

objectif
emploi

Service public de l'emploi
Office régional de placement

Septembre 2013

N°18

Validier les plans de pro
souhaité:
Entre 25 et 35 ans
CFC de dessinateur (architecte
Français - Anglais co
Maîtrise des logici

Chômage des seniors

Le point complet de la situation

Golf des Bois

PME et employeur atypique

Styltech et Medhop

Regroupement à Porrentruy en 2014

Chômer après 50 ans : témoignages

Perdre son emploi en fin de carrière apparaît dramatique. Mais il est encore possible d'en retrouver un. Une grande motivation et de la flexibilité sont toutefois indispensables. Exemples. Texte Didier Walzer



Francine Philippe : « Pour retrouver un emploi, il est essentiel, déjà, en tant que senior, de décrocher un rendez-vous avec un employeur potentiel afin qu'il puisse se rendre compte de votre motivation à travailler. »

Cela faisait 30 ans que Francine Philippe, de Fontenais, opératrice en horlogerie, travaillait dans la même entreprise, à Alle, lorsqu'elle a été licenciée en 2009. Pour motifs économiques. « J'avais 59 ans et lorsqu'on m'a appris cette triste nouvelle, j'étais dans tous mes états. D'autant que je vivais seule, ce qui a rendu la situation encore plus pénible. » Heureusement et Francine Philippe tient à le souligner, elle a pu compter sur son conseiller ORP, « qui m'a beaucoup soutenu ».

Alors qu'elle arrive au terme de sa période d'indemnités de chômage, l'Ajoulotte est finalement engagée, début 2011, par l'entreprise d'horlogerie Louis Lang, à Porrentruy, en qualité d'opératrice en montage. « J'ai fêté mes 64 ans le 25 juillet dernier, j'ai donc l'âge de la retraite, mais mon plus beau cadeau d'anniversaire m'a été fait par

mon employeur : il m'a demandé de prolonger jusqu'à la fin de l'année. » Dans une situation telle que fut la sienne, Francine Philippe recommande de faire le maximum pour décrocher un rendez-vous auprès des entreprises : « Si les employeurs potentiels reçoivent simplement un dossier, ils ne voient que l'âge. Lorsque vous êtes face à un recruteur, il se fait une idée de votre personnalité, se rend compte que vous avez envie de travailler, de votre expérience. »

Vallée de Delémont: licencié à 64 ans...

Né en 1948 et carrossier de profession, ce résident de la vallée de Delémont qui souhaite rester anonyme a effectué toute sa carrière dans la région bâloise. A l'été 2012, âgé de 64 ans, il perd son travail, mais en retrouve rapidement un autre. « Lorsqu'on m'a appris mon licenciement, j'ai ressenti une grande injustice, mais j'étais surtout plein d'énergie, celle d'un battant ! », s'exclame-t-il. Précisons que l'homme vient de guérir d'un cancer et que cela fait quelque temps que des responsables de l'importante entreprise qui le salarie tentent de le faire démissionner pour cause de restructuration, assure-t-il. « Après l'annonce de mon licenciement, je suis allé le jour même chez divers employeurs potentiels pour leur offrir mes services. Aucun n'avait de poste de cadre à repourvoir. Mais plusieurs

ont laissé la porte ouverte. Je suis alors revenu plusieurs fois afin de les convaincre de mon envie de m'investir et de ma flexibilité. »

Au bénéfice d'excellents contacts avec ses anciens apprentis, collègues et patrons, et réputé pour sa propension à donner facilement un coup de main, le dynamique sexagénaire a ainsi retrouvé un emploi immédiatement au terme de sa dédite. « J'ai cependant accepté une baisse de salaire et un travail à 60 %, et mon employeur, pour qui j'avais déjà travaillé, m'a précisé qu'il ne faisait pas dans le social et que je devais prouver ce que je pouvais apporter à l'entreprise. » Le carrossier estime qu'il n'aurait pas pu retrouver un poste dans le Jura, car c'est à Bâle qu'il est (re)connu. « Avec un salaire nettement inférieur à celui que je recevais et les trajets à ma charge, l'opération n'est financièrement pas rentable », souligne-t-il, mais il profite d'indemnités versées par la caisse de chômage afin de compenser la perte salariale sèche générée par son nouveau job (gain intermédiaire). A partir de décembre prochain, le Jurassien d'adoption percevra l'AVS. « J'envisage de poursuivre mon activité, d'autant que mon patron compte sur moi pour retrouver un nouveau chef et le former... », conclut-il.

