



Rapport d'information du Conseil d'Etat au Grand Conseil

a) concernant

la politique en matière d'emploi

b) en réponse

- à la motion des groupes PopVertsSol et socialiste 09.151 du 23 juin 2009, "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage-sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel"
- à la recommandation du groupe socialiste 10.168 du 28 septembre 2010, "Révision de la LACI acceptée: et après?"
- au postulat du groupe socialiste 11.116 (ad 09.112) du 22 février 2011, "Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle"

(Du 3 septembre 2012)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

RESUMÉ

Le présent rapport vise, d'une part, à faire le point de la situation sur la politique cantonale en matière d'emploi, à informer votre Autorité sur les mesures prises et à lui présenter les réformes en cours. Il vise, d'autre part, à répondre à trois propositions de votre Autorité.

La situation sur le marché de l'emploi a beaucoup évolué depuis une décennie. Des réformes législatives importantes et l'apparition de nouveaux acteurs ont modifié le paysage de l'assurance-chômage et de la réinsertion professionnelle. Afin d'y faire face, il a fallu que la politique cantonale de l'emploi adapte son dispositif à ces nouveaux paradigmes.

Ce rapport nous permet de savoir d'où l'on vient, à quel niveau l'on se situe actuellement et vers quels objectifs la politique cantonale de l'emploi doit tendre. Il dresse aussi bien l'historique du contexte conjoncturel macro-économique que celui des mesures législatives fédérales et cantonales qui en découlent. Enfin, il met en exergue les réformes et les réorganisations qui ont été mises en place - et qui continueront à l'être - pour répondre aux aléas des dégradations économiques et à l'inadéquation entre le nombre de postes vacants et celui de demandeurs d'emplois. La réinsertion rapide et durable de ces derniers sur le marché du travail reste l'objectif prioritaire du Conseil d'Etat.

1. INTRODUCTION

Dès le début de la présente législature, la politique de l'emploi a été passablement exposée: aléas de la conjoncture, conséquences de la 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), contexte politico-institutionnel sensible, etc. Face à ces changements, des réformes ont été décidées. Les objectifs visés doivent donner un nouvel élan à la politique cantonale de l'emploi, offrir à tous les acteurs de l'économie des prestations en adéquation avec les réalités du marché, anticiper les évolutions conjoncturelles à venir et améliorer le dispositif de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi dans le canton. Les mesures prises devraient avoir des effets bénéfiques à tous les échelons du processus de réinsertion socio-professionnelle, incluant les personnes au bénéfice des mesures d'intégration professionnelle (MIP), ainsi que celles émergeant à l'aide sociale cantonale.

Le présent rapport vise également à répondre aux propositions pendantes de votre Autorité concernant l'emploi:

- La motion des groupes PopVertsSol et socialiste, "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage – sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel", déposée le 23 juin 2009 et acceptée, le 24 juin 2009 (cf. chapitre 4);
- La recommandation du groupe socialiste, "Révision de la LACI acceptée: et après?", déposée le 28 septembre 2010 et acceptée par 78 voix contre 14, le 29 septembre 2010 (cf. chapitre 5);
- Le postulat du groupe socialiste, "Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle", déposée le 22 février 2011 et acceptée par 55 voix contre 47, le 23 février 2011 (cf. chapitre 6)

2. CONTEXTE

a) Situation de l'emploi

Trois derniers cycles conjoncturels

Suite à la crise économique et financière du début des années nonante, le taux de chômage¹ cantonal a fortement augmenté, passant de 0,9% à 7,0% entre les mois de janvier 1990 et 1994. Sur la même période, le nombre de chômeurs a crû de 781 à 5924 personnes. Passé cette crise et malgré une légère hausse en 1997, le taux de chômage cantonal a amorcé une importante décrue qui a duré plus de sept ans pour atteindre 1,8% (1555 chômeurs) au mois de juin 2001.

A la fin des années 2000, la bulle internet (nouvelles technologies) a éclaté aux États-Unis, entraînant dans son sillage une crise économique mondiale qui a été accentuée par les attentats du World Trade Center du 11 septembre 2001 et la deuxième guerre du Golfe. Dès le début de l'été 2001, le canton de Neuchâtel a vu son taux de chômage augmenter jusqu'à 5% (5914 chômeurs) au mois de janvier 2004. S'est ensuivi une

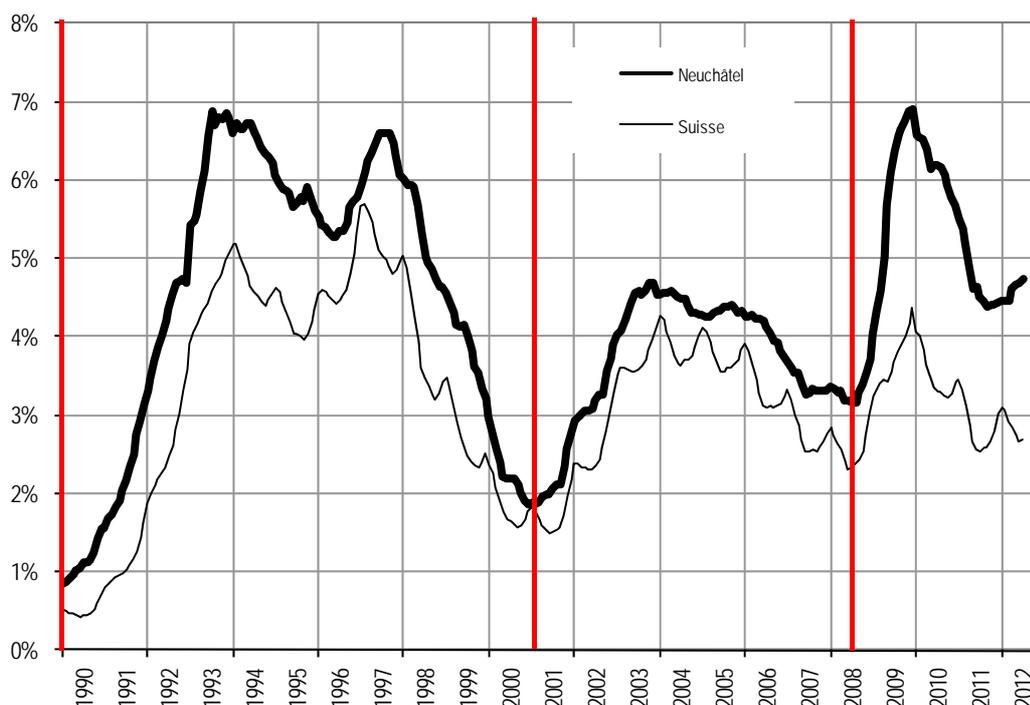
¹ L'évolution du taux de chômage renseigne sur la "santé" du marché de l'emploi. Il réagit généralement avec plusieurs mois de décalage en fonction des soubresauts de la conjoncture économique, à l'image des trois derniers cycles conjoncturels décrits ci-après.

