

REPONSE DU GOUVERNEMENT A LA QUESTION ECRITE DE MONSIEUR VINCENT HENNIN, DEPUTE PCSI, INTITULEE "PROBLEMATIQUE DU CHOMAGE CHEZ LES PLUS DE 50 ANS" (N° 2905)

Le chômage des plus de 50 ans et son évolution ne sont pas spécifiques à la République et Canton du Jura. Il s'agit d'un enjeu national. Le Gouvernement suit cette problématique avec attention, de même que les mesures mises en place pour y faire face.

C'est pourquoi le Gouvernement est en mesure de répondre aux questions du groupe PCSI de façon très complète et précise.

Quel est le pourcentage des chômeurs âgés de plus de 50 ans dans le Jura, et quelle est la proportion pour les autres catégories d'âge ?

En 2016, 461 (27%) des 1'695 chômeurs enregistrés à l'ORP en moyenne avaient au moins 50 ans. Cette proportion doit avant tout être mise en rapport avec la part tout aussi importante de travailleurs âgés dans notre population active qui est supérieure à 30%.

CANTON DU JURA – Evolution de la population active et du taux de chômage par classes d'âge entre 2004 et 2016 (Source : SECO)

Année	Population active			Taux de chômage (en %)				
	Total	< 25 ans (en %)	25-49 ans (en %)	≥ 50 ans (en %)	< 25 ans	25-49 ans	≥ 50 ans	Total
2004	34'174	14	61	25	7.8	4.2	3.8	4.6
2005					7.0	3.8	3.6	4.2
2006					6.1	3.5	3.4	3.8
2007					5.2	3.0	3.1	3.3
2008					4.6	2.7	3.1	3.1
2009					8.7	4.7	4.6	5.2
2010	35'672	14	56	30	7.4	4.9	4.5	5.1
2011					4.2	3.3	3.2	3.4
2012					4.0	3.2	2.9	3.2
2013					4.8	3.8	3.3	3.8
2014	36'696	14	55	31	4.4	3.7	3.2	3.7
2015					4.8	4.1	3.5	4.0
2016					5.6	4.7	4.0	4.6

Par rapport aux plus jeunes, les travailleurs âgés sont moins exposés aux risques de perdre leur emploi et/ou de devoir recourir à l'assurance-chômage. Le taux de chômage des plus de 50 ans, tout comme celui de l'aide sociale, est inférieur à la moyenne. Mais une fois sans emploi, les plus de 50 ans ont souvent plus de peine à retrouver un poste adéquat. Ces difficultés propres aux seniors ne sont pas nouvelles. Elles concernent les personnes qualifiées ou non et frappent tout particulièrement les professions « de services » qui sont très concurrentielles, en raison du nombre de candidats, et qui sont plutôt orientées sur le recrutement de jeunes.

A fin mai 2017, 469 seniors suivis par l'ORP étaient au chômage dont 184 (39%) depuis plus d'un an. Il s'agit de bénéficiaires de l'assurance-chômage et/ou de l'aide-sociale comme de personnes sans assistance financière, par exemple en raison du revenu du conjoint. Sur ces 184 seniors au chômage de longue durée, 57% (104) sont des hommes. 79% (145) sont suisses ou titulaire d'un

permis d'établissement (C), et 64% (118) ont une formation professionnelle (en principe CFC) ou supérieure achevée. 48% (89) travaillaient auparavant dans le secteur secondaire (78 dans l'industrie et 11 dans la construction), alors que 52% (92) proviennent du secteur tertiaire (commerce, hôtellerie et restauration, administration, santé et social, enseignement, etc.). Nonante-cinq habitent le district de Delémont, septante celui de Porrentruy et dix-neuf aux Franches-Montagnes.