Tout est bien qui finit bien.

Voir aussi pages 3, 4 et 5

N°18 Septembre 2013

Chômer après 50 ans **2**

Deux témoignages porteurs d'espoir

Chômage des seniors **4/5**

Le point de la situation dans le canton du Jura

Golf des Bois **6/7**

Une entreprise et un employeur atypique

Styltech et Medhop **8**

Les deux EPCO jurassiennes unissent leurs forces à Porrentruy

« Pour retrouver un emploi au-delà de 50 ans, il est essentiel de décrocher un rendez-vous afin que le recruteur puisse voir à qui il a à faire. »

Francine Philippe, ex-demandeuse d'emploi

L'emploi des seniors : un enjeu majeur pour le Jura

Notre économie connaît un dynamisme réjouissant. Et pourtant, les seniors sont toujours plus nombreux à rechercher un emploi. Quelles sont les causes de cette situation quelque peu paradoxale? Une analyse circonstanciée est indispensable pour élaborer une réponse politique apte à contribuer à la maîtrise de ce problème.

Dans le cadre de sa fonction d'observatoire du marché du travail, le SAMT (Service des arts et métiers et du travail) a mené cette analyse. Il en fournit aujourd'hui les constats principaux et son appréciation, après en avoir discuté avec les partenaires sociaux.

Tout d'abord, le vieillissement démographique apparaît comme le facteur déterminant de l'augmentation des seniors au chômage. Autre constat très clair: la palette de mesures offertes par le SPE (Service public de l'emploi), ainsi que la politique de développement des compétences, déployée en collaboration avec nos entreprises, se révèlent adaptées aux besoins des seniors. Pour preuve, ils ont été nombreux à retrouver un emploi en 2012.

Certes, des améliorations peuvent toujours être apportées au cadre des mesures existantes. Cependant, il serait faux de croire que l'adjonction de mesures ou de soutiens supplémentaires serait, en soi, à même de constituer une solution durable à un problème structurel aussi global que celui du vieillissement de la population.

Le Gouvernement mesure tout l'enjeu relatif notamment à l'emploi des seniors dans l'industrie jurassienne et les risques liés de perte de compétences pour nos entreprises. Dans le futur, la question de l'équilibre entre les qualifications offertes et celles recherchées demeurera centrale.

Dans cette perspective, il s'agit de s'engager davantage encore dans une politique de formation et d'adaptation des compétences répondant aux besoins de nos entreprises, tout en appuyant activement une politique économique génératrice d'emplois diversifiés, qualifiés et attractifs.

Le 6^e programme de développement économique, fondé sur l'innovation et la diversification, vise ce double objectif. Dans ce sens, il entend permettre aux seniors de demain, plus nombreux et mieux formés, de participer pleinement à l'essor de notre région.

Voir aussi pages 2, 4 et 5

Le point sur le chômage des seniors jurassiens

Le chômage des seniors est un sujet d'actualité tant national que cantonal. Le constat est clair : davantage de seniors recourent aux ORP. Qu'en est-il dans le Jura ? Analyse. Texte Nicolas Ackermann

Les seniors sont-ils écartés par nos entreprises ? Leur prise en charge par l'assurance-chômage est-elle encore adaptée ? Le Service des arts et métiers et du travail, dans le cadre de sa fonction d'observation du marché du travail, a analysé cette problématique de manière approfondie.

Vieillesse démographique

Tout d'abord, le vieillissement démographique est identifié comme une cause importante de la tendance observée. En effet, les seniors sont toujours plus nombreux sur le marché du travail. Aujourd'hui, près de 11 000 Jurassiens de plus de 50 ans occupent un emploi (30 % de la population active), soit environ 2 300 de plus qu'il y a 10 ans. L'augmentation structurelle du nombre de chômeurs âgés découle ainsi largement de l'évolution démographique. Constat plutôt rassurant, des facteurs tels qu'une modification tendancielle des pratiques d'engagement ou de licenciement des employeurs au détriment des seniors ne semblent pas être à l'origine de cette évolution. Toutefois, on ne peut pas l'exclure pour certaines entreprises.

