



Service de l'économie et de l'emploi  
Office régional de placement

# objectif-emploi



## Dossier spécial

Préférence indigène light

## Emploi frontalier

Réalité diversement appréciée

## Thierry Erard S.A.

Une entreprise qui engage local

## Réfugiés

Intégration par la formation  
et l'emploi

## Les implications de la préférence indigène light

A la suite de la votation du 9 février 2014 « contre l'immigration de masse », les Chambres fédérales ont adopté, fin 2016, la solution de la préférence indigène light. Explications.

Afin de maîtriser l'immigration en tenant compte des besoins de l'économie, le modèle consiste à favoriser le recrutement de travailleurs déjà en Suisse avant de faire appel à d'autres venant de l'étranger, y compris des frontaliers.

Seront considérés comme travailleurs indigènes, outre les citoyens helvétiques, les étrangers au bénéfice d'un permis d'établissement ou de séjour avec droit de travailler. Cela comprendra aussi des réfugiés et personnes auxquels une protection provisoire est accordée. Ces gens issus de l'asile seront annoncés aux ORP par les autorités de l'aide sociale, ce qui constitue une nouveauté.

### Obligation d'annoncer les postes vacants

En cas de chômage élevé dans des régions économiques, domaines d'activité ou groupes de professions, les postes à repourvoir devront être communiqués aux ORP (étape 1). L'accès aux informations concernant ces postes vacants sera alors restreint, pour une période limitée, aux seules personnes inscrites auprès des divers services publics helvétiques de l'emploi. Les ORP adresseront rapidement à l'employeur des dossiers pertinents (2) de candidats disponibles, qui devront être invités à un entretien ou à un essai dans

l'entreprise (3). Celle-ci devra restituer le résultat de ces démarches (4) sans avoir néanmoins à justifier un non-engagement. Discutée par le législateur, cette obligation de justification a finalement été écartée en raison de risques bureaucratiques et juridiques. La préférence indigène se voulant compatible avec la libre circulation des personnes, l'employeur conservera au final la liberté d'engager un candidat provenant de l'ORP ou d'horizons différents, suisses ou européens (5).

### Diverses exceptions

L'employeur qui entreprendra d'engager directement un chômeur ou un travailleur en Suisse ne sera normalement pas tenu de suivre la procédure, du moins pas intégralement. Comme la loi le prévoit, le Conseil fédéral arrêtera sans doute également des exceptions à l'obligation de communiquer les postes à pourvoir, notamment pour tenir compte de la situation particulière des entreprises familiales ou pour les travailleurs qui étaient auparavant déjà actifs auprès du même employeur.

Notons également qu'en cas de perte d'emploi, le droit de séjour des ressortissants de l'UE ou de l'AELE titulaires d'une autorisation de courte durée (moins de 12 mois) ou de séjour prendra fin six mois après la cessation

involontaire des rapports de travail. Dans le cas où le titulaire d'un permis de séjour a suffisamment travaillé en Suisse pour y avoir acquis un droit à l'assurance-chômage, il pourra rester dans le pays au-delà du délai de 6 mois prévu tant qu'il perçoit des indemnités. Après cela, s'il demeure sans emploi, il devra en principe quitter la Suisse.

### Sanctions prévues

A relever que l'entreprise qui aura violé intentionnellement son obligation de communiquer les postes vacants, ou celle de mener un entretien ou d'offrir un test d'aptitudes professionnelles, sera passible d'une amende de 40'000 francs au maximum, 20'000 francs au plus en cas de négligence. L'emploi illégal d'étrangers restera par ailleurs sévèrement sanctionné.

Une tentative de référendum concernant la préférence indigène light a échoué. On peut donc admettre que le modèle recueille une certaine adhésion au sein de la population.

Bien des aspects restent néanmoins à préciser dans l'ordonnance d'application, en cours d'élaboration du côté des autorités fédérales. Une consultation devrait intervenir cette année, et l'entrée en vigueur en 2018.

Texte : Didier Walzer



## Editorial

# Initiative sur l'immigration de masse : des collaborations renforcées avec les entreprises

Par Jacques Gerber, Ministre de l'économie et de la santé

En décembre 2016, les Chambres fédérales ont adopté les modalités de mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse. Voilà qui clarifie la situation tout en préservant les accords bilatéraux avec l'Union européenne. Des accords essentiels à la place économique suisse et jurassienne !

Le modèle retenu ne contrevient pas à la libre circulation des personnes. Il favorise les demandeurs d'emploi lorsque des secteurs d'activité ou des régions connaissent un taux de chômage supérieur à la moyenne, ceci à travers des mesures limitées dans le temps.

Les postes vacants doivent alors être communiqués à l'Office régional de

placement (ORP) par les employeurs. Ces derniers sont tenus de convoquer à un entretien ou à un test d'aptitude les candidats sur la base des dossiers que leur remet l'ORP.

La collaboration entre les ORP et les entreprises sera essentielle dans ce nouveau dispositif. Le Jura a ici un coup d'avance. Notre ORP a toujours noué des liens étroits avec les entreprises pour leur présenter des demandeurs d'emploi correspondant aux profils recherchés. Nos conseillers-ères ORP sont des interlocuteurs d'autant plus crédibles auprès des employeurs qu'ils et elles bénéficient d'une expérience professionnelle pré-

alable dans la branche dont ils et elles assurent le suivi.

Et puis, je suis convaincu que les entreprises jurassiennes donneront suite aux démarches de l'ORP-Jura, dont elles connaissent les compétences. Elles sont aussi conscientes que leur concours est nécessaire pour que la décision des Chambres fédérales soit couronnée de succès.

Enfin, ce nouveau dispositif renforcera les chances de réinsertion rapide et durable sur le marché du travail des demandeurs d'emploi.

C'est bien ce qui nous tient le plus à cœur.