Il est possible qu'un accroissement des préjugés et des discriminations liés à l'âge joue un rôle dans la problématique en question. Mais de telles pratiques sont difficiles à identifier et à quantifier. A ce sujet, le taux d'annonces comportant une limite d'âge donne quelques indications. Selon une étude de l'Université de Zurich, ce taux reste faible (env. 6%). Il aurait même baissé ces dix dernières années. A noter que ce taux concerne aussi fréquemment des limites d'âge inférieures que des limites d'âge supérieures. Il faut donc envisager d'autres facteurs pour apprécier l'évolution du chômage des seniors et y apporter les réponses appropriées.

Premièrement, le vieillissement démographique touche toute la population jurassienne et, par voie de conséquence, les demandeurs d'emploi. Actuellement, le nombre de Jurassien-ne-s d'au moins 50 ans sur le marché du travail peut être estimé à quelque 12'000, alors qu'il s'élevait à 8'500 en 2000. Ce facteur démographique explique à lui seul une augmentation de l'ordre de 140 chômeurs âgés en l'espace d'une quinzaine d'années (3'500 x 4%).

Deuxièmement, l'accord sur la libre circulation des personnes, appliqué depuis 2004, a rendu le marché de l'emploi plus exigeant et plus concurrentiel, surtout dans les zones frontalières. L'employabilité des travailleurs fragilisés, entres autres pour des motifs liés à l'âge et/ou au chômage, s'y est sensiblement détériorée.

Troisièmement, les suppressions et réductions de prestations intervenues dans l'assurance-chômage (LACI) en 2011 ont touché les jeunes plus fortement que les seniors. Les assurés de moins de 25 ans ne peuvent aujourd'hui prétendre qu'à 200 indemnités (< 1 an) au maximum. En revanche, la LACI offre au plus de 55 ans des prestations étendues à 520, voire à 640 indemnités journalières, ainsi qu'un accès facilité aux formations et autres aides financières utiles à leur placement (ex. allocations d'initiation au travail).

Ce dispositif a pour corollaire un recensement précis des seniors durablement écartés du marché du travail et moins systématique pour les plus jeunes qui traversent pourtant une situation professionnelle similaire. C'est ce qui explique en partie les proportions évoquées par la question du groupe PCSI. En d'autres termes, les indicateurs à disposition reflètent aussi le fonctionnement d'ensemble du dispositif de l'assurance-chômage. Ils ne sont donc pas forcément appropriés pour mesurer et comparer les difficultés professionnelles réelles des seniors par rapport aux plus jeunes et inversement. C'est pourquoi ces statistiques doivent être interprétées avec précaution.

Des directives concernant la protection du licenciement chez les plus de 55 ans ont-elles été transmises aux entreprises ? Sinon, l'Etat compte-t-il le faire ?

Le Gouvernement n'a pas la compétence d'adresser des directives aux entreprises. Les dispositions concernant l'accès au marché de l'emploi et les rapports de travail relèvent du droit fédéral. Le code des obligations prévoit déjà des protections contre les licenciements abusifs, notamment de travailleurs âgés. Dans cadre, les employeurs engagent librement leurs collaborateurs sur la base de décisions qui ne dépendent généralement pas, ou pas uniquement, du critère de l'âge.

Protéger plus spécifiquement les seniors, comme le propose l'auteur de la question, pourrait avoir un effet pervers, en reportant le risque sur d'autres catégories de salariés vulnérables et exposés au chômage de longue durée, par exemple les travailleurs non qualifiés, avec un rendement diminué, rencontrant des problèmes de santé, ou encore en charge d'une famille, etc. Enfin, il n'est pas certain que de telles mesures inciteraient les entreprises à garder les seniors, et encore moins à les engager, bien au contraire.

Dès lors, le Gouvernement estime qu'une telle politique irait à l'encontre de l'objectif et qu'elle serait contre-productive, cela pour autant qu'elle soit recevable au niveau fédéral, ce qui est très loin d'être le cas aujourd'hui.

L'obligation d'annoncer les places vacantes auprès des ORP est-elle respectée dans le Jura ? De quelle manière a-t-on la garantie que les demandeurs d'emplois âgés sont davantage pris en compte ?

