontiers un travailleur «âgé» ? Voici trois témoignages, qui illustrent trois réalités particulières.

Marie-Laure Kabli-Froidevaux, l'incertitude au quotidien



Elle parle du chômage comme d'une vieille connaissance désagréable, dont le chemin croise le sien de loin en loin. Une menace toujours possible, mais dont elle parvient à se libérer en fin de compte. Jusqu'à présent.

«Je suis fille de restaurateurs, et je n'ai guère eu le choix de ma destinée. Sortie de l'école, j'ai commencé à travailler au restaurant. Et puis sont venus le mariage, les enfants et la pause professionnelle qui allait avec. Lorsqu'il a fallu reprendre du service à la fin des années 80, j'ai enchaîné les engagements, avant de me rendre compte que mon salut futur exigeait une formation.» L'équation était simple: désormais divorcée, ayant à vivre avec son seul salaire pour élever ses

enfants, il fallait que Marie-Laure augmente ses revenus.

«J'ai entamé un CFC de sommelière à 43 ans, dans le but d'obtenir des places plus qualifiées et mieux rétribuées. Et je ne le regrette pas, c'est ce papier, plus que mon expérience, qui continue de m'ouvrir les portes des restaurants. A sa vue, les restaurateurs savent au premier coup d'œil que je connais le métier. Sans lui, je n'aurais aucune chance face à de jeunes serveuses et serveurs. C'est un rude métier. J'ai la chance d'être endurante, dispo-

nible et professionnelle. Malgré tout, il m'est arrivé à plusieurs reprises d'être licenciée. On me dit que je coûte trop cher, que je serai remplacée par une employée non qualifiée, ou que l'établissement est en faillite.»

Des périodes de chômage, Marie-Laure en a donc connu plusieurs, mais a toujours pu rebondir. «Du travail, on en trouve encore dans ce secteur, parce que les rotations de personnel sont importantes, mais jusqu'à quand pour une personne qui, comme moi, a dépassé la cinquantaine?»

Sylvianne Miserez, Saignelégier, «un senior oui, plutôt un cadre»



Engager un senior ? Sylvianne Miserez, responsable du personnel chez BGM Miserez SA, entreprise horlogère de Saignelégier, le fait,

parfois, et tout récemment encore, mais... «un senior est intéressant pour notre entreprise si un poste de cadre est à repourvoir. Ce cas mis

à part, je préfère engager des personnes plus jeunes. Nous avons récemment fait l'expérience avec un chômeur senior, parce que le marché de l'emploi est pratiquement à sec et que la personne n'était pas au chômage depuis

longtemps, ce qui constitue, à mon sens, un facteur primordial. Mais sur un poste de production tel que celui-là, j'aurais nettement préféré engager un jeune bien formé issu du secteur. Plus polyvalent, plus flexible. En tout

cas, l'engagement a été conditionné à l'octroi d'une allocation d'initiation au travail, parce que ce nouveau collaborateur ne venait pas du secteur de l'horlogerie. Vous savez, quand l'expérience n'est pas là, «ça coince»...

Pierre Vanhouteghem, Porrentruy, l'accident de parcours



«Un jour, l'employeur pour lequel je travaillais depuis six ans m'a annoncé mon licenciement. Il me payait mes trois mois, bien entendu, mais me priait de quitter immédiatement les lieux.»

Tremblement de terre pour ce technicien et chef d'équipe chevronné, au bagage professionnel long et crédible derrière lui. «Je me suis senti mal! Je me suis senti rejeté, nié. J'ai été tenté de me replier sur moi-même, de ne plus sortir pour éviter les questions.» Un moment de découragement qui ne durera pas. Sans tarder, Pierre envoie son CV aux chefs d'entreprises qu'il connaît, dans le petit

monde des fours électriques notamment, secteur industriel dans lequel il a passé de nombreuses années. Rapidement, il est invité à se présenter chez Codere SA à Alle. Terrain professionnel connu, environnement humain familial. Son savoir-faire en mécanique et ses expériences réussies dans des postes à responsabilité lui valent un engagement. Au final, Pierre n'a pas chômé un seul jour.