## Sommaire N°32 | Mai 2017

**« Engager des frontaliers est souvent la solution de facilité. »**

Jean Lusa, député UDC au Parlement jurassien

**2 Grand dossier**  
Préférence indigène light

**6 Emploi frontalier**  
Une réalité diversement appréciée

**14 Thierry Erard S.A.**  
L'entreprise de génie civil de Courfaivre n'engage que du personnel local

**16 Intégration des réfugiés**  
Par la formation et l'emploi



*Avec la préférence indigène light, le chef de l'ORP-Jura, Pascal Chételat, attend davantage de sollicitations de la part des entreprises.*

## Préférence indigène: quels effets dans le Jura ?

Le modèle sera certainement appliqué dans le Jura. Bien que des interrogations subsistent, le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) y voit une chance.

«Avec un taux de 4,6% en 2016, contre 3,3% à l'échelle suisse, et des travailleurs venus de l'étranger en augmentation dans bien des branches, nul doute que les recruteurs et ORP jurassiens seront concernés», selon Nicolas Ackermann, en charge de l'observation du marché du travail au SEE.

Le Jura compte quelque 40 000 emplois. Plus de 6 000 postes (environ 15%) sont repourvus chaque année. Mais combien devront être annoncés à l'ORP? «A ce stade, on se pose la même question. On s'interroge aussi sur la méthode qui permettra de les identifier avec fiabilité et de déclen-

cher l'obligation de les communiquer. A ce propos, un système basé sur des évidences statistiques et assurant une certaine stabilité des exigences qui seront fixées paraît souhaitable.» Chaque année, près de 600 postes vacants sont déjà communiqués volontairement à l'ORP par les entreprises jurassiennes. «En effet et ce nombre devrait donc augmenter, mais probablement de manière modérée. Car la plupart des entreprises trouvent et embauchent uniquement (ou presque) du personnel déjà en Suisse. Elles ne seront donc pas ou peu concernées par l'application du modèle, surtout si elles s'adressent

déjà prioritairement à l'ORP et qu'elles ne font venir de l'étranger que des profils rarement disponibles dans notre pays.»

Certaines entreprises pourraient devoir changer complètement leurs habitudes en matière de recherche de personnel. Mais le fonctionnement global du marché du travail ne devrait pas s'en trouver bouleversé. Au contraire, selon Nicolas Ackermann, «il ne s'agit que de l'influencer de manière très ciblée, uniquement là où l'économie tend à faire appel à de nouveaux travailleurs venant de l'étranger, malgré un potentiel indigène existant ou du moins apparent».

# Jobroom.ch, un bon réflexe pour la recherche de candidats en Suisse

The screenshot shows the Jobroom.ch website interface. At the top, there is a navigation bar with the ORP logo, a contact link, and a language selector (DE, FR, IT). The main content area is titled 'Rechercher une place vacante' and contains several search filters:

- Type de poste recherché:** A text input field.
- Catégorie professionnelle:** A dropdown menu with 'aucune indication' selected.
- Connaissances, aptitudes:** A text input field with 'p.ex. "travaux publics"' as an example.
- Lieu de travail souhaité:** A text input field with 'p.ex. localité, commune ou canton' as an example.
- Taux d'occupation:** Two input fields for 'de:' (0) and 'à:' (100) with percentage signs.
- Sélection:** Radio buttons for 'tous les postes' (selected), 'postes annoncés auprès des ORP seulement', 'pas d'importance', 'à durée indéterminée', and 'à durée déterminée'.
- Durée du contrat:** Radio buttons for 'pas d'importance', 'à durée indéterminée', and 'à durée déterminée'.
- Annonce en ligne depuis:** An input field with '20' and 'jours'.

On the left side, there is a sidebar with navigation links: 'Rechercher une place vacante', 'Rechercher des candidats', and 'Publier une place vacante'. Below these links is the logo of the Swiss Confederation and the text: 'Schweizerische Eidgenossenschaft, Confédération suisse, Confederazione Svizzera, Confederaziun svizra, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO'.

La plateforme nationale Jobroom.ch est idéale pour entreprendre la recherche de personnel en Suisse. Les recruteurs accèdent de manière simple et rapide aux principales prestations offertes par les quelque 200 ORP du pays: consulter directement des profils disponibles (anonymes), communiquer un poste à pourvoir à l'ORP, diffuser une offre d'emploi plus largement, publiquement ou de manière restreinte (divers canaux possibles), ou encore obtenir une sélection de demandeurs d'emploi selon des critères et modalités convenus avec un conseiller en personnel. Aujourd'hui déjà, les entreprises communiquent près de 600 postes par an à l'ORP-Jura, notamment via cette plateforme gratuite et fonctionnelle, qui sera encore améliorée dans un futur proche.