L'enregistrement des postes vacants au sein des ORP n'a jamais été obligatoire en Suisse. Il s'agit d'un service permettant aux entreprises de bénéficier de la diffusion de leurs offres d'emplois et/ou d'une sélection de candidats par les conseiller-ère-s en personnel. Toutefois, grâce aux bonnes relations que les employeurs entretiennent avec l'ORP du Jura, quelque 600 postes sont annoncés chaque année et communiqués aux chômeurs indépendamment de leur âge.

Dans le même esprit, le Gouvernement a décidé de transmettre systématiquement à l'ORP les postes à pourvoir à l'Etat, afin de donner une chance de réinsertion professionnelle supplémentaire aux personnes sans emploi. Dès 2018, une procédure similaire sera introduite dans les professions touchées par un chômage élevé. Ainsi, l'ensemble des employeurs seront tenus, à leur tour, de communiquer les postes à pourvoir. Cette exigence nouvelle découle de la préférence indigène « light » décidée par les Chambres fédérales pour appliquer l'initiative contre l'immigration de masse.

Le Gouvernement entend saisir cette occasion pour renforcer la collaboration établie entre les entreprises et l'ORP, afin de favoriser l'engagement de chômeurs jurassiens, en particulier de seniors, dans les domaines où ils sont confrontés à la concurrence des frontaliers.

Travail.Suisse demande aux cantons de mettre en place des offres de coaching pour les plus de 50 ans. Qu'en est-il dans notre canton ? Le canton envisage-t-il d'autres mesures visant à permettre au plus de 50 ans de retrouver un emploi ? Si oui lesquelles ?

Dans le domaine du placement, l'expérience démontre qu'il n'existe aucun remède miracle pour lutter efficacement contre le chômage des seniors. En effet, les personnes concernées présentent des profils socioprofessionnels souvent très différents, avec des parcours professionnels et des besoins qui leur sont propres. C'est pourquoi seul un accompagnement et des mesures individualisés sont envisageables.

Le suivi périodique assuré par le-a conseiller-ère ORP est en soi une forme de coaching qui est complété, en parallèle, par d'autres accompagnements spécialisés, ainsi que par des mesures de formation et d'appui au placement très diverses. Dans ce cadre, des prestations de coaching au sens où l'entend Travail.Suisse sont décidées et mises en œuvre au cas par cas. Ces offres couvrent les besoins, notamment dans les domaines suivants :

- Information et conseil en matière de marché du travail et d'assurance-chômage
- Elaboration du dossier de candidature, méthodologie de recherche d'emploi, préparation aux entretiens d'embauche
- Formations continues et cours axés sur les besoins du marché du travail
- Orientation professionnelle en vue d'une formation de base ou d'une reconversion
- Evaluation et bilan des compétences, validation des acquis de l'expérience
- Stages professionnels et autres emplois temporaires subventionnés
- Evaluation d'un projet d'activité indépendante et soutien tout au long de son élaboration
- Bourses et autres aides financières pour la formation ou le placement
- Mesures et aides financières à l'intention des chômeurs en fin de droit
- Appui social en cas de problèmes d'argent, de logement, de santé, aide aux démarches envers les services sociaux, l'AI, d'autres institutions ou tiers

Cette approche, alliée aux relations étroites que cultive l'ORP avec les entreprises, constitue la base de la stratégie appliquée et développée depuis une vingtaine d'années en faveur des demandeurs d'emploi, en général, et des seniors, en particulier. Ces derniers peuvent ainsi bénéficier d'un accompagnement adapté à leur situation personnelle et allant déjà au-delà des mesures proposées par Travail.Suisse.

En tout état de cause, le Gouvernement estime pour le moment que des mesures supplémentaires ne sont pas nécessaires. Il entend privilégier la promotion et l'optimisation des outils existants, s'avérant suffisants et efficaces, tout en attirant l'attention des employeurs sur les compétences des demandeurs d'emploi et sur leur responsabilité sociale à leur égard.

Delémont, le 6 juin 2017

AU NOM DU GOUVERNEMENT DE LA
REPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

Certifié conforme
le Chancelier



Jean-Christophe Kübler