

OBJECTIF **emploi**

Service public de l'emploi

Office régional de placement



SOMMAIRE

Editorial	
Marie-José Broggi	2
Dossier	
Femmes de tête	2-3
Une journée avec	
Géraldine Letté, vendeuse chez Metro	4
Marché du travail	
Senior à 40 ans?	6
Actuel	
EFEB souffle ses deux bougies	7
Formation	
Stage professionnel en Europe de l'Est	8
Fiche ORP	
- Perdre son emploi tous les hivers	
- Grossesse et travail	
- Question de chômeur	

Les femmes à la barre

EDITORIAL

PAROLE DE FEMME

Il y a bien sûr la Saint-Martin. D'année en année, elle se fait plus prégnante, plus visible. Incontournable même. Elle s'impose carrément à la télévision et dans les médias... Elle suscite un engouement réel chez les Romands. Tout particulièrement chez les Genevois. On prépare la virée, on se lèche les babines, on imagine la succession des plats, on suppute, à l'envi, la durée de cette fiesta pantagruélique. Même la distance est abolie. Le Jura ? C'est juste à côté. Deux, trois petites heures de voiture. Pas de quoi en faire un fromage.

Ripaille. Mangeaille. Fête. Excès. Tout tourne autour du cochon ! Mais le cochon, on n'en mange pas, question de standing, de cholestérol. Qu'importe. La Saint-Martin déborde le cadre.

Au coin de chez soi l'aventure ! Mieux qu'au Club Med. Les gentils organisateurs voisins, amis d'amis, collègues sont des Jurassiens, des Jurassiennes. Leur ambassade est au jardin d'enfants, à l'université, à l'usine, à l'opéra ou dans une grande surface. Le Canton du Jura, le seul à reconnaître ses expatriés, plus de 40'000 personnes, a inscrit le Conseil consultatif des Jurassiens domiciliés à l'étranger (CCJE) dans la Constitution. Une façon de garder des liens avec cette diaspora.

« Nous formons un extraordinaire réseau de contacts et de connaissances. Un seul regret, cette richesse est manifestement sous-exploitée » rappelle Jean-Pierre Jobin, ancien Président du CCJE et ambassadeur émérite.

Alors, appliquer la métaphore de la Saint-Martin au travail du CCJE ? Affirmatif. Un projet de réseau par Internet va voir le jour. Pour partager l'amour du pays et rassembler les exilés, une association. Rendez-vous en 2006. Parole de femme.

Marie-José Broggi

Présidente du Conseil consultatif des Jurassiens de l'étranger

DOSSIER

Huit femmes de tête

Engagées, ouvertes, pratiques, rigoureuses, prudentes, les femmes managers ont tout pour plaire! Dommage qu'elles restent rares dans un paysage encore très masculin.

Elles ont une aptitude et un goût pour le dialogue et commencent par s'informer des besoins, accumuler les points de vue différents et rechercher l'adhésion. Or, le management le plus efficace est précisément celui qui repose sur l'adhésion librement consentie, et non sur l'obligation de relayer des consignes qui peuvent paraître arbitraires. Les femmes recherchent moins le pouvoir pour le pouvoir et les titres que les hommes. Leur intérêt tient à la possibilité de réaliser des projets, de défendre une cause, attitude qui devrait contribuer à une expansion de la représentation féminine dans l'économie.

Pourtant, bien que les femmes aient les mêmes chances de formation, elles restent largement prisonnières de la tradition, en matière d'orientation professionnelle par exemple. Souvent, leur position hiérarchique dans l'entreprise et leur salaire ne sont pas à la hauteur de leurs capacités. Ni jugées ni observées comme les hommes, les femmes doivent « ramer » plus pour s'imposer. Représentant 51% de la population suisse, les femmes sont discrètes aux postes de cadres : 19.1% de cadres moyens (chiffre doublé depuis 1991), 10.6% de membres de directions générales (proportion triplée depuis 1991).

Quelques portraits de femmes jurassiennes ayant opté pour un poste à responsabilités.

Katia Comment

A créé l'entreprise Precitime à Courfaivre en 2003. Sans enfant.

A l'âge de 27 ans, elle s'est lancé un défi d'importance: créer sa propre entreprise. Après son apprentissage d'horlogère-rhabilleuse, elle a travaillé dans trois entreprises différentes et suivi une formation complémentaire de contremaître d'industrie. Elle a alors décidé de monter un atelier d'horlogerie et d'en vivre.

Réussite totale ! Aujourd'hui, elle refuse du travail, pour ne pas devoir trimer 7 jours sur 7. Elle désire avant tout que ses clients soient toujours contents du travail fourni. Ses activités? Comme elle est seule dans l'entreprise, elle passe de la conciergerie à l'expédition.