«Le poids des cotisations patronales jouant en défaveur des seniors, il faut pouvoir amener à l'entreprise autre chose que ce qu'un jeune apporte. De l'expérience, des références, de la «bouteille». Cela dit, dans une

entreprise comme celle-ci, qui ne propose pas d'emplois non qualifiés, je ne jure pas dans le paysage. Les plus de 50 ans sont nombreux.»

Pour Pierre, la mise au courant sur le nouveau lieu de travail a été rapide. «La principale difficulté pour moi a été la mise à jour pour le pilotage informatique des machines.» Pierre a ainsi bénéficié d'une AIT de six mois pour faciliter son intégration au sein d'une entreprise de pointe.

Cadre il était, cadre il reste. Mieux vaut être doté d'un bon bagage lorsque la cinquantaine sonne, sur le marché du travail,,

Chômage à 50 ans et qualité de vie : les apparences sont parfois trompeuses

Certaines situations de chômage sont plus compliquées à résoudre que d'autres, mais ce ne sont pas toujours celles auxquelles on pense à priori. Retrouver un emploi peut dépendre de critères débordant largement le strict cadre professionnel.

Le système statistique de l'assurance-chômage classe les demandeurs d'emploi en trois catégories :

- Les jeunes jusqu'à 25 ans
- Les travailleurs de 25 à 50 ans
- Les seniors de plus de 50 ans

Si cette catégorisation convient tout à fait pour des constatations statistiques, il en va totalement différemment dans la réalité,

notamment en ce qui concerne les seniors. En effet, plus les carrières professionnelles sont longues, plus le nombre de profils différents est élevé. Ce constat s'applique également à la vie privée, où les personnes ont pris des chemins variés et sont arrivées à des situations familiales et sociales bien différentes. Le mieux, pour illustrer ces différences, est de prendre les exemples de Paul et de Jean, tous deux âgés de 59 ans et inscrits à l'assurance-chômage depuis plusieurs mois.

La situation de Paul

Paul était cadre dans une entreprise industrielle de la région. Après plus de 30 ans de fidélité, il a perdu son emploi à la suite d'une restructuration et d'un transfert de la production à des sous-traitants. Un apprentissage de mécanicien de précision en poche, il a travaillé plusieurs années à la fabrication des étampes. Il a profité de cette période pour parfaire sa formation par un brevet fédéral. Sa bonne formation ainsi que son assiduité au travail lui ont permis d'accéder à la fonction de responsable des étampes puis de responsable de la mécanique. Il n'a pas su prendre le virage de l'informatique et les machines à commandes numériques lui sont peu connues.

La vie privée de Paul a été animée. Marié une première fois à plus de 35 ans, il a eu deux enfants qui sont actuellement en études dans d'autres cantons. Le divorce a été houleux et, compte tenu de sa bonne situation professionnelle à ce moment-là, il a pris à sa charge une bonne partie des coûts des études de ses enfants. Remarié à une femme de 20 ans sa cadette, il a eu deux autres enfants, aujourd'hui scolarisés. Tenant compte de sa première expérience, il n'a pas désiré que sa seconde épouse travaille.

La situation de Jean

Jean est issu d'une famille de petits agriculteurs. Malgré ses bonnes aptitudes scolaires, il n'a pas eu l'occasion de faire un apprentissage. Pendant que l'exploitation agricole était en activité, Jean y travaillait avec son père. Quand les travaux à la ferme manquaient, il travaillait l'hiver à l'usine du village et l'été dans une entreprise de génie civil de la région. Son père prenant de l'âge, les activités de la ferme ont cessé et Jean fut engagé à l'année dans l'entreprise de génie civil. Sa vivacité d'esprit et son expérience agricole lui ont permis de faire sa place et d'être un ouvrier apprécié notamment dans l'utilisation de certaines machines. Un changement de direction et une organisation différente de l'entreprise lui ont fait perdre son emploi après plus de 20 ans d'ancienneté.