Faible risque de chômage

De plus, l'étude révèle qu'en tant qu'actif, le risque de recourir à l'ORP-Jura reste faible pour les Jurassiens de plus de 50 ans et que leur employabilité, en comparaison avec celle des travailleurs

plus jeunes, ne semble pas s'être dégradée ces dernières années. Le taux de chômage des seniors (3,1 % à fin août, soit 339 chômeurs) est effectivement inférieur à la moyenne cantonale (3,7 %) et fluctue dans des proportions similaires. Par ailleurs, il n'est pas particulièrement élevé dans le Jura, tout comme le risque de dépendre de l'aide sociale, qui s'est toutefois renforcé depuis la révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 2011, mais qui reste très faible par rapport à d'autres régions comparables.

Difficultés de placement reconnues

On ne peut ignorer les difficultés à trouver un emploi à plus de 50 ans et parfois après de longues années passées dans une même entreprise. Le marché du travail évolue rapidement et est toujours plus exigeant en termes de compétences et de flexibilité, en raison notamment de la libre circulation des personnes, facteur de développement économique mais également de concurrence accrue sur le

marché du travail. Dans ce contexte, l'âge est souvent un handicap pour retrouver un emploi, en particulier pour les personnes du secteur tertiaire (secteur commercial, vente, restauration, domaine bancaire et des assurances, etc.), très concurrentiel en raison des nombreux candidats disponibles, et plutôt orienté sur le recrutement des jeunes. En conséquence, les seniors sont clairement surreprésentés au chômage de longue durée (>1 an) et davantage exposés au risque d'arriver en fin de droit (85 cas en 2012).

Nombreux placements

De nombreux mois et d'intensives recherches pouvant s'avérer décourageantes sont souvent nécessaires pour retrouver un emploi après 50 ans. De plus, ces reprises d'emplois ont régulièrement pour conséquence un changement de profession, des concessions sur le plan salarial ou du statut ou encore une flexibilité accrue. Toutefois et contrairement à certaines

EVOLUTION ET VIEILLESSE DE LA POPULATION ACTIVE

Source : RFP (recensement fédéral de la population)

Catégorie d'âge	RFP 2000	RFP 2010	Var. sur 10 ans
15-24 ans	4'809	5'078	+269
25-49 ans	20'827	19'758	-1'069
50-64 ans	8'066	10'409	+2'343
65 ans et +	472	427	-45
Total	34'174	35'672	+1'498

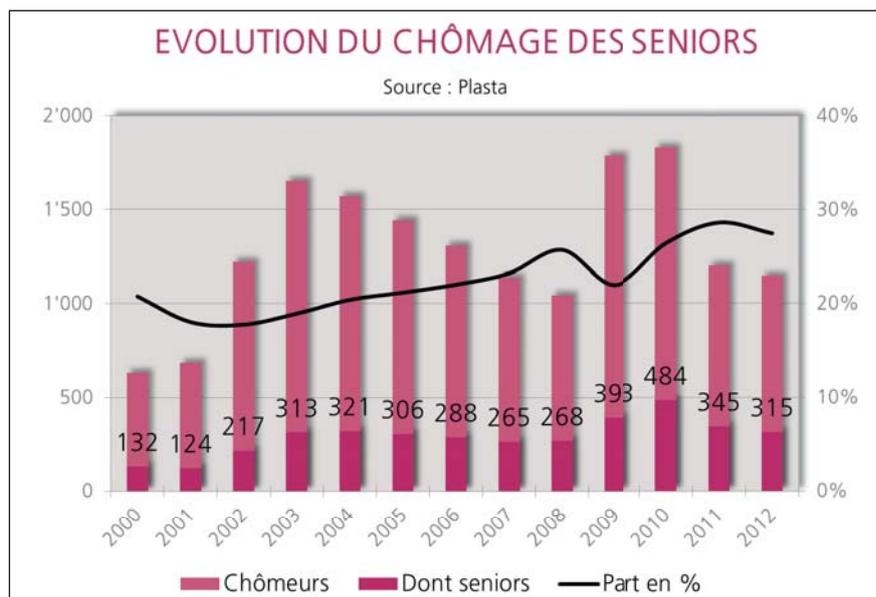
idées reçues, un grand nombre de seniors parvient à se réinsérer (plus de 210 en 2012), même parfois aisément. Il n'en demeure pas moins qu'un passage au chômage, même bref, aboutit rarement à une évolution professionnelle, bien au contraire et particulièrement au-delà de 50 ans.