Marie-Madeleine Maître

Directrice administrative de Louis Bélet SA à Vendlincourt. Dans l'entreprise depuis 1989. 2 enfants



Aire de repos, jardin fleuri et plan d'eau agréablement l'environnement extérieur de l'entreprise familiale. Avec toute sa famille, elle a compris depuis longtemps que le bien-être des employés est essentiel. Elle soigne donc les relations entre la direction et le personnel et tient énormément aux petites attentions: vins à Noël, oeufs en chocolat à Pâques, paniers de pommes d'Ajoie, fête de St-Nicolas. Entre autres !

Teresa Crevoiserat

Dirige avec son mari SCR Crevoiserat SA à Bonfol, fondée par le couple en 1984. 1 enfant.

Diplômée de l'Académie des Mines de

Cracovie, cette Polonaise d'origine possède le titre d'ingénieur en métallurgie. Ses activités au sein de l'entreprise? Prospection et visite des clients, participation aux expositions internationales, gestion des commandes et gestion financière. Ce qui lui plaît le plus? Le contact avec les gens. Quand on lui demande quels rêves elle nourrit pour son entreprise, elle répond tout simplement qu'on ne peut pas rêver, qu'il faut avoir les pieds sur terre.

Marianne Chapuis Borgeaud

Agente générale La Mobilière à Porrentruy depuis 2000. 1 enfant



Première femme à assumer ce poste à responsabilité au sein de sa compagnie en 175 ans d'existence, elle a 19 collaborateurs sous ses ordres. «Dans ce monde d'hommes, ce n'est pas facile tous les jours, mais que c'est gratifiant!» Indépendante, elle gère donc sa propre entreprise, s'occupe de la formation des apprentis et collaborateurs, de la gestion financière, des ressources humaines et, évidemment des clients. Elle est aussi maître professionnelle auxiliaire à l'Ecole professionnelle de Porrentruy et de Delémont. Son rêve? Garder la bonne entente qui règne au sein de l'entreprise.

Germaine Monnerat

Paysanne depuis 1982. Agente de poursuites depuis 1999. 5 enfants.

Au sein de l'entreprise agricole familiale, elle s'occupe de l'administration. Elle rêve de remettre un jour l'exploitation à son fils, avec le moins de dettes possible. Dans sa fonction d'agente de poursuites, elle apprécie les contacts humains. Et comme si cela ne suffisait

pas, elle cumule les mandats politiques: députée au Parlement jurassien depuis 1995, conseillère communale de 2001 à 2004, maire de Courfaivre dès 2005. Il lui reste donc peu de temps pour les loisirs, qu'elle consacrerait volontiers à la lecture.

Nicole Dal Zotto

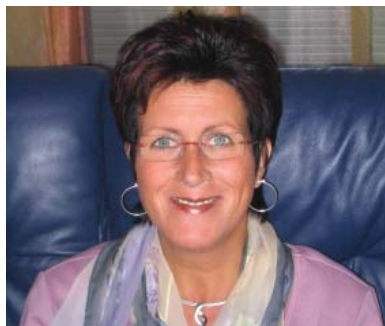
Responsable de l'agence Sofitex à Delémont depuis 2002. 3 enfants



Petite, elle rêvait de mise en scène et de création de spectacles. A la tête de l'agence de placement de personnel Sofitex depuis bientôt 4 ans, elle aspire désormais à faire grandir l'entreprise en Suisse. Ce qui lui plaît dans son travail? Les challenges, le rythme de travail toujours soutenu et la diversité. Polyglotte, elle aime le contact, très présent dans ce genre de métier. Elle avoue qu'il lui serait difficile d'assumer ses responsabilités sans l'aide de son compagnon et de ses parents. Elle remercie aussi ses trois enfants qui l'ont «épargnée».

Marianne Bregnard

Responsable du personnel de Moderna SA à Bonfol depuis 1999. 1 enfant



Elle n'est pas devenue couturière comme

elle en rêvait enfant, mais c'est quand même le textile qui occupe sa vie professionnelle puisqu'elle co-dirige une blanchisserie professionnelle avec son mari. A ce titre, elle s'occupe de la gestion du personnel, de la production et du contact avec la clientèle. La prise de responsabilités, les relations humaines, c'est ce qu'elle aime dans ce travail. Développer l'entreprise, elle veut bien, mais en lui conservant l'esprit «familial» dans lequel elle prospère aujourd'hui.