embellie conjoncturelle qui a duré jusqu'au milieu de l'année 2008 avec un taux de chômage baissant à 3,0% (2585 chômeurs) au mois de juillet.

Fin 2007, une bulle immobilière a explosé aux États-Unis débouchant sur la crise économique mondiale dite des "subprimes". Dès la fin du troisième trimestre 2008, les effets dévastateurs de cette crise se sont fait ressentir dans le canton de Neuchâtel. La dégradation du taux de chômage a été aussi brutale que lors de la crise des années nonante mais a été de plus courte durée. En dix-huit mois (de juillet 2008 à janvier 2010), les offices régionaux de placement du canton ont enregistré une hausse de près de 4000 chômeurs (soit en moyenne 200 chômeurs supplémentaires par mois). Au mois de janvier 2010, le taux de chômage se montait à 7,3% (6291 chômeurs), niveau jamais atteint depuis l'instauration des statistiques sur le chômage en 1936. Dès février 2010, le marché cantonal de l'emploi s'est notablement amélioré. Le taux de chômage a continué de diminuer pour afficher son niveau le plus bas au mois de septembre 2011 avec 4,2% (3761 chômeurs).

Depuis le 4^e trimestre 2011, l'économie neuchâteloise a marqué un léger ralentissement. Le taux de chômage a augmenté en valeurs désaisonnalisées. Au mois de juillet 2012 (dernières données à disposition), ce taux atteignait 4,5%, soit 4030 chômeurs (cf. annexe 1 – Nouveau calcul du taux de chômage).

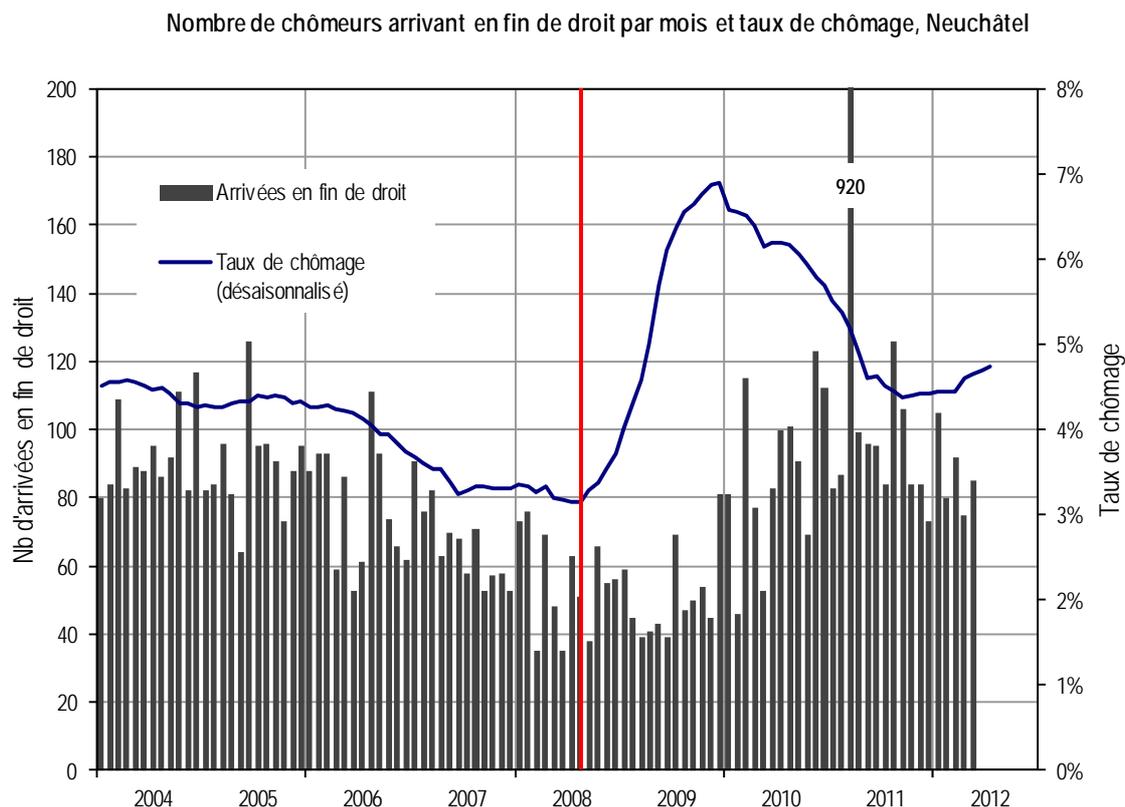
Evolution du taux de chômage (séries désaisonnalisées), Suisse et Neuchâtel



Le taux de chômage neuchâtelois évolue de façon identique au taux national. Toutefois, le canton enregistre systématiquement un taux supérieur à la moyenne suisse. De plus, les variations du taux de chômage à l'intérieur du canton sont accentuées par rapport à l'ensemble du pays. Autrement dit, le taux de chômage cantonal augmente plus fortement qu'au niveau suisse en cas de crise économique et diminue plus rapidement en cas d'embellie conjoncturelle. Cet état de fait s'explique par la structure même de l'économie cantonale axée principalement sur une industrie d'exportation hautement sensible aux aléas conjoncturels.