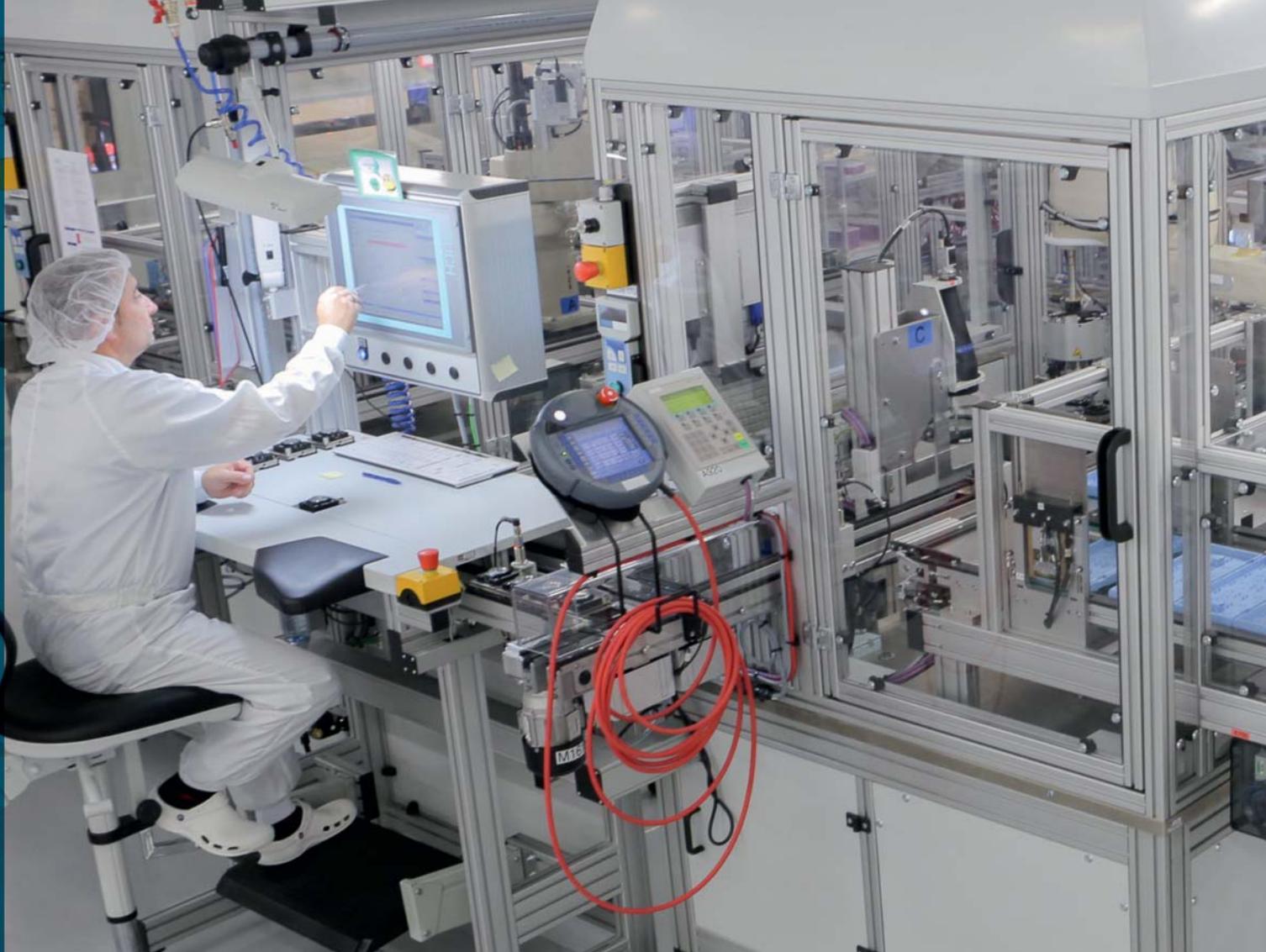
## Les chômeurs bénéficieront d'un marché plus transparent

Chef d'office, Pascal Chételat ne pense pas non plus que son ORP sera débordé. «Si des moyens supplémentaires sont requis, ils seront mis à disposition. Je m'attends forcément à davantage de sollicitations des employeurs. Mais ce seront notamment des occasions de les mettre en relation avec des profils bien ciblés, sinon adaptables à court terme par des mesures susceptibles d'être financées par l'assurance-chômage. Et la procédure prévue repose sur des étapes successives. La seule communication de postes vacants supplémentaires rendra déjà le marché plus transparent. Les chômeurs en bénéficieront dans

leurs recherches. Cela devrait aussi favoriser des engagements directs, c'est-à-dire sans forcément que de multiples entretiens ou essais au sein des entreprises ne soient nécessaires. Mais Pascal Chételat entend rester prudent. «Pour l'instant, nous ne pouvons faire que des suppositions. Tant que l'ordonnance d'application n'est pas connue, il reste difficile de se projeter». Quelque 200 Offices régionaux de placement suisses se trouvent dans la même situation d'expectative. A la question de savoir si le modèle de la préférence indigène fera reculer le chômage dans le Jura, Claude-Henri Schaller, à la tête du SEE depuis 2 ans, se veut plutôt confiant. «La qualité de notre appui aux demandeurs d'emploi est déjà reconnue par de

nombreuses entreprises jurassiennes. Il s'agira de la faire encore mieux connaître. Notamment dans les secteurs où les demandeurs d'emploi sont confrontés à la concurrence de candidats issus de l'étranger, particulièrement celle des frontaliers. Dans tous les cas, une collaboration transparente et de qualité, entre tous les acteurs concernés sur le terrain, sera nécessaire. En particulier avec les entreprises qui prennent la décision finale d'engager les candidats de leur choix. C'est cette collaboration qui sera au cœur de la mise en œuvre de la préférence indigène light décidée par les Chambres fédérales».

Texte : Didier Walzer  
Photo : Roger Meier – Agence Bist



*C'est notamment grâce aux frontaliers que l'on doit l'implantation des usines Swatch à Boncourt.*

## Emploi frontalier, une réalité diversement appréciée

Dans le Jura, la concurrence de travailleurs issus de l'étranger est en particulier celle exprimée par l'emploi frontalier. Statistiques et témoignages avant l'entrée en vigueur de la préférence indigène light.

7682 frontaliers étrangers étaient employés dans l'économie jurassienne fin 2016, selon l'Office fédéral de la statistique (OFS), un effectif qui a augmenté de 454 personnes ces deux dernières années, malgré une situation économique plutôt difficile et 388 chômeurs supplémentaires. À première vue, le développement parallèle de l'emploi frontalier et du chômage peut choquer. Mais la relation entre ces deux phénomènes n'est pas

aussi simple et évidente qu'il y paraît. Depuis l'entrée en vigueur de la libre circulation des personnes il y a plus de 10 ans, les frontaliers travaillant ou recherchant un emploi dans le Jura font partie intégrante du marché du travail régional. Ils n'ont plus simplement une fonction d'appoint, mais concurrencent directement les travailleurs et demandeurs d'emploi indigènes dans la plupart des branches. Ils y sont néanmoins variablement représentés.