Laura Parziale

Gynécologue-obstétricienne FMH, installée depuis 1990 à Delémont. 2 enfants



Elle exerce à la fois dans son cabinet privé et comme médecin-chef adjointe dans le service de gynécologie-obstétrique de l'hôpital de Delémont. Elle assure notamment la garde pour le service 24h sur 24h avec deux collègues hommes. Elle assume alors toutes les urgences, accouchements aux instruments, césariennes et urgences chirurgicales gynécologiques. Elle a toujours voulu être médecin et a opté très tôt pour une spécialisation en gynécologie. «Aider à la naissance est très gratifiant, même et peut-être surtout lorsqu'il s'agit d'un accouchement compliqué».

Henriette Schaffter

UNE JOURNÉE AVEC...

Géraldine Letté: ma cheffe, j'en redemande

Et l'employée, comment perçoit-elle le management au féminin ? Géraldine Letté, 24 ans, est vendeuse en confection chez Metro à Delémont. La gérante de la boutique est une femme.

4

Elle en dit long en une phrase, Géraldine : « Imaginez. J'ai un chagrin d'amour. Vous me voyez expliquer à mon patron que je risque d'être un poil irritable ce jour-là ? Moi pas. Et bien, à ma patronne je peux. Et elle va comprendre ».

Présence, écoute, complicité. Trois qualités que Géraldine estampille « féminines ». Elle parle d'expérience, pour avoir connu d'autres contextes professionnels. « C'est surtout dans l'approche de la relation que je ressens la différence. Mais aussi dans la façon d'exercer l'autorité. L'homme-patron donnera un ordre de façon plus autoritaire. Et puis, il aura tendance, davantage qu'une femme, à mettre son grade en avant auprès de la clientèle ! ».

LA VENTE, MA VOCATION

En résumé, Géraldine apprécie beaucoup de travailler avec sa patronne. Et, en passant, elle tord le cou à une idée reçue qui veut que la rivalité règne au sein d'un groupe de femmes. « Au Metro de Delémont, nous sommes sept filles. Nous nous entendons super bien. Comme nous travaillons, pour la plupart, ensemble depuis de nombreuses années, nous

sommes réellement complices ». « La vente, c'est pour moi une vraie vocation. Dommage que bien des gens fassent ce métier par défaut, car il mérite d'être choisi pour lui-même. Bien sûr, les salaires ne sont pas très élevés, et les journées finissent tard. Mais pour qui aime le monde, le contact, c'est magnifique. Moi, j'ai toujours voulu être vendeuse. » Après deux ans d'apprentissage chez

ils apprécient. Quant à moi, je ne porte pas ces fringues qu'au boulot, vous savez, mais tout le temps ! C'est bien pratique, d'ailleurs, ça m'évite d'avoir à faire les boutiques ». Il est vrai que parmi 20'000 articles en rayon, Géraldine n'a que l'embaras du choix. Les produits arrivent quotidiennement de la centrale de Bienne. Ce qui signifie que Géraldine consacre beaucoup de son temps

à déballer, disposer, et effectuer les retours de marchandises.

Et son avenir, elle le voit comment, à 30 ans par exemple ? « Moins dans le magasin, et davantage dans la gestion. Metro est une assez grande boîte qui marche bien. Elle offre des perspectives, surtout à une personne dynamique et mobile. Ceci dit, je me plais à Delémont. Lorsque j'entends les collègues raconter leurs problèmes, avec la sécurité par exemple, je me dis qu'on est aussi bien dans une petite ville. Pour revenir à mes envies, je m'intéresse au marketing, je viens de me payer un cours dans cette branche, je vais essayer de le faire valoir. »



Metro, Géraldine a travaillé quelques années dans d'autres commerces et secteurs d'activités avant de saisir la première opportunité qui s'est présentée de rejoindre la boutique.

IDENTIFICATION AU PRODUIT

Outre l'ambiance, l'identification au produit est pour beaucoup dans la satisfaction qu'elle retire de son métier. « J'aime réellement les articles que je vends, donc, je veux qu'ils soient bien portés. Les clients le sentent et

OÙ SONT LES HOMMES?

Environ 90% des quelque 250 employés du groupe Metro sont des femmes. Le personnel des treize boutiques est presque exclusivement féminin, postes de gérance compris. Et les hommes, où les trouve-t-on ? « Les rares hommes se dénichent plutôt au siège, à Bienne. » Aux postes de direction, notamment...

Catherine Friedli

ECONOMIE

Informatique, le géant dispersé

Ingénieur en logiciels, concepteur de sites web, technicien en réseaux, administrateur de bases de données... le développement des nouvelles technologies a conduit l'informatique à créer toute une série de professions qui se sont adaptées et spécialisées au cours des années. En Suisse, plus de 100'000 personnes gagnent aujourd'hui leur vie dans ce domaine d'activité.