Chômeurs arrivés en fin de droit

La hausse du nombre de demandeurs d'emploi arrivant au terme de leur droit aux indemnités de chômage intervient en général avec un décalage d'une année par rapport à la hausse du taux de chômage. Alors qu'en 2009, le taux de chômage augmentait suite à la crise économique et financière des "subprimes", le nombre d'arrivées en fin de droit restait relativement bas (611 arrivées en fin de droit sur l'ensemble de l'année). Ce n'est qu'en 2010 que les effets de cette crise se sont reflétés sur le nombre d'arrivées en fin de droit. Cette année-là, le canton de Neuchâtel a comptabilisé 1052 personnes ayant perdu leur droit aux indemnités de chômage, soit 441 de plus qu'en 2009.



L'année 2011 a été quant à elle marquée par l'entrée en vigueur de la 4^e révision de la LACI. Ce changement législatif a fait craindre une arrivée massive de personnes en fin de droit en raison notamment de la réduction des périodes d'indemnisation pour certaines catégories de chômeurs.

Dans ses prévisions au 31 mars 2011, le service de l'emploi faisait état de 1158 demandeurs d'emploi susceptibles de perdre leur droit aux indemnités au 1^{er} avril 2011 (dont 1055 directement touchés par la révision). Ces prévisions se sont avérées légèrement surévaluées puisque, selon les chiffres du SECO, 920 personnes sont arrivées en fin de droit dans le canton au 1^{er} avril 2011.

A l'exception du nombre élevé d'arrivées en fin de droit à cette date, la révision de la LACI ne semble avoir eu qu'un impact modéré sur les autres mois de l'année. En effet, de mai à décembre 2011, le canton de Neuchâtel a enregistré 847 arrivées en fin de droit contre 809 pour la même période de 2010. En outre, depuis le début de l'année 2011, le nombre d'arrivées en fin de droit par mois a suivi une tendance à la baisse.

Il est encore trop tôt pour quantifier avec précision et de manière fiable les effets de la 4^e révision de la LACI sur le taux de chômage, le nombre d'arrivées en fin de droit et les

reports éventuels sur l'aide sociale. Cette analyse ne pourra être effectuée qu'avec le recul nécessaire, soit environ deux ans après l'entrée en vigueur de la révision.

b) Cadre légal et institutionnel

Au niveau fédéral

Depuis la 3^e révision de la Loi sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI), du 22 mars 2002, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003, le législateur a introduit un modèle de financement qui vise à l'équilibre des recettes et des dépenses de l'assurance-chômage sur l'ensemble d'un cycle conjoncturel. L'objectif consistant à atteindre l'équilibre financier existe depuis cette période-là et n'est donc pas nouveau pour l'assurance-chômage.

Toutefois, les prévisions à la base de ce modèle (taux de chômage national moyen de 2,5% soit 100.000 chômeurs) se sont avérées trop optimistes. En effet, le taux de chômage moyen suisse n'est jamais redescendu aussi bas ces dernières années. La conséquence de cette différence a conduit à un déficit structurel annuel de l'assurance d'environ 1 milliard de francs entre l'entrée en vigueur de la 3^e révision de la LACI en juillet 2003 et celle de la 4^e révision en avril 2011.

La 4^e révision partielle de la LACI, entrée en vigueur le 1^{er} avril 2011, avait donc pour objectif d'éponger le déficit et de rembourser les dettes cumulées par l'assurance-chômage. En raison de l'ampleur du déficit et de la dette, les mesures adoptées ont porté non pas sur les prestations dites de base, autrement dit, les montants de l'indemnité de chômage, mais sur:

- l'allongement de la période de cotisation de 6 à 12 mois;
- la diminution de la période d'indemnisation pour des catégories d'assurés (passage de 520 à 400 jours);
- la prolongation du délai d'attente pour les jeunes qui arrivent au chômage au terme de leur scolarité ou de leurs études et pour les demandeurs d'emploi dont le gain assuré dépasse 60.000 francs (cf. annexe 2 – Article 18 de la LACI);
- l'abaissement du plafond cantonal pour le financement des mesures relatives au marché du travail;
- l'introduction du pourcent de solidarité sur les cotisations des hauts revenus;
- la prise en charge réduite à 50% par la Confédération des coûts des mesures d'intégration pour les personnes qui ne sont pas assurées (contre 80% précédemment).

L'annexe 3 présente un tableau récapitulatif des changements entrés en vigueur au 1^{er} avril 2011 et au 1^{er} janvier 2012 concernant la période de cotisation et d'indemnisation.

Les indemnités de réduction de l'horaire de travail pour cause de chute des commandes (RHT) et celles destinées aux entreprises connaissant des difficultés en raison des conditions climatiques difficiles (intempéries), n'ont, quant à elles, pas subi de changements majeurs lors de la révision de 2011.