### **Le plus grand nombre de frontaliers dans l'industrie**

Alors que les frontaliers sont quasiment absents des administrations publiques ou de l'enseignement, l'industrie en emploie le plus grand nombre (plus de 4500, intérimaires compris, occupant quelque 30 % des emplois; davantage en Ajoie et/ou dans certaines entreprises). Ils y obtiennent, souvent du fait de candidatures spon-



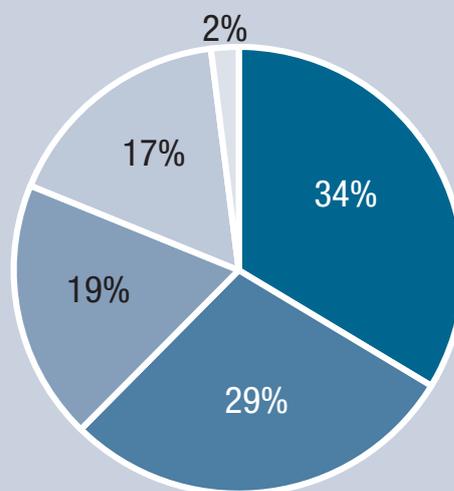
tanées ou par le bouche à oreille, des postes de tous types, allant de celui d'employé de production qualifié ou non, à celui de cadre dirigeant.

Dans le secteur secondaire comprenant aussi la construction (285 frontaliers occupant 11 % des emplois), il est cependant intéressant de constater que le nombre de frontaliers s'est stabilisé depuis 2 ans. Mais c'est dans notre important secteur industriel que le plus grand nombre de frontaliers sont actuellement engagés... et licenciés.

La tendance est différente dans d'autres branches, comme celle de la santé. Les frontaliers y sont bien moins nombreux (environ 600, occupant 10 % des emplois), mais en claire augmentation. Assez logique vu la pénurie de personnel soignant

## Comment êtes vous entré en relation avec les frontaliers embauchés dans votre entreprise ?

Source : SEE, le Jura industriel, 2008



- Offre spontanée
- Agence privée de placement
- Réseau / bouche à oreille
- Réponse à une annonce
- Autres

*Dans l'industrie jurassienne, l'engagement de frontaliers s'effectue le plus souvent suite à des procédures simples et rapides.*

qualifié constatée en Suisse. Au demeurant, dans une branche qui crée, en raison d'un fort vieillissement démographique, de nombreux emplois à la faveur de beaucoup de travailleurs indigènes également.

### Le cas particulier du commerce de détail

Dans l'hôtellerie-restauration (environ 350 frontaliers occupant 21% des emplois), et plus encore dans le commerce de détail ou de gros (920/26%), l'emploi frontalier s'est également accentué depuis 2014.

Le phénomène paraît ici davantage paradoxal, du moins à première vue. Car par rapport au domaine de la santé ou l'emploi s'accroît constamment, la tendance est plutôt inverse dans ces branches, sous pression en raison de modifications des habitudes de consommation (achats en ligne, tourisme d'achat...). Cela ne signifie pas qu'il est aisé de trouver les profils appropriés motivés à s'investir dans les postes concernés. Qu'il s'agisse d'emplois qualifiés ou non, ils se caractérisent par des horaires plutôt contraignants et/ou des salaires assez bas. Mais ces conditions de

travail, ajoutées au contexte difficile de ces branches, contribuent assurément à y accroître le risque d'un développement de l'emploi frontalier au détriment de candidats indigènes susceptibles d'être compétents et disponibles. Sans compter que pour des raisons évidentes, les frontaliers ont généralement, à compétences et motivation égales, des prétentions salariales relativement basses, quand ils en ont. C'est notamment pourquoi, sur la base de constats répétés de sous-enchère salariale, le Gouvernement jurassien a dû édicter, et tout récemment reconduire, une mesure d'accompagnement à la libre circulation des personnes. A savoir un contrat-type de travail avec salaires minimaux obligatoires applicables à la vente dans le commerce de détail.

Dans ce contexte de pression sur des salaires jurassiens déjà peu élevés, d'autres branches font l'objet d'une surveillance renforcée de la part de la commission tripartite compétente.

Les problèmes et risques engendrés par l'emploi frontalier ne doivent pas faire oublier qu'une certaine proportion de frontaliers étrangers et de Suisses résidant en France (plusieurs centaines) n'a rien de nouveau et

demeure logique. Ne serait-ce qu'en raison de la position géographique du Jura et de son développement économique récent, rendu d'ailleurs possible par l'existence d'un marché du travail flexible et ouvert.

Dans ce même contexte, entre 5000 et 6000 Jurassiens sont aussi employés hors de leurs frontières, y compris dans des régions frappées par le chômage et pour lesquelles ils sont, en quelque sorte aussi, des frontaliers. Sans compter que la main-d'œuvre frontalière génère des recettes fiscales importantes en regard des services publics et autres prestations sociales consommées dans notre pays.

### L'emploi frontalier, une question complexe et difficile à cerner

Facteur de création d'emplois ou d'exclusion des travailleurs indigènes, de dynamisme économique ou de précarisation des conditions de travail. Cause ou conséquence d'une certaine pénurie de main-d'œuvre ou d'un certain exode professionnel des Jurassiens. Grande chance ou problématique avérée pour notre région et son avenir. Nombreuses sont les analyses, aux conclusions parfois contradictoires, avancées par les acteurs économiques et politiques pour apprécier l'évolution de l'emploi frontalier dans le contexte économique, démographique et social du canton du Jura. Il n'existe certainement pas, à ce propos, une simple et unique vérité, mais une multitude d'observations et de thèses qui correspondent sans doute toutes à une partie de la réalité. Celle d'une question complexe restant difficile à cerner.

Dans ce contexte, le modèle de la préférence indigène light a aussi pour intérêt qu'il contribuera à une meilleure compréhension des besoins et fonctionnements du marché du travail.