Les paysans travaillent dans des fermes, les enseignants dans des écoles, les maçons sur des chantiers. Si cette distribution des métiers dans des types d'entreprises constitue une réalité dans certaines branches d'activités, elle ne se vérifie qu'imparfaitement dans le domaine de l'informatique. Les principaux employeurs d'informaticiens sont d'une part les entreprises spécialisées (ALSO, ASCOM, IBM, BEDAG, etc.), mais surtout les grandes banques et assurances, l'industrie des machines, l'industrie chimique, l'électronique et l'horlogerie.

TENDANCE À L'EXTERNALISATION

Une enquête récente de l'Observatoire romand et tessinois de l'emploi (ORTE), réalisée en collaboration avec le Groupement Romand de l'Informatique (GRI) souligne la tendance à l'externalisation, par les entreprises, de différentes activités informatiques. C'est l'exemple d'une entreprise horlogère qui confie à une société spécialisée la maintenance de son parc informatique afin de concentrer ses efforts sur son métier, c'est-à-dire la conception et la manufacture de montres.

L'enquête révèle que la moitié des sociétés interrogées, qui ne sont pas spécialisées dans l'informatique, ont externalisé au cours des douze derniers mois une partie de leurs activités dans ce domaine. Dans 48% des cas, ces activités ont été confiées à des partenaires suisses et pour le reste à des sociétés de l'UE.

FEMMES PEU PRÉSENTES

En Suisse, le taux de femmes informaticiennes est faible. Cela tient aux traditions et aux préjugés. Cependant, les femmes ont toutes leurs chances dans l'informatique : les professions de l'informatique ne sont pas

que synonymes de «technique», mais aussi de contacts humains intenses et multiples. C'est notamment dans l'informatique que les souhaits exprimés par les femmes (travail à temps partiel, pause familiale) peuvent être largement satisfaits. Les femmes qui exercent un métier dans l'informatique s'y sentent généralement très à l'aise.

SE FORMER DANS LE JURA

Dans le canton du Jura, deux écoles proposent des formations caractéristiques de l'informatique. L'apprentissage d'informaticien peut être effectué à l'Ecole d'horlogerie et de microtechnique à Porrentruy. Ce cursus développe des compétences en vue d'assurer le fonctionnement de systèmes informatiques

très divers (PC, serveurs, périphériques, etc.). L'Ecole supérieure en informatique de gestion à Delémont propose quant à elle une formation de niveau supérieur qui donne notamment accès aux métiers liés à la conception, à la réalisation et à la maintenance de systèmes d'informations (sites internet et intranet complexes, bases de données, etc.).

Les débouchés, toutefois, ne sont pas innombrables dans le canton du Jura. Sur une population d'informaticiens que l'on peut estimer à 300, une vingtaine sont au chômage.

Nicolas Ackermann
Chef de projet OMMT

Plus d'infos sur: www.observatoire-orte.ch



Bien qu'elles s'y sentent généralement à l'aise, les femmes sont sous-représentées dans les métiers de l'informatique en Suisse

FICHE ORP 53

Signe particulier: chômeur saisonnier

Perdre son travail chaque hiver? C'est le lot de beaucoup d'employés de la construction, de l'agriculture ou de la restauration, des secteurs dont l'activité fluctue au fil des saisons.



Plus de 15% de la population active du canton du Jura travaille dans la construction (6%), l'agriculture (6,4%) et la restauration (3,3%)*. Un actif sur six. C'est dire que le chômage saisonnier n'a rien d'anecdotique dans notre région. La législation sur l'assurance-chômage prévoit différentes formes de prise en charge pour les personnes touchées par ce phénomène cyclique.

Dans la construction, lorsque les conditions climatiques empêchent le déroulement normal du travail, l'employeur bénéficie des prestations de l'assurance-chômage. Le salarié reste alors sous contrat. Depuis quelques années toutefois, les conditions d'octroi de cette prestation étant devenues plus restrictives, les employeurs préfèrent licencier tout ou partie de leur personnel pour le réengager au retour de la belle saison.

UN SECTEUR S'ARRÊTE, PAS LES RECHERCHES

En cas de licenciement « saisonnier », l'employeur notifie la dédite et les délais de résiliation s'appliquent, à moins que le contrat de travail soit de durée déterminée. Le salarié doit s'inscrire au chômage et rechercher du travail. Cette période « calme » est le moment idéal pour mettre à jour son dossier personnel et contacter des employeurs potentiels.