Enfin, parmi les mesures d'assainissement prises par le législateur en 2011 figure également l'introduction d'une disposition, à l'article 23 alinéa 3bis LACI, visant à

empêcher que des programmes d'emploi financés par les pouvoirs publics ne servent à ouvrir un droit aux indemnités de l'assurance-chômage. Le législateur a estimé que le but poursuivi par la politique du marché du travail devait permettre aux demandeurs d'emploi de réintégrer rapidement le monde du travail et non de continuer à percevoir durablement des prestations du chômage. Par conséquent, les programmes d'emploi temporaire financés dans le cadre des mesures d'intégration professionnelle (MIP) ne comptent désormais plus comme périodes de cotisation à l'assurance-chômage. Ils ne permettent donc plus la réouverture d'un droit aux indemnités de chômage. Ce changement législatif appelle un repositionnement des placements dans le cadre des MIP (cf. chapitre 3.3)

Au niveau cantonal

Sur le plan cantonal, la politique de l'emploi et les structures en charge de son application ont également été appelées à évoluer ces 30 dernières années:

1. Le 15 décembre 1982, votre Autorité a voté la loi concernant les mesures de crises destinées à lutter contre le chômage et à apporter un soutien aux personnes touchées par ce phénomène. Cette loi prévoyait la création d'un fonds de crise alimenté à parts égales entre le canton et les communes et la mise sur pied des mesures cantonales de crise destinées aux personnes arrivées en fin de droit. Ces dernières leur permettaient d'exercer un emploi, de rester actives sur le marché du travail, d'acquérir de nouvelles connaissances et de conserver des liens sociaux.
2. En 1988, pour renforcer la lutte contre le chômage et soutenir davantage les travailleurs qui recourent au placement, votre Autorité a adopté la loi sur le service de l'emploi (LSE). Dans ce cadre, l'office cantonal du travail avait pour mission de veiller à l'application des législations fédérales et cantonales sur le chômage, de mettre en œuvre la LSE et de coordonner l'activité des offices communaux et régionaux du travail.
3. Pour répondre à la révision de la loi sur l'assurance-chômage du 1^{er} janvier 1996 et ainsi permettre la création d'offices régionaux de placement (ORP) au 1^{er} janvier 1997, votre Autorité a adopté la loi concernant le marché du travail, le service de l'emploi, l'assurance-chômage et les mesures de crise. C'est donc à cette date que l'office cantonal du travail est devenu le service de l'emploi.
4. En 1999, les règlements et arrêtés cantonaux relatifs aux mesures d'intégration professionnelle ont été revus et adaptés à des situations nouvelles (RMIP et AMIP du 20 janvier 1999). De même, un décret concernant le contrôle du marché de l'emploi a également été adopté en l'an 2000.
5. Le 1^{er} janvier 2002, l'office du chômage a été dissout et ses prestations ont été confiées à la direction juridique du service de l'emploi. Dans le même temps, un nouvel office, l'office de surveillance (OSUR), a été créé.
6. En 2004, une nouvelle étape a été franchie avec l'adoption de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl). Cette dernière a abrogé divers textes légaux cantonaux, notamment la loi de 1996 (cf. chiffre 3) et le décret de 2000 (cf. chiffre 4) concernant le contrôle du marché cantonal de l'emploi. Il s'agissait essentiellement de tenir compte de la réorganisation du service de l'emploi intervenue en 2002 et d'intégrer les objectifs de collaboration interinstitutionnelle poursuivis depuis plusieurs années en matière de réinsertion. De même, cela permettait de tenir compte des changements introduits par les accords bilatéraux entre la Suisse et l'Union européenne dans le domaine du marché du travail et de rendre la législation

cantonale conforme aux dispositions de la loi fédérale sur l'assurance-chômage, dont la 3^e révision a pris effet le 1^{er} juillet 2003.

7. En 2006, le règlement des mesures d'intégration professionnelle (RMIP) est à nouveau modifié afin d'intégrer les mesures telles que le subventionnement du perfectionnement en entreprise pour les travailleurs faiblement qualifiés, l'allocation de formation cantonale (AFOC), le financement de cours pour les personnes en fin de droit, l'allocation d'encadrement en entreprise (AEE) ou encore l'allocation d'intégration professionnelle (AIP).
8. Le 1^{er} janvier 2008, le service d'inspection et de santé au travail (SIST) a été dissout et ses prestations confiées à l'OSUR, qui deviendra dès lors l'office de surveillance, de santé et d'inspection au travail (OSIS).
9. En prévision de la crise de 2009 et pour se prémunir de ses effets néfastes, des mesures conjoncturelles provisoires ont été adoptés par votre Autorité, sous la forme de trois décrets:
 - un crédit supplémentaire de 10 millions de francs destiné au fonds de promotion de l'économie;
 - un crédit supplémentaire de 10 millions de francs destiné au fonds d'intégration professionnelle;
 - un crédit supplémentaire de 4 millions de francs destiné au fonds cantonal de l'énergie.

Pour appuyer la réduction de l'horaire de travail (RHT), ces mesures ouvraient la possibilité de prendre en charge également une partie du salaire du personnel qualifié pour maintenir les compétences-clés et le potentiel de développement au sein des entreprises qui traversaient des difficultés importantes.

Enfin, pour favoriser la prise d'emploi des jeunes sortis de formation, le service de l'emploi a mis sur pied, pour les années 2009 et 2010, les stages professionnels "gagnons ensemble". Ces derniers permettaient la prise en charge par le fond cantonal de la contribution de l'employeur.

10. Le 1^{er} janvier 2010, certaines prestations du service de l'emploi ont été confiées à un nouveau service de surveillance et des relations du travail (SSRT) composé d'un office juridique et de surveillance (OJSU), d'un office du contrôle (OFCO) et d'un office d'inspection du travail (OFIT).
11. Le 27 novembre 2011, un décret prévoyant l'inscription du droit au salaire minimum dans la Constitution neuchâteloise est accepté par le peuple par 54,46% des suffrages. Soucieux de respecter la volonté populaire, le Conseil d'Etat a instauré, par arrêté du 4 juillet 2012, une commission extra-parlementaire réunissant les principaux partis politiques du canton ainsi que des représentants des partenaires sociaux. Cette commission est présidée par le chef du département de l'économie. Elle a pour objectif de favoriser la discussion et rechercher un consensus entre les différentes parties afin de traduire ce nouvel article constitutionnel en acte législatif.
12. Le 1^{er} janvier 2012, le SSRT est dissout et ses trois offices sont intégrés au service de l'emploi.