Texte : Didier Walzer

et Nicolas Ackermann

Photo : Swatch Group Boncourt

## Frontaliers étrangers employés dans le Jura

Source : STAF (OFS)



Le nombre de frontaliers employés dans le Jura a doublé ces 10 dernières années.

# Témoignages

## « Recruter en Suisse est cohérent lorsqu'on lutte contre le tourisme d'achat et qu'on vend des produits du terroir »

Romain Bürki, gérant du Mini-Marché à Delémont

« Le tourisme d'achat lié au franc fort reste un problème pour la région. En tant que défenseur d'une manière citoyenne de faire ses achats, j'applique les mêmes principes pour choisir mon personnel. Jusqu'à présent, j'ai toujours trouvé mes employés dans la région, sans chercher de l'autre côté de la frontière. Je précise toutefois que je n'ai rien contre les frontaliers, à mon avis nécessaires à notre économie. Une autre raison qui me fait recruter ici, c'est que les personnes ne sont pas forcément intéressées à des emplois à plein temps. Ce qui peut arranger le salarié, dans le cas, notamment, d'une mère avec des enfants en bas âge, ainsi que le patron. Je ne trouverais pas logique de proposer un job à 50 % à un frontalier, qui ferait peut-être deux heures de route aller et retour, voire davantage, pour un pourcentage aussi bas. J'ajoute qu'avec mon assortiment de produits régionaux, ma clientèle est sensible au fait d'être servie par des Jurassiens. Ce qui me paraît logique. »



## « Je crains un ralentissement des procédures d'engagement »

Le directeur d'une importante agence privée de placement, qui souhaite garder l'anonymat

« L'ordonnance d'application n'est pas arrêtée. Il convient donc d'attendre encore un peu avant de pouvoir se prononcer de manière plus précise. Toutefois, cela ne changera pas le fond du problème pour moi, qui est de trouver rapidement des employés qualifiés pour la mécanique industrielle, l'horlogerie, la fabrication de machines dans le domaine médical, etc., acceptant de travailler en équipe, voire de nuit. Or, les Suisses, quand on en trouve, ne se bousculent pas au portillon pour de tels jobs. S'il y en avait assez, je serais le premier à les engager. Même si je collabore déjà étroitement avec l'ORP du Jura, j'espère que la préférence indigène light impliquera l'obligation d'y recourir uniquement pour des postes précis et non pas de manière trop systématique. Sinon, les procédures prévues risquent d'être (trop) longues et trop contraignantes. Or, l'économie doit continuer de tourner. »

## « Engager des frontaliers est souvent la solution de facilité »

Jean Lusa, député UDC au Parlement jurassien, vice-président de l'UDC Jura

« Soyons clairs: sans les frontaliers, l'on paralyserait notre industrie et nos hôpitaux. On leur doit notamment les usines Swatch, qui se sont installées à Boncourt. Mais si l'on pouvait faire un petit effort pour, de temps à autre, engager des Jurassiens, ce serait un signe positif; à tout le moins consulter l'ORP pour pouvoir donner, lors d'un entretien d'embauche, la priorité aux Suisses. J'ai été chef d'entreprise et remarqué qu'il y a un nombre bien plus important de frontaliers que d'indigènes qui postulent pour un emploi. C'est donc souvent la solution de facilité que d'engager les premiers. Après, l'on lit des articles de la presse régionale qui évoquent une augmentation du nombre de frontaliers et, parallèlement, une hausse du chômage. Ça choque, surtout les demandeurs d'emploi. Je suis donc pour la préférence indigène light afin qu'elle incite les entreprises à se donner davantage la peine de recruter local, car le jeu en vaut la chandelle. »



## « La solution entérinée constitue une bonne nouvelle »

Jean-Frédéric Gerber, directeur de la Chambre de commerce et d'industrie du Jura

« Les Chambres ont finalement été en mesure de concilier préservation des accords bilatéraux et mise en œuvre de l'article constitutionnel sur l'immigration de masse dans le cadre de la révision de la loi sur les étrangers qu'elles ont adoptée en fin d'année dernière. La solution entérinée constitue une bonne nouvelle. Elle permettra de dissiper une incertitude pesante depuis le vote du 9 février 2014 sur l'avenir de nos relations avec la zone européenne, de loin le marché le plus important pour les entreprises exportatrices de notre pays et de notre canton. La solution finalement retenue permettra d'agir avec davantage de pragmatisme et de souplesse que par le biais de mesures de contingentement uniformes incompatibles avec l'accord en vigueur sur la libre circulation des personnes. Il conviendra cependant de veiller à tout excès de bureaucratie dans le cadre de la procédure qui sera mise en place pour l'annonce, par les entreprises, des postes vacants aux Offices régionaux de placement. »

## « Le chômage dans le Jura ne devrait pas drastiquement baisser »

Loïc Dobler, député et responsable régional du syndicat Syna Jura

« Il convient tout d'abord de saluer l'accord trouvé par le Parlement, qui permet à la fois de mettre en œuvre l'initiative du 9 février tout en préservant l'accord sur la libre circulation des personnes.

Cependant, il s'agira de vérifier que les mesures décidées permettent réellement aux chômeuses et chômeurs indigènes de retrouver un emploi. En effet, les différentes mesures décidées s'appliqueront à des conditions très strictes. Trop strictes ? Seul l'avenir nous le dira. Il y a pourtant fort à parier que le chômage dans le canton du Jura ne devrait pas drastiquement baisser avec cette mesure. La préférence indigène light, qui vise à réduire le chômage des résidents, ne doit pas faire perdre de vue que le seul moyen permettant d'éviter tout dumping salarial et social est le renforcement des mesures d'accompagnement. Seule une véritable amélioration des outils de surveillance du marché du travail permettra de garantir la libre circulation des personnes et ainsi donc le contrat social entre les entreprises et les salariés – avec ou sans emploi – de ce pays. »





### « L'hôtellerie-restauration craint une bureaucratie vaine et inutile »

Yves Rondez, président de Gastro-Jura, membre de GastroSuisse, fédération de l'hôtellerie et de la restauration en Suisse

«À l'échelle nationale, la branche craint des charges bureaucratiques inutiles. L'effet prévu est loin d'être garanti. GastroSuisse et hotelleriesuisse souhaitent une amélioration par le biais de l'ordonnance d'application à venir. Un simple appel d'offres d'emploi doit suffire pour satisfaire de manière non bureaucratique l'obligation d'annoncer les places vacantes. Croire que des entretiens d'embauche ou même des tests d'aptitudes augmentent les chances des chômeurs de trouver un emploi est erroné.