Cette courte période – en règle générale, elle ne dépasse pas quatre mois – doit aussi être synonyme de développement des compétences professionnelles. Avec son conseiller en personnel, le chômeur fait le bilan de son parcours professionnel et évalue dans quel(s) domaine(s) il peut acquérir des compétences supplémentaires.

Les Ateliers de Formation de Bassecourtois proposent différents cours de menuiserie, soudage et entretien du bâtiment. Les manutentionnaires peuvent se préparer au permis de cariste. Les

personnes de langue maternelle étrangère peuvent suivre des cours de français.

Pour les personnes travaillant dans la restauration et l'hôtellerie, la notion de pluriactivité doit être évoquée. Certes, le Jura n'est pas le Valais. Mais des emplois « d'hiver » existent ici aussi, pour peu que l'on fasse preuve de créativité dans ses recherches. Une employée de service peut trouver un emploi dans la vente, par exemple. Cette période « creuse » doit aussi être mise à profit pour améliorer ses connaissances. Le conseiller proposera peut-être un cours d'allemand, un stage de formation ou professionnel.

L'agriculture est touchée elle aussi, mais de manière plus marginale. En effet, nombre d'ouvriers agricoles travaillent en forêt durant l'hiver. Dans ce secteur, la notion de pluriactivité est tout à fait intégrée.

Comme l'on ne peut pas, et c'est heureux, changer le cours des saisons, il est très difficile voire impossible de prendre des mesures pour réduire ce type de chômage. Différentes réflexions et études sont pourtant en cours. L'une d'entre elles vise à annualiser le temps de travail. Le principe ? «Parquer» un certain nombre d'heures de travail durant l'été et les utiliser en hiver. Les partenaires sociaux en parlent dans le cadre des négociations des futures conventions collectives de travail. Ce principe tend à limiter au maximum la durée du chômage saisonnier et permet aux entreprises, dans la mesure où leurs carnets de commandes sont importants, de garder sous contrat leur personnel en hiver.

Joël Caillet

Conseiller en personnel ORP Porrentruy

*PLASTA : situation à fin 2004, Pierre Gfeller, coordinateur ORTE, Lausanne.

Grossesse et travail : attention fragile

Protection absolue contre le licenciement, aménagement des conditions de travail ; la femme enceinte a droit à des égards fixés dans la loi fédérale sur le travail. Il en va de sa santé et de celle de son enfant à naître.

Durant sa grossesse, la femme est particulièrement vulnérable aux contraintes liées au milieu de travail. Certaines substances chimiques (solvants, pesticides), certaines nuisances physiques peuvent avoir des conséquences graves sur le développement du fœtus. Toute une série de travaux sont donc interdits à la femme enceinte : déplacement de lourdes charges, mouvements ou postures fatigantes, travaux avec des chocs, travaux au froid ou à la chaleur, exposition au bruit, etc. La travailleuse enceinte doit pouvoir s'allonger et se reposer dans des conditions adaptées (couchette, local séparé, lavabo). L'employeur doit donc aménager les conditions de travail en conséquence.

Dès le quatrième mois de grossesse, la femme qui travaille principalement debout a droit à un repos quotidien de douze heures et à une pause supplémentaire après chaque tranche de travail de deux heures. Dès le sixième mois, elle ne peut être astreinte au travail en position debout plus de quatre heures par jour.

PAS LA NUIT

En cas de travail entre 20h et 6h, une travailleuse enceinte peut demander à être occupée à un poste équivalent de jour. Si l'employeur n'est pas en mesure de le lui proposer, elle a le droit de ne pas travailler et de toucher 80% de son salaire. Durant les huit semaines qui précèdent l'accouchement, tout travail de nuit est interdit. L'attribution d'un travail de jour devient alors obligatoire.

La femme enceinte, enfin, ne peut être occupée sans accord ! Elle peut donc en tout temps quitter son poste de travail. Evidemment, son salaire ne sera pas forcément payé, notamment en l'absence d'un certificat médical.



Après l'accouchement, il est interdit d'occuper une femme durant huit semaines. Les dispositions entrées en vigueur le 1^{er} juillet 2005 assurent toutefois un congé maternité de quatorze semaines au moins. Durant ce temps, la mère a droit au paiement de 80% de son salaire sous la forme d'indemnités journalières, si elle a été assurée à l'AVS durant les neuf mois précédant l'accouchement et si elle a travaillé durant au moins cinq mois avant la naissance.

APRÈS LA NAISSANCE

Lorsqu'elle retourne au travail, la mère dispose encore de certains droits si elle allaite son enfant. Elle est protégée contre les travaux pénibles mentionnés plus haut et elle doit disposer de temps pour l'allaitement. Ce temps sera totalement ou partiellement compté comme temps de travail selon que la mère allaitera dans ou hors de l'entreprise.