c) Contexte conjoncturel et évolution des besoins des entreprises

L'application de la LACI est soumise aux variations conjoncturelles; le contexte économique évolue (reprise et expansion économique, haute conjoncture, crise, récession), les besoins des entreprises également, ainsi que les besoins sur le marché de l'emploi, tant d'un point de vue quantitatif que qualitatif. A titre d'exemple, en période de reprise économique, les entreprises se montrent plus sélectives lors de leurs recrutements, la qualité des dossiers sur le marché du travail étant relativement plus élevée qu'en période de basse conjoncture. Dans une phase de haute conjoncture ou de plein emploi, par contre, les demandeurs d'emploi qualifiés se faisant plus rares, les entreprises sont généralement prêtes à accueillir des employés ne répondant pas à l'ensemble des critères de sélection. Si en période d'expansion, les entreprises sont confrontées à la problématique du recrutement de nouveaux collaborateurs, elles sont aussi orientées sur la fidélisation du personnel en période de haute conjoncture. Lors de crises ou de récessions, les entreprises doivent trouver des solutions pour préserver leurs emplois, les compétences-clés et le savoir-faire, voire procéder à d'éventuels licenciements collectifs si la pérennité de l'entreprise l'exige.

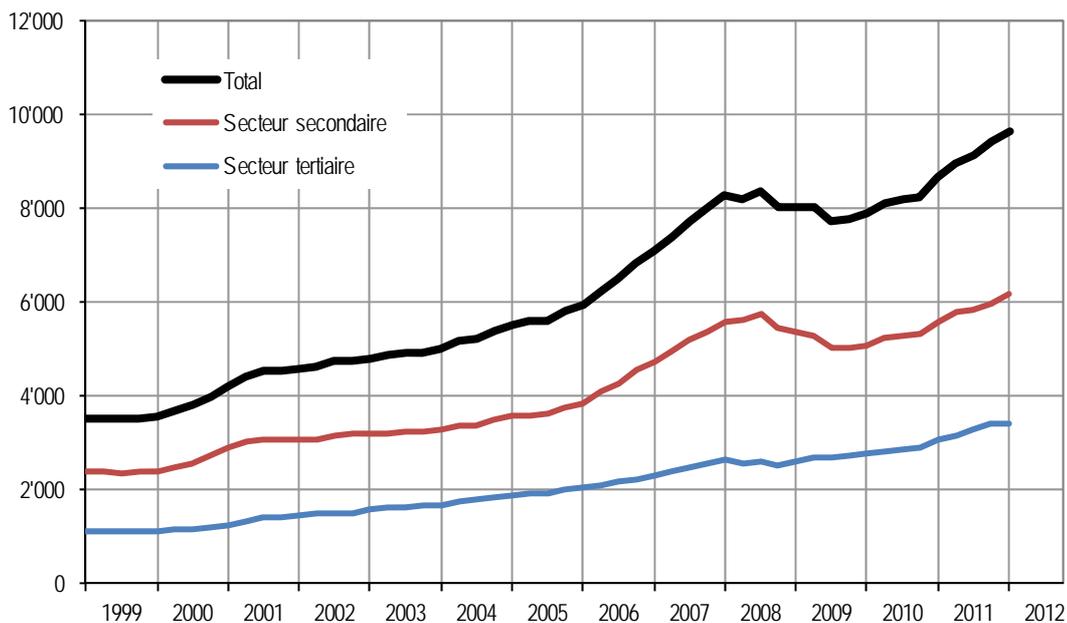
La prise en compte des aspects liés à la conjoncture ainsi que l'anticipation de l'évolution des besoins des entreprises sont des éléments-clé de la politique de l'emploi (Annexe 4 – stratégie de réinsertion des demandeurs d'emploi en lien avec les cycles conjoncturels / Évolution des besoins globaux des entreprises en lien avec les cycles conjoncturels / Nos prestations destinées à votre entreprise).

Dès lors, le rôle, les priorités et les moyens engagés par le Conseil d'Etat sont également amenés à s'adapter aux différentes phases conjoncturelles afin d'apporter une réponse adéquate à la problématique de la réinsertion des demandeurs d'emploi.

d) Libre circulation des personnes et concurrence sur le marché de l'emploi

Suite à l'entrée en vigueur de l'accord sur la libre circulation des personnes, les principales barrières à l'entrée sur le marché du travail suisse pour les ressortissants européens ont été levées. Depuis le mois de juin 2004, avec l'abolition du contrôle des conditions de travail et de la priorité à la main-d'œuvre locale, le bassin de recrutement "naturel" des entreprises neuchâteloises s'est élargi, notamment à la France voisine. Même si le phénomène du travail frontalier n'est pas nouveau dans le canton (on dénombrait déjà plus de 3500 travailleurs frontaliers à la fin des années nonante), force est de constater qu'il s'est amplifié au fil des ans.

Evolution de l'effectif de travailleurs frontaliers dans le canton de Neuchâtel



Sur les quinze dernières années, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de 174% soit, en moyenne annuelle, une progression de 11,6%. En général, pendant les périodes de repli conjoncturel, l'évolution du nombre de frontaliers ralentit, tout en restant positive. Depuis la fin des années nonante, seule la crise économique et financière de 2008 a entraîné une diminution des effectifs de travailleurs frontaliers dans le canton. A fin mars 2012, on dénombrait 9623 frontaliers en activité ce qui représente 11% des emplois du canton.