Appui personnalisé requis

La longue expérience acquise par le Service public de l'emploi (SPE) en matière de placement permet de constater que la « mesure miracle » applicable aux seniors n'existe pas. En effet, les personnes concernées présentent des profils socioprofessionnels très hétérogènes (métiers, qualifications et compétences, antécédents et projets professionnels, flexibilité, taux d'activité, prétentions salariales, situation financière du ménage, santé, etc.) correspondant à autant de besoins qui ne peuvent être satisfaits qu'au travers d'un accompagnement et de mesures individualisés. Cette approche au cas par cas et des relations étroites avec les entreprises constituent les fondements de la stratégie de placement et de développement des compétences mise en œuvre et optimisée continuellement par les autorités jurassiennes. Elle est appliquée quotidiennement, de manière professionnelle et coordonnée par l'ensemble des structures du SPE (ORP-Jura, OMMT, EFEJ) et leurs partenaires.

Des prestations étendues

Déjà aujourd'hui, les difficultés propres aux chômeurs âgés sont intégrées dans le dispositif de prise en charge qui prévoit une indemnisation étendue et des mesures de placement spécifiques



Sont recensées en tant que chômeurs les personnes sans activité, inscrites à l'ORP-Jura et recherchant activement un emploi, qu'elles soient bénéficiaires ou non d'indemnités de chômage et/ou de l'aide sociale.

en faveur de cette catégorie d'assurés. Ces aménagements ont d'ailleurs été consolidés lors de la dernière révision de la LACI. Dans ce contexte, les outils à disposition de l'ORP-Jura paraissent aujourd'hui suffisants pour apporter un soutien adéquat et personnalisé aux demandeurs d'emploi, jeunes ou moins jeunes, dans leurs démarches professionnelles.

Interrogations face à l'avenir

Bien que nuancé, le diagnostic établi est de nature à relativiser la situation décrite de manière parfois alarmiste par les milieux qui appellent à des mesures politiques fortes et immédiates en faveur des chômeurs âgés. Toutefois, il ne s'agit pas de masquer les risques et interrogations qui subsistent face à l'avenir, d'autant plus que la poursuite d'un vieillissement démographique rapide ces prochaines années est inéluctable

dans notre canton. Quelles seront alors les conséquences pour les seniors en cas de crise économique forte impliquant de nombreuses restructurations d'entreprises ? Les places de travail qui seront offertes par notre économie dans le futur et les qualifications toujours plus élevées et diversifiées obtenues par les jeunes d'aujourd'hui – qui sont les seniors de demain – seront-elles en adéquation ? Ces questions restent ouvertes et impliquent un suivi permanent des autorités politiques. A l'évidence, les actions qui pourraient s'avérer nécessaires au plan fédéral ou cantonal dépassent le seul cadre de l'assurance-chômage et des prestations aux demandeurs d'emploi. Elles concernent aussi et notamment les politiques de développement économique, de formation professionnelle et continue, ainsi que d'action sociale.

Voir aussi pages 2 et 3

Le Golf des Bois, atout économique et touristique

Même s'il a vu le jour dans la douleur il y a 18 ans, le Golf des Bois s'est désormais imposé comme un point fort touristique, aussi hors des frontières jurassiennes. Il s'agit d'une PME employant 20 personnes, dont les retombées économiques pour la région ne sont pas négligeables. Texte Didier Walzer



Le Golf des Bois, c'est 20 emplois

Véritable PME, le Golf des Bois offre plus de 20 emplois directs. Soit une dizaine pour le golf en tant que tel (2 professeurs professionnels à temps plein, 7 jardiniers, 4 personnes au secrétariat et au magasin, 8 employés au restaurant, une entité qui fonctionne de manière indépendante, mais appartenant au club, qui le loue).

Si le Golf des Bois ne prévoit pas de recruter ces prochains temps, ses dirigeants pourraient envisager, à un horizon qui reste à définir, de former un apprenti prof de golf, un(e) employé(e) de commerce ou un(e) cuisinier(ère).

Le golf, sport de riches ?

Activité certes relativement onéreuse, le golf n'est pas pour autant réservé aux nantis. Pour le président du Golf des Bois, Jean-Pierre Bouille, tous les sports motorisés, l'équitation et même le ski coûtent plus cher.

Le Golf des Bois – un 18 trous, soit le plus grand possible – a été inauguré le 23 juin 1995. Et il peut être aujourd'hui qualifié d'histoire à succès.