Jean PARRAT
Hygiéniste du travail

Site internet: www.jura.ch/ltr/femmes

Brochure seco téléchargeable: www.seco.admin.ch/publikationen

QUESTION DE CHÔMEUR

Au chômage pour l'hiver après avoir travaillé tout l'été, ai-je droit à des vacances payées ?

L'assurance chômage prévoit un droit aux jours sans contrôle, le principe étant d'accorder cinq jours ouvrables par période de trois mois de chômage. Ainsi, un assuré chômeur du 1^{er} décembre au 28 février aura droit à une semaine de « vacances » dès

le début du mois de mars. Par ailleurs, l'assuré étant libéré des recherches d'emploi un mois avant la prise d'un nouveau travail, il est important pour lui de se faire confirmer au plus vite son (ré)engagement, et d'en avertir son conseiller en personnel.

MARCHÉ DU TRAVAIL

Senior à 40 ans?

Incidations à sortir du marché du travail, allocations de rentes d'invalidité, patrons qui pensent problèmes et coûts quand on parle d'employés d'âge mûr; les seniors ne sont pas à la fête sur le marché du travail. Et pourtant, la Suisse se défend plutôt bien en comparaison européenne.

6 Quel est l'âge de la vieillesse ? Un informaticien de 35 ans entre dans la catégorie des seniors alors que son contemporain en médecine est encore à l'université... Il n'y a pas d'âge pour être vieux, mais c'est un fait trop souvent avéré: dès qu'un employeur lit dans un CV «55 ans», il le met de côté ! Notre société s'est transformée et valorise d'abord l'image, la performance et la jeunesse. Si la tendance au jeunisme est bien réelle, il convient, malgré tout, d'en relativiser les effets. Une étude de l'OCDE avance pour la Suisse un taux d'emploi de 72% des 50-64 ans, ce qui place notre pays en deuxième position derrière l'Islande.

La loi fédérale sur l'assurance-chômage accorde 520 indemnités journalières aux personnes qui ont plus de 55 ans - pour peu qu'elles justifient de 18 mois de cotisations au cours des 24 derniers mois. On pourrait en déduire que l'entrée dans la catégorie des seniors s'opère à cet âge-là. Que dire alors de cette offre d'emploi qui mentionnait récemment: «Auditeur senior, cinq ans d'expérience, âge maximal 35 ans»?

LES VERTUS DE L'EXPÉRIENCE

Injustement, l'expérience est parfois considérée comme une bougie qui n'éclaire que celui qui la porte. La réalité d'aujourd'hui est complexe et le marché du travail n'est pas réservé aux 28-40 ans. Les vertus de l'expérience, qui furent déterminantes pendant très longtemps, le redeviendront forcément. Car les seniors attestent de compétences indispensables comme la loyauté ou la fiabilité; ils ont généralement le sens des réalités, une bonne capacité d'analyse et d'organisation, savent gérer l'incertitude et résister aux frustrations. Et puis, leur productivité est comparable à celle des trentenaires, la rapidité de réaction étant compensée... par l'expérience !

L'expérience est indispensable et elle est présente partout, mais elle ne cadre pas toujours avec le «tout-pour-l'image» ambiant, et évoque l'obsolescence liée à la vieillesse. Une forme parfois sournoise et involontaire de discrimination à l'embauche sur des critères d'âge existe bel et bien. Lorsque s'y ajoutent d'autres discriminations liées à l'état de santé, la situation familiale, l'apparence physique, la nationalité ou l'opinion, elle est encore plus inacceptable.



La mondialisation s'accompagne de la montée en puissance des contraintes financières pour les chefs d'entreprise. La maximisation de la rentabilité à court terme est recherchée à travers une forte pression sur les coûts. Les seniors en font les frais, soit parce qu'ils sont actifs depuis longtemps dans l'entreprise avec des salaires élevés, soit parce qu'ils sont trop chers à l'engagement. Certes les exigences de résultats sont étroitement liées à l'innovation, d'où la nécessité de s'entourer de cadres et de spécialistes talentueux. Mais talent et innovation ne sont pas l'apanage exclusif des 30-40 ans ! On est plutôt en présence ici d'un prétexte qui permet, en certaines circonstances, de reléguer la responsabilité sociétale et éthique des entreprises au second rang. Les quinquagénaires tiennent une partie de leur destin entre leurs mains. Il leur appartient de s'exprimer davantage, de faire connaître

leurs compétences, leurs valeurs et leurs passions, et de se battre. S'il n'existe pas de recette miracle, il y a des attitudes et des choix qui permettent d'envisager l'avenir de façon plus positive. Tout d'abord, celui qui recherche un emploi doit avoir le courage de se former, quel que soit son âge. Ensuite, il est important que le quinquagénaire active son réseau et le développe en accordant toute son attention aux postes qui ne sont pas officiellement mis au concours. Il sera bien inspiré d'augmenter sa mobilité professionnelle et géographique et de veiller à formuler des prétentions de salaire raisonnables.