L'obligation de convoquer à un entretien d'embauche ne donnera un coup de pouce à ces personnes que si elles conviennent pour le travail en question. Elle ne peut remédier ni à un manque de qualifications, ni à une motivation en berne.

L'ordonnance doit donc réduire la charge bureaucratique inutile, qui s'avérerait particulièrement pesante pour les petits établissements sans service du personnel.

Les associations concernées s'engagent à poursuivre des programmes en faveur d'une formation continue souple et sont convaincues que la qualification est la voie la plus viable vers le plein emploi.»



# Témoignages



## « Un passage obligé par les ORP serait contraignant et sans véritable effet »

Jocelyn Saucy, directeur des ressources humaines de l'Hôpital du Jura (H-JU), plus grand employeur du canton du Jura

« On ne sait pas aujourd'hui dans quelle mesure l'H-JU pourrait être touché par l'obligation d'annoncer les postes vacants. Mais le cas échéant, cela pourrait impacter assez fortement le recrutement de l'H-JU, mais pas notre stratégie/politique en la matière qui se résume facilement et qui restera dans tous les cas appliquée : 1) priorité à la compétence recherchée lors de toutes opérations de recrutement ; 2) à compétences égales, priorité à une candidature locale.

Dans les faits, nous arrivons très facilement à recruter, en Suisse, notre personnel d'intendance/hôtellerie, administratif et technique. Nous sommes même submergés d'offres spontanées. C'est plus compliqué pour le personnel médical et soignant (médecins, infirmiers, assistantes en soins et santé communautaire, assistantes en soins et accompagnement), d'autant que nous devons respecter les quotas prévus dans l'ordonnance sur la gérontologie pour le recrutement du personnel soignant des EMS. Nous trouvons néanmoins le plus souvent du personnel en Suisse. Mais le potentiel indigène est insuffisant et il nous arrive de devoir recruter du personnel qualifié à l'étranger.

Notamment pour des remplacements qui n'intéressent pas forcément le personnel déjà engagé ailleurs en CDI. Il arrive donc que l'on doive recruter en France voisine, parfois par l'intermédiaire d'agences intérimaires, qui nous proposent notamment des candidatures de France (au-delà de la zone frontalière).

Dans le contexte de l'H-JU, un passage obligé par l'ORP serait donc contraignant et pas vraiment utile. Ceci sachant qu'un médecin et/ou une soignante qualifiée qui recherche un emploi dans le Jura devraient naturellement consulter régulièrement notre site Internet pour voir si des postes sont à repourvoir. Surtout si le souhait des intéressés est de travailler dans un hôpital de la région. Relevons cependant que les contacts entre nos services de recrutement et ceux des ORP sont déjà bien en place et très réguliers.

Il ne faut pas non plus écarter la réalité, qui veut qu'une partie des chômeurs issus du domaine n'ont pas envie de travailler à l'H-JU, pour quelque raison que ce soit, respectivement que l'H-JU ne souhaite pas, ou plus, travailler avec certaines candidates pour diverses raisons. »

## « Nous sommes pour un marché du travail ouvert et flexible »

Elle Steinbrecher, porte-parole de Manor Suisse, Bâle

« La préférence indigène est une thématique évidemment discutée au sein de Manor. Nous essayons toujours de trouver une balance entre les compétences professionnelles de la personne qui, par exemple, postule pour une place de travail, et son lieu de domicile. Manor étant une entreprise privée et membre de la Swiss Retail Federation auprès de l'Union patronale suisse, nous suivons la position de cette dernière, à savoir un « marché du travail ouvert et flexible. »

## « Il y a parfois un gâchis des compétences indigènes »

Pierre-Alain Riat, conseiller en personnel à l'ORP du Jura

« J'ai souvent affaire à des candidats s'estimant victimes, à tort ou à raison, de la concurrence des frontaliers. Des réactions parfois excessives ou infondées. Surtout lorsqu'elles proviennent de personnes qui ne sont pas objectives ou insuffisamment déterminées s'agissant de leur projet professionnel et de leurs recherches d'emploi.

Ceci dit, nous collectons aussi beaucoup d'expériences, de témoignages et d'observations via les dossiers que nous suivons. Une fois triées, ces informations permettent de constater la concurrence frontalière telle que la subissent effectivement, et parfois injustement, les demandeurs d'emploi. Je ne parle pas ici de personnes déconnectées du marché du travail, mais bien de candidats à l'assurance-chômage qui arrivent en fin de droit malgré des qualifications, une motivation et des recherches adaptées pour des postes parallèlement attribués, pour quelque raison que ce soit, à des candidats étrangers venant parfois de loin.

Il y a là une sorte de gâchis de compétences indigènes, qui a un coût pour les personnes concernées en premier lieu, mais aussi, au final, pour la collectivité et les entreprises en général.

Tout en restant réaliste sur les exigences du marché du travail, je suis convaincu qu'une meilleure intégration des demandeurs d'emploi est possible dans notre région. L'ORP a évidemment son rôle à jouer. Mais cela suppose que les postes à pourvoir soient communiqués, non pas pour inonder les entreprises de candidatures injustifiées, mais pour proposer aux recruteurs la meilleure sélection possible selon une procédure et des critères précis et concertés.