Pourtant, il a vu le jour dans la douleur. « On l'a enfanté au forceps, confirme l'initiateur du projet, fondateur, président du club et membre du conseil d'administration, Jean-Pierre Bouille. Au début, il y avait une fronde au village contre cette initiative. J'ai donc constitué un comité pro-golf – devenu, par la suite, le comité du golf-club Les Bois – pour faire prendre conscience à la population du bien-fondé de cette idée. » Précisons qu'à cette époque l'entrepreneur de 61 ans (il est patron de Jura Néon, à La Chaux-de-Fonds, une PME de 20 employé(e)s spécialisée dans la fabrication d'enseignes lumineuses et de panneaux publicitaires), qui a passé l'essentiel de sa vie aux Bois, n'avait jamais foulé un green. « Mais je suis forcément devenu golfeur depuis », précise-t-il. S'il s'est pareillement investi, c'est pour le développement économique de « sa » région. Il a sauté sur l'occasion d'un terrain de 52 hectares, appartenant à l'entrepreneur grison Jan Mettler, qui se libérait, l'exploitant d'alors, l'agriculteur Jean Schneider – pour l'anecdote, le père de la ministre Elisabeth Baume-Schneider – prenant sa retraite.

« Jan Mettler a été séduit par notre

intention, d'autant qu'il souhaitait un changement d'affectation de ses terres pour une question de rentabilité », indique notre interlocuteur. Le Golf des Bois dispose d'un droit de superficie jusqu'en 2080.

L'investissement pour la réalisation des infrastructures s'est élevé à 9 millions de francs.

Le budget de fonctionnement du golf, lui, se monte à 1,6 million par an. Il compte 450 membres actifs (610 au total si l'on ajoute les passifs et les juniors), qui s'acquittent d'une cotisation annuelle de 2 000 francs. La finance d'inscription, payée une seule fois (à fonds perdus), est de 8 500 francs. « Les juniors versent une cotisation annuelle symbolique et sont exemptés de la finance d'inscription jusqu'à l'âge de 25 ans afin d'inciter les nouvelles générations à la pratique de ce



Jean-Pierre Bouille, fondateur du club et actuel président.

jeu », souligne le président du club. Le réseau des membres se recrute essentiellement à proximité, c'est-à-dire dans les Franches-Montagnes et le Jura au sens large, à La Chaux-de-Fonds, dans le vallon de Saint-Imier, ainsi que dans le Seeland. « Un tiers d'entre eux sont de langue germanophone. »

Si le golf s'est passablement démocratisé, Jean-Pierre Bouille admet toutefois que la plupart des membres exercent une profession libérale, sont cadres, patrons d'entreprise, voire enseignants. Les ouvriers ne courent pas (encore ?) les greens.

Enfin, l'on peut jouer par tous les temps, sauf s'il y a de la neige, bien sûr.

Les responsables du club souhaiteraient l'arrivée d'une centaine de membres actifs permanents supplémentaires afin de parvenir au seuil de rentabilité. « Si l'essor de ce sport a été fulgurant, ça se calme

un peu désormais », constate Jean-Pierre Bouille.

Le nombre de visiteurs annuels, qui viennent pour un jour, se situe entre 4000 et 5000. Ramenés aux six mois les plus chauds, où la fréquentation est logiquement la plus forte, cela fait environ 800 pratiquants occasionnels par mois.

Les 90 % proviennent de toute la Suisse et le solde d'Europe. Certains arrivent parfois de loin, de Suède par exemple. Ce qui fait dire à Jean-Pierre Bouille qu'« un golfeur sait toujours où il doit aller pour s'adonner à sa passion. »

Sans pouvoir les chiffrer, le président du club estime que les retombées économiques indirectes sont importantes pour la région. Les hôtels et restaurants des Bois et environs, les commerces locaux, bénéficient de l'apport financier des membres et visiteurs. « Quant aux

retombées en termes d'image, elles ne sont pas quantifiables, mais à coup sûr non négligeables. Lorsque l'on évoque le Jura et les Franches-Montagnes, hors canton, on parle bien sûr du Marché-Concours de Saignelégier, clairement le leader, du restaurant de Georges Wenger et du centre de réadaptation cardio-vasculaire du Noirmont, ainsi que du Golf des Bois, par ailleurs affilié à l'Association suisse de golf, l'ASG. »

Au niveau du développement (indirect) du golf, citons l'implantation d'un hôtel 4 étoiles prévu sur la commune des Bois à l'horizon 2015-2016, à quelque 500 m des installations sportives. Même si les dirigeants du golf ne sont nullement à l'origine du projet, ce n'est évidemment pas un hasard que l'établissement s'installe à proximité immédiate. D'autant que ses clients emprunteront le même chemin.