Forte d'un savoir-faire reconnu dans le secteur industriel, la main-d'œuvre frontalière a permis et permet aux entreprises neuchâteloises de poursuivre leur développement, notamment en période de haute conjoncture, lorsque ces dernières peinent à trouver sur le marché local la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin. Si le recours facilité à la main-d'œuvre frontalière est un atout pour le développement des entreprises, elle pénalise toutefois la réinsertion de nos demandeurs d'emploi les plus fragiles. Ces derniers, avec l'abolition de la priorité à la main d'œuvre locale, sont désormais en concurrence directe avec les travailleurs frontaliers réputés plus jeunes, plus qualifiés et plus mobiles. Afin d'assurer à nos demandeurs d'emploi une meilleure adéquation avec les besoins des entreprises et ainsi augmenter leur employabilité, plusieurs mesures décrites dans le présent rapport au chapitre 3 ont été prises. De plus, le service de l'emploi est en contact étroit avec les services de Pôle Emploi en France voisine dans le but de mieux cerner le phénomène frontalier (cf. annexe 5 – Article "*Les travailleurs frontaliers franc-comtois dans l'Arc jurassien suisse, Observatoire statistique transfrontalier de l'Arc jurassien, 2011*").

e) Objectifs du SECO

Dans le cadre de l'exécution de la LACI, un des principaux objectifs des ORP est de réduire le dommage à l'assurance-chômage (limiter le nombre d'indemnités journalières versées aux demandeurs d'emploi) en misant sur la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi. Cet objectif est formalisé dans un accord (accord portant sur l'exécution de la LACI).

L'atteinte de l'objectif de réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi est évaluée annuellement par le SECO sur la base de quatre indicateurs et d'un indice global

(cf. annexe 6 – Résultats obtenus par le canton aux indicateurs du seco – détails par indicateurs).

	Objectifs	Indicateurs	Poids
1	Réinsérer rapidement	Nombre moyen de jours d'indemnisation des chômeurs désinscrits	50%
2	Eviter le chômage de longue durée	Part des chômeurs entrés en chômage de longue durée (>1 an)	20%
3	Eviter les arrivées en fin de droit	Part des chômeurs arrivés en fin de droit	20%
4	Eviter les réinscriptions	Part des réinscriptions dans les quatre mois qui suivent la reprise d'une activité lucrative	10%
	Réinsertion rapide et durable	Indice global	100%

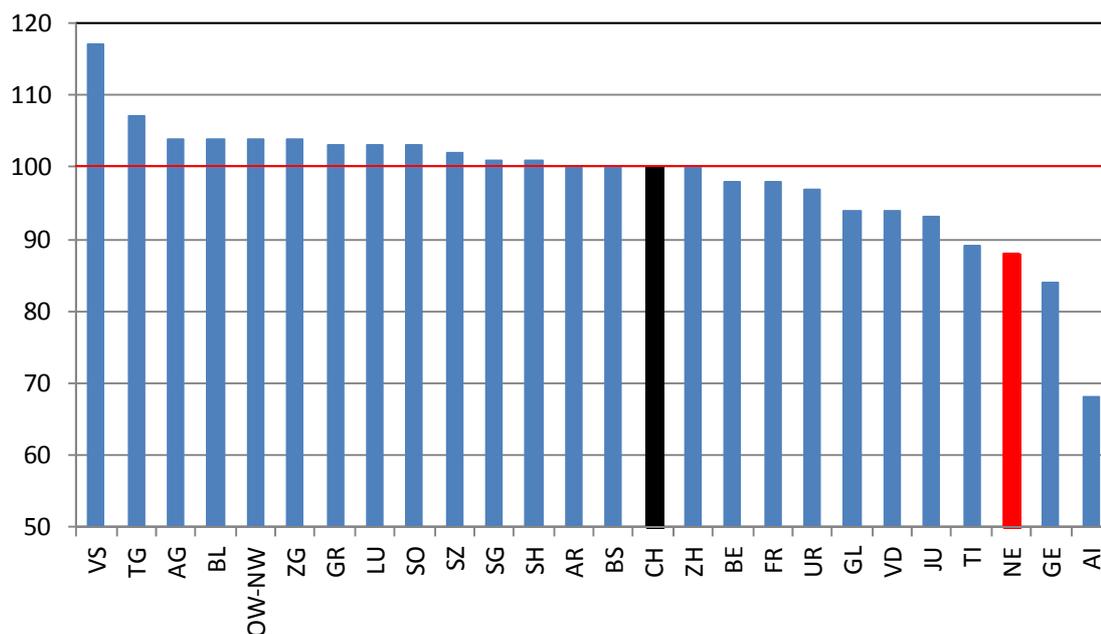
Afin de tenir compte des facteurs sur lesquels les ORP n'ont aucune influence (structure économique du canton, caractéristiques des demandeurs d'emploi, branches saisonnières, part de frontaliers, etc.), l'indice global est corrigé à l'aide d'un modèle économétrique²).

En 2010, l'indice corrigé du canton de Neuchâtel se monte à 88 (indice brut 74). Comme le montre le graphique ci-dessous, le canton se place en queue de classement, suivi uniquement par les cantons de Genève et d'Appenzell Rhodes-Intérieures.

En 2011, l'indice global corrigé s'est fixé à 87 points (indice brut 80). Ce résultat est plutôt encourageant, la dégradation de l'indice corrigé ayant été contenue. Les mesures prises par le service de l'emploi (cf. chapitre 3) et la réforme de l'ORPN déploieront leurs effets à moyen terme, ce qui devrait se traduire par une amélioration des résultats du seco ces prochaines années.