Au niveau familial, Jean a épousé très jeune une fille du village avec qui il a eu rapidement trois enfants. Tous ont terminé leur formation et ont quitté le foyer familial. Son épouse a pu reprendre une activité professionnelle après l'éducation des enfants, comme employée de commerce à l'usine du village.

FICHE ORP 68

Ces deux exemples nous montrent des situations professionnelles et sociales complètement opposées, qui nécessitent des approches différentes en matière de réinsertion dans le monde du travail.

La situation professionnelle de Paul, qui est qualifié dans une profession recherchée avec une expérience éprouvée de management, devrait lui permettre de retrouver rapidement une situation, moyennant quelques cours d'informatique. Cependant, sa situation familiale l'oblige à retrouver un poste à responsabilités, avec une rémunération plus élevée que la moyenne pour ses qualifications. Cette situation va rendre les probabilités de retrouver un emploi beaucoup plus aléatoires, voire carrément compliquées. Une réorganisation complète de la vie familiale est à envisager, notamment la reprise d'une activité salariée par sa conjointe, dans le but de permettre à Paul de baisser ses prétentions salariales.

Pour Jean, la situation professionnelle semble bien compliquée. Il est sans formation, avec une expérience dans un métier qui nécessite une bonne condition physique, donc pas forcément adapté à une personne de près de 60 ans. Tout indique qu'il ne trouvera

pas facilement de solution à ses problèmes d'emploi. En revanche, sa vie familiale est beaucoup plus confortable que celle de Paul. Ses enfants ne sont plus à charge, son épouse travaille et assure une rentrée d'argent stable. Il peut donc être beaucoup plus souple dans ses exigences professionnelles et salariales. En outre, sa bonne réputation sur les chantiers en fait un candidat intéressant



Pas de recette toute prête pour résoudre des situations qui varient d'une personne à l'autre.

pour quelques travaux spécifiques ou à certaines périodes au planning serré. En alignant plusieurs emplois à durée déterminée, il pourra certainement ouvrir un nouveau droit au chômage et ainsi continuer de percevoir un revenu. Sa vie sociale et familiale va pouvoir continuer sans trop de bouleversements.

On le voit au-travers des deux exemples ci-dessus, la situation de chaque demandeur d'emploi senior est différente. Sa bonne gestion dépend de facteurs dépassant le strict cadre professionnel ! C'est pourquoi la réorientation de cette population doit se faire au cas par cas, en tenant compte de tous les éléments. Les solutions globales sont vouées à l'échec.

Gilles Coullery, conseiller à l'ORP de Porrentruy

QUESTION DE CHÔMEUR

«Pourquoi mon conseiller ORP m'oblige-t-il à chercher un emploi alors qu'à mon âge, il semble évident que je n'en trouverai pas ?»

La circulaire relative à l'indemnité de chômage éditée par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) est très précise quant aux possibilités de libérer les chômeurs proches de l'âge de la retraite de l'obligation de rechercher un emploi. Elle fixe à six mois avant l'âge réglementaire donnant droit à une retraite la suppression de l'obligation de rechercher un emploi. Cette règle n'a aucune souplesse, les hommes doivent donc rechercher un emploi jusqu'à 64 ans et demi et les femmes jusqu'à 63 ans et demi.

Si un conseiller ORP ne peut pas libérer complètement une personne qui n'a pas atteint cet âge, il peut cependant fixer un nombre de recherches d'emploi différent en fonction de chaque situation. Par exemple, pour un homme qui a 63 ans et un droit à l'indemnité

de chômage jusqu'à l'âge légal de la retraite, le conseiller peut lui imposer un nombre de recherches limité, dans le but de rendre cette tâche supportable tout en restant dans la légalité. Il en va totalement différemment si cette personne n'a pas droit aux indemnités de chômage jusqu'à l'âge de la retraite et si, de surcroît, il n'a pas une situation financière qui lui permette de prendre une pré-retraite. Dans cette situation, retrouver un travail est la seule issue pour éviter la prise en charge par l'aide sociale. Le conseiller va donc maintenir une certaine pression pour qu'il reste particulièrement actif sur le marché du travail. Il ne faut pas oublier, en effet, que malgré tout ce que l'on peut entendre, un certain nombre de personnes proches de l'âge de la retraite parviennent tout de même à retrouver une situation professionnelle. (gc)

MARCHÉ DU TRAVAIL

Le chômage des seniors est-il une fatalité ?