ET L'ÂGE DE LA RETRAITE?

Au vu de l'augmentation constante du nombre de rentiers et du faible taux de natalité, nous ne sommes qu'au début d'une réflexion de fond sur les modèles et mesures flexibles et combinés qui pourraient être mis en œuvre pour sauvegarder et pérenniser les assurances sociales de rentes. Des solutions différenciées, partiellement à la carte, intégrant le perfectionnement, le temps partiel, le salaire au mérite plutôt qu'en fonction de l'ancienneté, ou les horaires flexibles reviennent régulièrement dans le débat. La retraite à 67 ans n'est pas la panacée mais peut constituer un élément à intégrer dans une réflexion globale. Elle pourrait devenir financièrement nécessaire, même si aujourd'hui personne ne peut affirmer que les emplois existent pour cette classe de population. Encore que... en Suisse aujourd'hui, 16% des hommes et 9% des femmes travaillent alors qu'ils sont âgés de 65 à 75 ans.

Romain Flury

Coordinateur du Service public de l'emploi jurassien

Sur le thème du chômage et de l'âge:
www.observatoire-orte.ch

ACTUEL

EFEB et le développement durable... de compétences

« Développer la sécurité de l'employabilité, puisque la sécurité de l'emploi n'est plus garantie ». Ce credo du Service public de l'emploi, martelé par Gérald Kaech, a été au centre de la célébration du deuxième anniversaire d'Espace Formation Emploi Bassecourt, le 18 novembre dernier.

« EFEB est un instrument central de la politique du Service public de l'emploi » a rappelé Gérald Kaech, chef du Service des arts et métiers et du travail, le 18 novembre devant un parterre de quatre-vingt invités. « Cette politique vise à développer chez les personnes les plus vulnérables, c'est-à-dire celles qui accusent un déficit de compétences, la capacité d'obtenir et de conserver un emploi. »

Espace Formation Emploi Bassecourt est né le 1^{er} octobre 2003 du rapprochement de trois structures : les ateliers de formation pour les métiers de l'industrie (AFB), le semestre de motivation pour les jeunes de 15 à 25 ans (Déclic), et l'entreprise d'entraînement pour les secteurs commercial et administratif (Styltech). Quelque 120 personnes viennent s'y former chaque jour, assignées par les



Tenues moyenâgeuses réalisées par les participants aux cours des AFB. Un mandat des Médiévales de Saint-Ursanne

offices régionaux de placement, l'assurance-invalidité et les services sociaux régionaux. Soucieux d'ajuster les compétences de leurs apprenants aux besoins de l'économie régionale, les responsables d'EFEB ont annoncé plusieurs nouveautés pour 2006.

NOUVELLES FORMATIONS

Aux AFB, un cours de cuisine et service qui fera d'une pierre deux coups en dotant EFEB d'une cantine digne de ce nom ; et un cours d'horlogerie spécifique pour la pose de tubes. Avec ce module en particulier, les AFB visent clairement les entreprises susceptibles d'envoyer leurs employés en perfectionnement. Une mesure de prévention du chômage en quelque sorte ! Styltech s'est lancée dans une vaste auto-évaluation de ses prestations. Un travail qui portera comme nouveaux fruits un module RH (ressources humaines) et un module informatique, mais aussi un outil flambant neuf d'évaluation des compétences acquises par les apprenants. Il permettra d'établir des certificats plus pointus qu'à l'heure actuelle.

Les orateurs de cette cérémonie d'anniversaire ont tous insisté sur l'importance de donner du sens aux mesures de marché du travail pour en faire des outils vraiment performants. La meilleure preuve a pris la forme d'un... défilé de mode de costumes moyenâgeux, réalisés par les participants à divers cours des AFB pour les Médiévales 2005 de Saint-Ursanne. La motivation autour de ce projet a été immense, avec pour conséquence notable une baisse drastique du taux d'absentéisme ! C'est déjà ça.