Les employé(e)s du golf sur le green



« Une remise en question quotidienne »

Patrice Jeanbourquin, jardinier et responsable du terrain, 48 ans, Les Bois

« Je suis employé ici depuis septembre 1994 et travailler à l'extérieur me plaît. Le défi est d'offrir un terrain magnifique aux clients. Ce travail, c'est plein de jobs différents à la fois, entre l'entretien du gazon, le drainage de l'eau et l'abattage de certains arbres ayant séché. Il s'agit d'une remise en question quotidienne, aussi. Chaque jour est différent en raison d'une fréquentation fluctuante. Impossible de tomber dans la routine. »



« Je ne me vois pas changer de bureau »

Jean-Philippe Pinel, prof de golf, 52 ans, Les Bois

« Depuis dix ans que j'exerce, je me dis que j'ai un bureau exceptionnel. J'exerce un métier de plein air avec, bien sûr, ses avantages et désavantages liés aux caprices de la météo. Le travail s'organise par conséquent au jour le jour. C'est un métier de passion où l'une des priorités est de former les enfants et les jeunes. J'apprécie la complicité avec mes élèves, de tous niveaux. Le job n'est jamais pareil. Bref, je ne me vois pas changer de bureau ! »



« Je me suis mise au golf »

Doris Zürcher, coresponsable du secrétariat, 45 ans, Tavannes

« Je travaille ici depuis cinq ans – réd. à 80 % et j'apprécie surtout de rencontrer les clients durant leurs loisirs et le côté indépendant du job. Ils sont plus décontractés. Cet emploi est assez condensé puisqu'on travaille à fond 7-8 mois durant l'année, l'hiver étant logiquement plus tranquille. Je me suis mise au golf. Avec mon collègue Marco, nous participons donc à la vie du club et comprenons mieux les besoins des golfeurs. »

Les compétences et prestations de Styltech et de Medhop bientôt réunies à Porrentruy

Les formations offertes aux demandeurs d'emploi par Styltech et Medhop – les deux entreprises de pratique commerciale (EPCO) jurassiennes – seront regroupées à Porrentruy dès le 1er janvier 2014.

Explications. Texte Didier Walzer

Par cette mesure, le Département de l'Economie et de la Coopération (DEC) entend répondre d'une manière encore plus adaptée aux besoins des demandeurs d'emploi, en particulier des personnes issues du secteur commercial au sens large, ou qui s'y destinent. Il souhaite aussi assurer une utilisation plus efficace des moyens mis à disposition par l'assurance-chômage.

Le marché du travail et les besoins des demandeurs d'emploi évoluent constamment. Des ajustements réguliers du dispositif de prise en charge sont donc nécessaires. C'est dans cette optique que les possibilités d'optimiser la prise en charge des assurés par les deux EPCO jurassiennes ont été examinées, durant l'été, par le Service des arts et métiers et du travail (SAMT) et les deux entreprises formatrices concernées. L'option de rassembler les forces de ces deux structures, offrant aujourd'hui des prestations comparables, est apparue optimale et a été retenue d'un commun accord entre toutes les parties.

A la fin de l'année, le programme Styltech sera donc interrompu au sein

de l'Espace Formation Emploi Jura (EFEJ) à Bassecourt. Simultanément, le mandat confié à la fondation Medhop pour l'assurance-chômage sera élargi.

Aucune conséquence négative n'est à prévoir pour les demandeurs d'emploi. Ils bénéficieront au contraire de possibilités de formation élargies au sein d'une structure renforcée et forte de vingt années d'expérience dans la formation de bénéficiaires de l'assurance-chômage ou de l'assurance-invalidité.

Les compétences acquises par Styltech, ainsi que les relations et collaborations établies jusqu'ici, notamment avec les entreprises, seront maintenues. En effet, son directeur et formateur actuel rejoindra Medhop afin de compléter l'équipe d'encadrement et d'y développer le secteur « pratique commerciale » de la fondation.

Du côté d'EFEJ, l'interruption du programme Styltech permettra de concentrer les moyens à disposition dans le développement de programmes axés sur le domaine

industriel, lesquels correspondent à l'essentiel des besoins actuels et futurs des demandeurs d'emploi et des entreprises régionales.

Davantage d'informations...

- sur les EPCO : www.helvartis.ch
- sur Medhop et ses formations : www.medhop.ch

Impressum

Parution

4 numéros par an

Rédacteur responsable

Didier Walzer
didier.walzer@jura.ch

Tirage

2'200 exemplaires
imprimé chez Pressor SA
à Delémont (JU)

Couverture

Roger Meier

Rédaction

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

www.jura.ch/amt