Les spécialistes annoncent une pénurie de main-d'œuvre qualifiée et pourtant les seniors au chômage se sentent toujours discriminés sur le marché du travail. Est-ce une fatalité ? Le problème est-il culturel, économique ou démographique ? Questions aux employeurs, et réponse par des cours de recherches d'emploi spécifiquement conçus pour les seniors.

6 Plusieurs études récentes ont mis le doigt sur le phénomène : la durée de recherche d'emploi des plus de 50 ans est plus longue que la moyenne et près d'un senior sur deux au chômage ne retrouve pas le chemin de la vie active (fin de droits, renoncement ou inaptitude au placement). De nombreuses causes sont évoquées, comme l'obsolescence de la formation, les problèmes de santé, le coût des

charges sociales ou des salaires ou encore l'inadaptation aux nouvelles technologies. Les demandeurs d'emploi âgés seraient-ils trop chers et incapables de s'adapter aux réalités du marché du travail moderne ? Au-delà des raisons objectives invoquées pour privilégier l'embauche d'un collaborateur de moins de 50 ans, les représentations négatives sur les seniors ont certainement également leur im-

portance. Dans une société qui met de plus en plus en valeur la mobilité et la flexibilité plutôt que l'expérience et la stabilité, les seniors au chômage ont des difficultés à « vendre » leurs compétences.

Les seniors jurassiens n'échappent malheureusement pas à ce phénomène. Pour lutter contre les discriminations, le Service des arts



Yann Etique, psychologue du travail, et Gérard Glauz, responsable pédagogique, ont animé les cours réservés aux seniors chez Formation Emploi. Ces formations, cours de techniques de candidatures et cours de coaching de candidatures, ont été dispensées durant les mois de septembre et octobre.

et métiers et du travail a confié à Formation Emploi le mandat de développer une mesure spécifique d'aide au retour à l'emploi pour les seniors.

COACHING DE CANDIDATURES POUR LES PLUS DE 50 ANS

Formation Emploi est une institution de formation d'adultes rattachée au CEJEF (Centre jurassien d'enseignement et de formation). Elle dispense des formations dans le domaine de l'insertion depuis plus de 10 ans et est spécialisée notamment dans les cours de bilan et de techniques de recherches d'emploi. Un premier groupe vient de terminer cette nouvelle mesure d'accompagnement pour seniors qui permet à chacun de faire un inventaire complet de ses compétences, de travailler ses documents et de mettre en œuvre une campagne de candidatures.

Le dispositif de formation n'est en soi pas fondamentalement différent de ce qui se fait pour les autres publics. La partie bilan est tout de même renforcée par la valeur de l'expérience à mettre en évidence. Ce qui constitue à notre sens la spécificité de cette mesure se situe surtout au niveau du travail sur la perception que les seniors peuvent avoir de leurs chances sur le marché du travail. Beaucoup de demandeurs d'emploi considèrent que leur âge va constituer un obstacle et que leur candidature seront immédiatement écartées. Dans ce contexte, le travail en groupe permet souvent de retrouver une dynamique positive et notre expérience avec cette première volée semble le confirmer.

L'AVIS DE RESPONSABLES D'ENTREPRISES JURASSIENNES

Afin de mieux cerner la problématique dans notre région, nous avons préalablement réalisé une petite enquête sur la perception que peuvent avoir les responsables d'entreprises jurassiennes des candidatures présentées par des seniors. Les résultats ne sont pas très éloignés des différentes autres études qui ont déjà pu être faites sur ce sujet, notamment par Economiesuisse.