Or, le marché du travail est en réalité très opaque. Certainement trop pour que l'offre et la demande, à l'échelle « indigène », puissent efficacement être mises en relation. J'espère que le modèle de la préférence indigène light contribuera à améliorer cette situation et incitera donc les employeurs à communiquer leurs postes, également de manière volontaire. »

## « Appliquer ce modèle pour des domaines d'activités ou des groupes de professions sera forcément très compliqué »

Vincent Gigandet, directeur de la Fédération des entreprises romandes de l'Arc jurassien

« La solution retenue permet, me semble-t-il, de sauvegarder les accords avec l'UE. Dans le contexte politique auquel nous devons faire face, c'est l'essentiel. Si les accords bilatéraux devaient être dénoncés, nos entreprises exportatrices sur le marché européen – principal partenaire commercial – s'en trouveraient fortement pénalisées et, avec elles, leurs emplois. Cette solution constitue donc à mon sens un moindre mal, mais son application risque de poser certains problèmes. Tout d'abord, la durée nécessaire pour recruter de nouveaux collaborateurs se trouvera allongée. La seconde problématique résidera dans la définition du champ d'application du dispositif. Déterminer une région économique touchée par le chômage semble plutôt simple. En revanche, mettre en œuvre ce modèle pour des groupes de domaines d'activités ou groupes de professions sera forcément très compliqué. La diversité des activités et professions exercées rend quasi impossible l'établissement d'un inventaire exhaustif. Il n'existe par ailleurs pas, sauf erreur de ma part, de statistiques fiables concernant le taux de chômage par profession. Sans compter que l'activité réellement exercée par les employés ne correspond très souvent pas au titre de leur profession. A ce stade, sans connaître les dispositions d'application, il est donc très difficile de dire ce qui changera pour les entreprises jurassiennes. De manière très générale, je dirais qu'il faut qu'elles s'attendent à intégrer un processus un peu plus long dans le recrutement de leurs futurs collaborateurs. » savoir un « marché du travail ouvert et flexible. »

Textes : Didier Walzer et Nicolas Ackermann

Photos : Roger Meier et Danièle Ludwig – Agence Bist, DR



*Le patron Thierry Erard, au centre, entouré d'une partie de ses collaborateurs.*

## Une entreprise qui engage exclusivement local

Thierry Erard S.A., à Courfaivre, spécialiste en génie civil, recrute uniquement du personnel jurassien. Une stratégie payante pour le patron. Rencontre.

L'entreprise compte 15 employés à plein temps dans le génie civil – maçons, chefs d'équipe, contremaîtres, constructeurs de routes, machinistes, chauffeurs – et une secrétaire à temps partiel. « Toute la main-d'œuvre est qualifiée, précise Thierry Erard, lui-même ingénieur en génie civil de formation. Il y a près de cinq ans, nous avons commencé à cinq et sommes désormais à un plafond s'agissant du personnel. » La société, qui a trouvé, selon le patron, son rythme de croisière, est ac-

tive dans les travaux de construction routière, lotissements, collecteurs, conduites industrielles, d'alimentation en eau potable, de revêtements bitumineux et en béton, d'aménagements extérieurs, de béton armé, maçonnerie, transformations intérieures, etc.

En 2016, Thierry Erard et son équipe ont œuvré à 75 % pour des privés, obtenu 20 à 25 % de mandats communaux et 5 % cantonaux. « L'objectif de base, c'est de travailler en Haute-

Sorne, l'essentiel de nos activités y étant concentrées. Notre leitmotiv : la qualité d'exécution. C'est pourquoi je me suis entouré de professionnels diplômés pour chaque branche d'activité. Je privilégie également, depuis le début, l'embauche locale, y compris de chômeurs, car j'ai envie de m'impliquer, à mon échelle, dans l'économie jurassienne. » Sa politique de l'emploi favorisant les indigènes peut donc aider certains à (re)trouver un job.



## Souhait de garde-fous protectionnistes pour les marchés publics

Thierry Erard indique que la préférence indigène light décidée par les chambres fédérale lui « passe complètement au-dessus, tout simplement parce que je ne suis pas concerné. Cela dit, je souhaiterais quand même qu'elle s'applique un peu plus, car il faut penser à la génération suivante de travailleurs. Personnellement, je fonctionne ainsi. »

Lorsque son entreprise postule pour des marchés publics, le patron n'hésite pas à mettre en exergue le fait qu'il travaille avec des salariés locaux. « A ce propos, l'instauration de garde-fous afin que les communes, cantons et la Confédération se protègent me semble indispensable. Je m'explique : lorsque de grands marchés publics sont mis en soumission, on remarque l'intérêt de plus en plus marqué des entreprises étrangères pour ceux-ci. Et comme, aujourd'hui, le critère numéro 1 est l'argent... ».

Pour boucler la boucle, il forme des apprentis constructeur/trice de voies de communication, option constructeur de routes. Jurassiens, bien sûr !

### Le personnel qualifié ne manque pas dans la région

Thierry Erard souligne, de surcroît, qu'il trouve sans problème dans la région les pros dont il a besoin. « L'avantage, c'est qu'on connaît leur parcours, on identifie immédiatement, en consultant les certificats, les filières suivies. Et venant du même coin de pays, nous parlons un langage commun, connaissons parfois les mêmes individus, voire l'entourage de l'un ou l'autre collaborateur. Pas besoin de longs discours pour expliquer un chantier, souligne l'entrepreneur.

Souvent, un signe ou un regard suffit pour se comprendre. »

Il se plaît aussi à relever que le travail se fait dans un esprit familial. « Les employés sont impliqués dans la marche des affaires, nous discutons de tout, même si c'est moi qui tranche à la fin. Et cette manière de faire contribue à une excellente ambiance, essentielle à mes yeux par les temps qui courent. »

Le raisonnement du patron est simple : il prend une partie de la masse financière alentour. Il est donc logique et indispensable pour lui qu'il la réinjecte dans son entreprise via les salaires versés à ses employés engagés dans la région. Qui, à leur tour, y dépensent leur argent. « C'est ainsi qu'une économie fonctionne, qu'on la fait fructifier et la pérennise. »

Dans le même ordre d'idée, Thierry Erard s'approvisionne auprès de fournisseurs jurassiens, ou de l'Arc jurassien s'il ne trouve pas ce qu'il lui faut sur place.