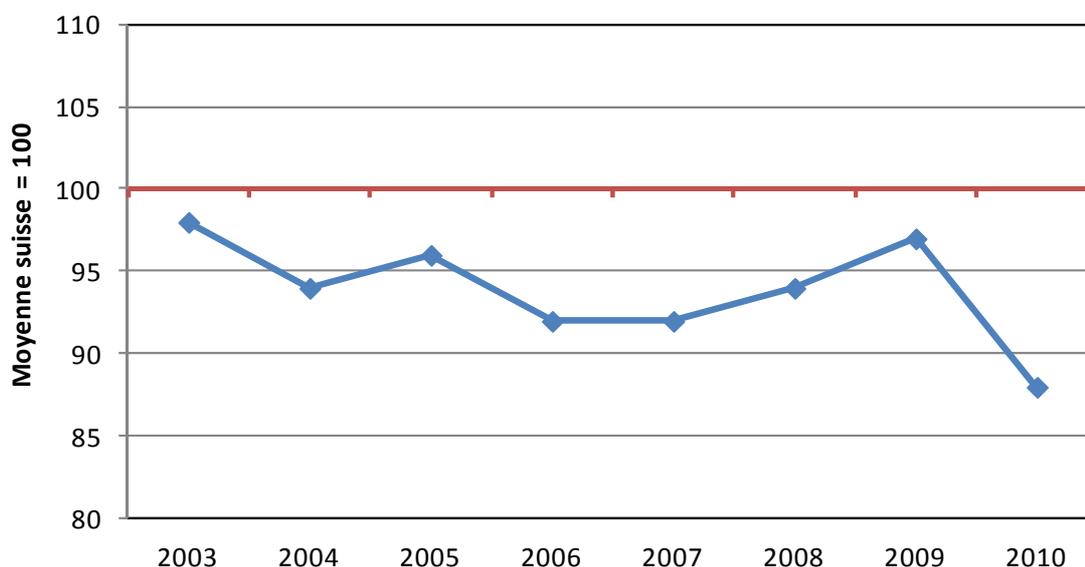
² A noter que pour le canton de Neuchâtel, la correction des facteurs exogènes améliore généralement les résultats, les conditions-cadre pour la réinsertion des demandeurs étant moins favorables (tissu économique très sensible aux aléas conjoncturels, part de demandeurs d'emploi étrangers importante, forte présence de travailleurs frontaliers, etc.).

Indice global (corrigé) 2010, comparaison intercantonale



Le graphique suivant montre également que l'indice corrigé du canton de Neuchâtel est historiquement plus faible que la moyenne nationale. Il s'est fortement détérioré (-11 points) entre 2009 et 2010. Pour inverser cette évolution, des mesures ont été prises et sont en cours de réalisation (cf. chapitre 3).

Evolution de l'indice global corrigé du canton de Neuchâtel



f) Gestion ad intérim des offices de l'ex-SSRT

Après la création, le 1^{er} janvier 2010, du service de surveillance et des relations du travail (SSRT), le Conseil d'Etat a décidé, lors de sa séance du 10 novembre 2010, de rattacher provisoirement les trois offices de ce service au service de l'emploi dès le 1^{er} janvier 2011. Ce rattachement, qui coïncide avec l'entrée en fonction d'une nouvelle direction au service de l'emploi, a été confirmé par le Conseil d'Etat le 17 août 2011.

g) Audit interne

La vacance du poste de chef de service en 2010, suivie de la création, également en 2010, puis de la suppression, en 2011, du SSRT, ont déstabilisé le service de l'emploi et conduit à des dysfonctionnements. Afin d'établir un état des lieux, un audit interne a été effectué par la direction du service, en 2011. Cet audit a duré 8 mois, a nécessité plus de 150 heures de travail et a impliqué l'ensemble des 130 collaborateurs du service.

Cet audit a permis de mettre en lumière la nature des problèmes de fonctionnement rencontrés (incompréhension, détérioration du climat de travail, confusion des rôles et des responsabilités, absence de sentiment d'appartenance au service...) et de prendre les mesures correctrices requises (cf. chapitre 3).

h) Expertise externe

En prévision de l'entrée en vigueur de la 4^e révision de la loi sur l'assurance-chômage, l'IDHEAP a, sur mandat du service, procédé à une expertise des mesures neuchâtelaises du marché du travail. Les objectifs consistaient à comparer le dispositif cantonal à celui d'autres cantons ainsi qu'à proposer de nouvelles mesures et des pistes d'amélioration.

Il ressort de cette étude les éléments suivants :

- Les objectifs du dispositif actuel dans le canton de Neuchâtel sont plutôt d'ordre social, voire financier. Dans la plupart des cas, les programmes sont orientés vers la réouverture d'un droit à l'assurance-chômage;
- Le taux de retour à l'emploi de ces différents programmes est en lien avec celui existant dans les structures analogues d'autres cantons romands. Toutefois, des programmes d'aide aux recherches d'emploi ou des mesures orientées sur les besoins des entreprises obtiennent de meilleurs résultats en termes de réinsertion professionnelle;
- La création de programmes spécifiques d'emploi temporaire serait souhaitable et bénéfique à l'économie neuchâtelaise dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration ainsi que dans certains secteurs industriels qui manifestent une croissance importante et des opportunités d'embauches conséquentes;
- Les dimensions "réinsertion professionnelle" et "contacts avec les entreprises" sont à mettre au centre du dispositif futur pour garantir un meilleur taux de retour à l'emploi des personnes inscrites auprès de l'ORP.

La conclusion de cette étude confirme les résultats des travaux menés au sein du service durant ces dernières années et met en exergue la nécessité de réorienter de manière profonde et rapide les différents ateliers développés au sein des programmes d'emploi temporaire vers les besoins exprimés par les acteurs économiques de la place. C'est à cette condition-là que ces structures permettront d'assurer une meilleure adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre dans notre canton.

Pour faire face à l'ensemble des éléments évoqués dans le présent chapitre, des mesures ont été prises afin de permettre l'évolution du dispositif de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi neuchâtelais vers un modèle adapté à ces nouvelles conditions.

3. MESURES PRISES

3.1 Réorganisation du service de l'emploi

a) *Intégration des offices de l'ex-SSRT*

Après un exercice 2010 sensible, l'année 2011 aura permis de stabiliser la situation au sein des différents offices du SSRT, plus particulièrement au sein de l'OFCO. Suite au départ de la quasi totalité des collaborateurs de cet office, des mesures liées à la sauvegarde du savoir-faire au sein de la structure, la formalisation écrite des procédures de travail, de même qu'un plan de formation destiné aux nouveaux inspecteurs engagés, ont été prises.