COLLER AUX BESOINS DES ENTREPRISES

Le perfectionnement des demandeurs d'emploi n'étant évidemment pas une fin en soi, les organisateurs de la manifestation avaient invité les responsables RH de deux grandes entreprises, BAT à Boncourt et Orange à Bienne, à venir exposer leurs stratégies de recrutement. Les missions varient, les exigences se ressemblent : mobilité, flexibilité, qualifications.

Catherine Friedli



Anne-Françoise Balleys, responsable des ressources humaines chez BAT à Boncourt

FORMATION

Stage professionnel à l'Est: utile aux autres et à soi-même

Vécu seul chez soi, le chômage désapprend à travailler. D'où l'importance de le mettre à profit pour se perfectionner. Ici, ou ailleurs. Le Service jurassien de la coopération propose des stages professionnels de six mois dans les pays de l'Est.

8

« En huit mois et beaucoup de lettres, je n'avais décroché que quatre entretiens, dont un seul dans ma branche » raconte Marc, 42 ans, ex-chômeur. Ne voyant guère d'issue à son disqualifiant parcours de chômeur en Suisse, il a décidé de « se bouger ». Agir vaut mieux qu'attendre. Le Service de la coopération proposant aux sans-emploi des stages professionnels dans les pays de l'Est, Marc a décidé de tenter le coup. Direction Sarajevo, dans une organisation gouvernementale de soutien aux investissements : « C'était une expérience très positive pour moi. Je pense d'ailleurs que mon engagement en Bosnie a produit un bon effet sur les employeurs potentiels en Suisse », constate-t-il aujourd'hui.

Les autres pays d'accueil sont en priorité la Croatie, la Serbie, la Roumanie, la Russie. Chargée de mission pour la coopération internationale au Service de la coopération, Valérie Falbriard précise : « Il ne faut pas sous-estimer la demande en Europe centrale. Nous connaissons les régions concernées, nous y avons des réseaux et des contacts. Mais aux personnes intéressées par nos stages, nous demandons un projet personnel qui soit cohérent dans leur parcours professionnel ».

Le participant doit donc sérieusement préparer son départ, sans certitudes absolues quant à ce qu'il trouvera sur place. Contexte oblige, une entreprise à l'Est fonctionne rarement



Les tours jumelles de Sarajevo, symbole de la renaissance de la capitale bosniaque

comme un coucou suisse. Marc en a fait l'expérience, et Cécilia aussi : employée dans le domaine du tourisme, elle a pas mal « ramé » à Saint-Petersbourg avant de comprendre que « chacun est responsable de la réussite de son séjour » et que « le positif de tout cela est d'être forcée de persévérer pour réussir ».

D'ailleurs, Valérie Falbriard prévient : « ce que nous proposons est difficile ». Le Service de la coopération fournit cependant un bon appui logistique (avec des partenaires sur place) et un suivi, qui vient d'être consolidé. Avec cet encadrement, Cécilia, refaisant l'expérience,

se sentirait moins larguée. Même si un tel stage, garde une part d'impondérables. Financés par l'assurance-chômage, ces stages sont des PETF (programmes d'emplois temporaires fédéraux) reconnus par le Secrétariat d'Etat à l'économie (seco), mais qui n'ont d'« emplois » que le nom. Ils n'exemptent pas de l'obligation de postuler autant de fois que les ORP l'exigent, ne prolongent pas les délais-cadre, et ne garantissent pas de débouchés. Mais ils ont servi à Marc, qui a retrouvé un emploi de journaliste. Ils ont servi à Cécilia pour une place de travail où elle utilise ses connaissances de russe ; ou encore à Caroline, ex-stagiaire en Bosnie, actuellement collaboratrice du CICR. Ces exemples ne sont pas des exceptions. Car si les stages en Europe centrale ou orientale sont d'abord professionnels, ils incluent de fortes valeurs ajoutées : une expérience personnelle, humaine, culturelle. Et le goût, retrouvé, d'entreprendre.

Françoise Beeler
Ancienne participante

Plus d'infos : www.jura.ch/petf

Impressum :

Rédaction : Catherine Friedli, Henriette Schaffter
24-Septembre 1 / 2800 Delémont
catherine.friedli@jura.ch / tél. : 032 420 52 52

Coordination : Romain Flury
romain.flury@jura.ch

Objectif emploi: tirage 2'300 exemplaires
www.jura.ch/services/amt
ORP : www.espace-emploi.ch

« Le premier travail d'un dirigeant est de supprimer les obstacles »

Scott Adams

IMPRIMERIE DU DÉMOCRATE SA

**Toujours
une longueur
d'avance.**

6, route de Courroux
2800 Delémont
Tél. 032 421 18 18
Fax 032 421 19 00
technique@democrate.ch
www.democrate.ch

PHOTOGRAPHIE: ROGER MITER