### Expériences exogènes peu concluantes

Par le passé, l'ingénieur a recruté des frontaliers, surtout en été, où il y

a davantage à faire. « Nous étions en train de nous développer et je suis passé par des agences intérimaires, explique l'intéressé. S'il n'y avait aucun problème de compétences, le bât blessait en revanche au niveau du relationnel, lié à la culture. Je me souviens par exemple avoir engagé un maçon de nationalité étrangère, qui ne parlait pas suffisamment bien le français. »

Le directeur estime que, s'il recrutait de la main-d'œuvre frontalière à 100 %, son entreprise serait certainement plus concurrentielle. « Même si l'ensemble du secteur doit respecter les mêmes minima salariaux, ceux de la convention nationale de la construction, les employés résidant en Suisse coûtent, pour des profils équivalents, généralement plus cher. » Avec le temps, l'entreprise en génie civil de Courfaivre s'est créée une réputation de qualité et Thierry Erard de remarquer, parallèlement, la sensibilité de ses clients à ses arguments de préférence indigène. « Le bouche à oreille fonctionne bien de ce côté-là », assure-t-il.

Texte : Didier Walzer

Photo : Roger Meier – Agence Bist

## Intégrer les migrants par la formation et l'emploi

C'est l'un des objectifs de l'Association jurassienne d'accueil des migrants (AJAM), qui a développé à cet effet des programmes novateurs. Le point.

«Les personnes ayant obtenu le statut de réfugié (permis B) dans notre pays ne vont plus le quitter. Idem pour celles admises provisoirement (F), mais dont le renvoi n'est raisonnablement pas exigible», expose le directeur Francis Charmillot. Il s'agit donc de les intégrer professionnellement.

Avec la nouvelle loi sur les étrangers, ces migrants bénéficieront du principe de préférence indigène, comme n'importe quel demandeur d'emploi en Suisse. Cela dit, le marché du travail restera concurrentiel et difficile d'accès sans un niveau d'intégration et de formation suffisant. L'AJAM, en collaboration avec l'Etat, développe donc des programmes appropriés.

### Offre et demande en réseau

Les réfugiés et personnes admis à titre provisoire peuvent entrer en préapprentissage, moyennant la maîtrise du français, ainsi qu'un certain niveau en mathématiques et en informatique.

En janvier, cinquante-deux jeunes ont donc débuté un nouveau programme conçu dans ce but précis. Il est financé à 100 % par la Confédération.

Dans ce cadre, Jérémie Berberat a été engagé fin 2016 par l'AJAM en qualité

de chargé de mission. Son rôle est notamment de trouver les entreprises partenaires, de «mettre en réseau l'offre et la demande», résume l'intéressé.

En parallèle, des instruments sont proposés pour encourager l'accès des migrants aux entreprises, pour une formation ou une première prise d'emploi. Moyennant une convention avec l'AJAM, l'employeur projetant d'engager un candidat en préapprentissage, ou en apprentissage, peut l'évaluer au préalable. Vu le but visé, cette phase, d'un semestre au plus, est en principe liée à une rémunération de minime importance. Il s'agit là du volet appelé «Palier 1». Quant au «Palier 2», il concerne le recrutement d'un migrant au bénéfice de l'aide sociale dans un véritable emploi. A certaines conditions, l'entreprise peut verser temporairement un salaire inférieur à l'usage, le temps que le travailleur acquière les aptitudes requises pour son poste (6 mois au plus). Si le montant n'atteint pas celui de l'aide sociale, la différence est compensée par l'AJAM. L'engagement de titulaires de permis F (ou B s'il s'agit d'un premier emploi) dans un des paliers 1 ou 2 nécessite l'aval du Service de l'économie et de l'emploi (SEE), qui est à disposition

pour tout renseignement. Le salaire doit notamment avoir été approuvé par l'autorité cantonale, respectivement la commission paritaire pour les branches conventionnées. Une exigence logique pour prévenir des abus au détriment des travailleurs et des entreprises en général.

### «Start» pour mettre le pied à l'étrier professionnel

A mentionner également le programme «Start» destiné aux migrants ayant le plus de chances d'obtenir le statut de réfugié et qui intervient relativement rapidement après leur arrivée en Suisse. Il s'agit de leur confier temporairement des tâches simples, non rémunérées, auprès des services publics. «Si les activités proposées ne nécessitent, ni ne procurent de qualifications particulières, elles ont le mérite d'accoutumer les personnes concernées au cadre professionnel en Suisse. C'est tout bénéfique pour eux comme pour leurs futurs employeurs», conclut Francis Charmillot.

Texte : Didier Walzer

Plus d'infos : [www.ajam.ch](http://www.ajam.ch)

### IMPRESSUM

Objectif Emploi est publié par le Service de l'économie et de l'emploi (SEE) dans le cadre de sa fonction d'observation du marché du travail, au service de tous les acteurs intéressés par le marché du travail au sens large. Alimenté par des collaborateurs, ainsi que par des spécialistes ou personnalités invitées, le magazine traite du marché du travail sous tous ses aspects, notamment économiques, sociaux ou encore juridiques. Rédaction : Didier Walzer - Réalisation : Empreinte communication - Photos : Agence Bist - Impression : Pressor SA - Tirage : 3500 exemplaires Parution : trimestrielle - Prix : gratuit - Contact : questions générales, demandes d'exemplaires supplémentaires, modifications d'abonnement, propositions de sujets : [didier.walzer@jura.ch](mailto:didier.walzer@jura.ch) ou tél. 032 420 52 30.