Quelques éléments ressortent de l'enquête :

a) Un candidat est défini comme étant « âgé » majoritairement à partir de 55 ans. Plus des 2/3 des entreprises reconnaissent que l'âge est parfois un critère éliminatoire. On peut relever, *a contrario*, que le tiers restant affirme ne jamais éliminer un candidat en raison de son âge.

b) Pour les postes opérationnels, il existe une nette préférence, à qualifications égales, pour les candidats plus jeunes. Cette tendance est par contre nettement moins marquée pour les postes de spécialistes ou de cadres.

c) Les avantages concurrentiels des seniors sont prioritairement les compétences, la capacité à former et la stabilité. Les points faibles sont par contre la difficulté d'adaptation à de nouvelles tâches et aux nouvelles technologies, les prétentions salariales et les problèmes potentiels de santé.

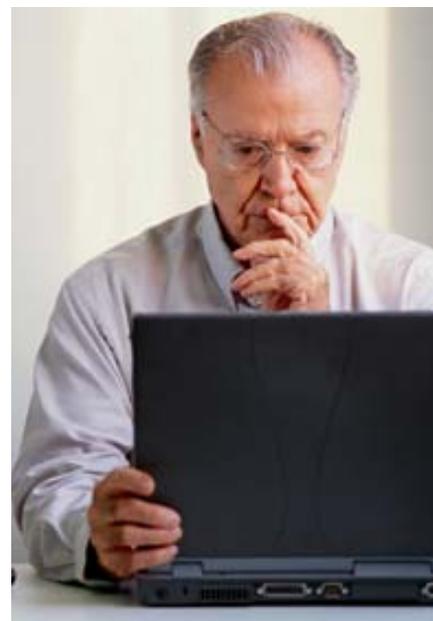
d) Les mesures incitant à l'engagement de seniors envisagées par les entreprises sont tout d'abord financières. On peut citer la suppression du taux progressif de la LPP, des encouragements fiscaux ou la mise à disposition d'une aide à l'embauche. Les autres éléments significativement relevés sont des mesures de formation (informatique et formations spécifiques) ainsi que l'aide à la recherche d'emploi par le biais d'un bilan de compétences.

e) Un tiers des responsables d'entreprises consultés considèrent que le regard porté sur les seniors s'améliore alors que 13% considèrent que ce regard est à présent plus critique qu'avant.

QUELLES PISTES POUR L'EMPLOI DES SENIORS ?

On peut rapidement dresser un constat : les discriminations sont bien réelles. Les solutions miracles n'existent malheureusement pas.

Les mesures mises en place peuvent être de deux types. On distingue tout d'abord celles qui vont encourager les entreprises à embaucher. Les AIT (allocations d'initiation au travail) pour les seniors en sont un exemple. D'autres mesures de promotion



Un tiers de responsables d'entreprises estiment que le regard porté sur les seniors s'améliore. Mais l'âge constitue un facteur éliminatoire pour certains.

(valorisation des candidatures seniors par l'édition d'un « catalogue » de profils) sont en préparation au sein de l'ORP Jura. Les formations en recherches d'emploi qui aident les candidats à mettre en valeur leurs expériences constituent un second type de mesure. L'élaboration de documents de qualité, la préparation aux entretiens d'embauche, le volume des recherches ainsi que le dynamisme et la solidarité que l'on peut trouver dans un groupe permettent de manière évidente d'augmenter la probabilité du retour à l'emploi.

Il nous semble également important de dire que l'exclusion des seniors du monde du travail n'est pas une fatalité. En effet, ces personnes ont de grands atouts comme la stabilité, la compétence, l'expérience ou le sérieux dans l'engagement. Si de nombreux responsables d'entreprise n'y sont pas sensibles, il existe également des recruteurs qui considèrent les candidatures seniors avec beaucoup d'intérêt. D'ailleurs, notre expérience dans le coaching de candidatures est ponctuée d'exemples heureux !

Gérard Glauz

*Responsable pédagogique et administratif de
Formation Emploi à Porrentruy*

ACTUEL

LACI : ce qui va changer pour les seniors

Le Conseil fédéral a adopté, en septembre, le message concernant la révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage. Le projet sera traité prochainement par les Chambres fédérales. Cette révision a pour but de rétablir l'équilibre financier de l'assurance par des recettes supplémentaires et par des économies. Parmi les nombreuses adaptations proposées, plusieurs mesures concernent de manière spécifique les seniors. Entrée en vigueur prévue : 2011.

8

L'une des nouveautés du projet de révision consiste à davantage faire dépendre la durée d'indemnisation de la longueur de la période de cotisation. Une période de cotisation de 12 mois ne donnerait droit qu'à un maximum de 260 indemnités journalières (contre 400 actuellement).

MOINS DE TEMPS POUR RETROUVER UN TRAVAIL

Les assurés ayant cotisé pendant 15 mois pourraient continuer de toucher 400 indemnités journalières. Et les assurés de plus de 55 ans pourraient toucher 520 indemnités journalières s'ils justifient d'une période de cotisation ininterrompue de 22 mois (18 mois aujourd'hui). Considérant le fait que les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans ont besoin de davantage de temps pour se réinsérer, une réduction du nombre d'indemnités (à période de cotisation égale) est de nature à augmenter - davantage pour les seniors que pour le reste des demandeurs d'emploi - leur probabilité d'arriver en fin de droits et d'être contraints de solliciter des prestations relevant de régimes cantonaux (mesures cantonales, aide sociale). Mais d'autres mesures prévues dans la modification partielle de la LACI concernent un élargissement des prestations en faveur des seniors dans le cadre des mesures de marché du travail.

PLUS DE RECOURS AUX AIT ET À LA FORMATION

Le projet de loi mentionne que les allocations d'initiation au travail en faveur de personnes ayant besoin d'une initiation particulière ou dont la capacité de rendement est réduite doivent à l'avenir être accordées pendant douze mois de manière générale pour les chômeurs âgés et pas seulement à titre exceptionnel comme c'est le cas actuellement. Le projet de révision prévoit ainsi un droit à douze mois d'allocations d'initiation au travail en faveur des seniors. Selon la réglementation actuelle, l'assurance prend à sa charge 40% des salaires pendant la durée des allocations d'initiation. Dans le cadre de la révision proposée, c'est 50% du salaire en moyenne qui serait pris en charge pour les plus de 50 ans (ex.: pour douze mois d'allocations, l'assurance couvre 60% du salaire pendant les six premiers mois et 40% les six derniers mois).

Actuellement, l'assurance-chômage finance des formations en faveur des demandeurs d'emploi pour autant que la formation suivie se déroule intégralement durant la période d'indemnisation. Ainsi, l'assuré qui perçoit sa dernière indemnité ne peut plus participer à un cours financé par l'AC, ceci même si le délai-cadre (période de deux ans dès le début du chômage) n'est pas échu. Le projet de révision de la LACI prévoit une prise en



La quatrième révision de la LACI sera prochainement débattue sous la Coupole.

charge par l'AC de 100% des frais relatifs aux mesures entamées par les assurés de plus de 50 ans pendant la période de droit à l'indemnité de chômage. Ainsi, les seniors auraient la possibilité de poursuivre une mesure commencée avant l'expiration de leur droit à l'indemnité de chômage, toutefois pas au-delà de leur délai-cadre d'indemnisation.

Du point de vue des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans, on peut donc considérer, d'une manière très générale, que le projet de modification de la LACI réduira le temps qu'ils ont à disposition pour se réinsérer sur le marché du travail, mais proposera en contrepartie davantage d'instruments, dans le cadre des mesures de marché du travail, pour atteindre cet objectif.

Impressum:

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»

«**Conservons par la sagesse ce que nous avons acquis par l'enthousiasme**»
Marquis de Condorcet

Nicolas Ackermann

Chef du secteur Observation et mesures de marché du travail au Service des arts et métiers et du travail