L'intégration définitive de l'OFCO, l'OJSU et l'OFIT au service de l'emploi, au 1^{er} janvier 2012, a permis de:

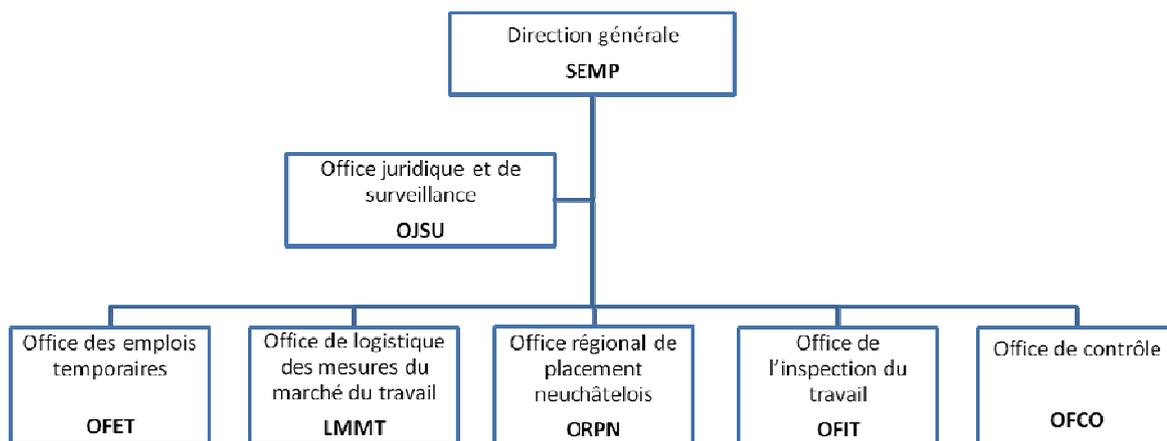
- Retrouver une cohérence dans les missions du service de l'emploi, rendant celui-ci comparable aux structures de la majorité des cantons de Suisse occidentale;
- Renouer avec une meilleure efficacité par des prestations et des contrôles centralisés et coordonnés;
- Retrouver une légitimité juridique, notamment en lien à l'autorité compétente au sens de la loi sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl) et du règlement concernant l'assurance-chômage (RAC);
- Réaliser des économies suite à la suppression d'une fonction de chef de service.

De surcroît, la réintégration de ces offices a été l'occasion de clore un chapitre particulièrement éprouvant pour les collaborateurs concernés et de permettre un retour vers une certaine sérénité au sein de la structure du service de l'emploi.

b) *Simplification de l'organisation et rapatriement de compétences-clés à la direction générale du service*

La nouvelle organisation du service de l'emploi, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012, compte actuellement 7 entités et n'excède pas 3 niveaux hiérarchiques entre les collaborateurs et la direction du service. Elle permet de mettre sur un pied d'égalité l'ensemble des offices qui sont "au front" et confère à l'OJSU un rôle d'état-major et de soutien pour l'ensemble du service de l'emploi sur les questions juridiques. Quant à l'ORPN, il est encore appelé à évoluer ces prochaines années (cf. chapitre 3.2).

Les prestations stratégiques et transversales (veille stratégique, gestion des ressources humaines, gestion financière, gestion de projets, etc.) ont été regroupées au sein de la direction générale (cf. organigramme ci-après).



En complément, un groupe de travail, intitulé "Simplification" a été créé afin d'analyser l'ensemble des processus et procédures de travail, dans le but d'en établir une cartographie exhaustive et, à terme, d'en simplifier l'usage. L'objectif de cette démarche est de préserver le savoir-faire, assurer la pérennité du fonctionnement des offices et du service tout en améliorant les mécanismes de coordination et l'efficacité de l'organisation.

Par ailleurs, l'exiguïté des locaux du bâtiment de la rue du Parc 119 à La Chaux-de-Fonds et les nombreux changements organisationnels intervenus ces dernières années ont eu pour conséquence la dissémination de certains offices, notamment celui de la direction générale dont les collaborateurs étaient répartis sur trois étages. Afin d'offrir à chaque office un cadre de travail approprié, des remaniements de locaux ont été effectués, permettant ainsi une meilleure coordination du travail et circulation des informations au sein de chaque entité.

c) Refonte des structures décisionnelles et communicationnelles du service

L'audit interne effectué ayant mis en exergue un certain nombre de problèmes de fonctionnement dans les structures décisionnelles et communicationnelles, les liaisons entre la direction et les offices ont été revues. Dès le 1^{er} janvier 2012, chaque chef d'office rencontre ainsi régulièrement la direction générale pour traiter les dossiers de type opérationnels et managériaux. Enfin, un colloque réunissant l'ensemble des chefs d'office sera mis sur pied pour traiter des aspects stratégiques.

D'un point de vue opérationnel, chaque office se réunit à l'occasion d'un colloque à intervalles réguliers afin de traiter la gestion des dossiers et l'organisation du travail en général.

La coordination inter-office s'effectue au cas par cas, en fonction des sujets et est placée sous la responsabilité des chefs d'office concernés.

Un colloque plénier, réunissant l'ensemble des collaborateurs du service de l'emploi et organisé une à deux fois par année, vient compléter le dispositif de circulation de l'information. Ces colloques permettent à la direction de communiquer sur les grandes lignes de la stratégie poursuivie, les principales échéances, le niveau d'atteinte des objectifs, l'accueil des nouveaux collaborateurs, les prestations ou le travail réalisé au sein des offices.

3.2 Réorganisation de l'office régional de placement neuchâtelois (ORPN)

a) *Constats de base*

Le service de l'emploi, au travers de l'ORPN, a pour mission de réinsérer "rapidement et durablement" les demandeurs d'emploi sur le marché du travail. L'enjeu est donc la mise en adéquation des profils des demandeurs d'emploi avec les besoins des employeurs.

b) *Fonction de conseiller en personnel*

La fonction de conseiller en personnel regroupe divers aspects, qui, parfois, en rendent l'exercice complexe. Ce dernier doit tout d'abord être capable de développer et d'entretenir des contacts privilégiés avec les entreprises du canton pour que l'ORP soit considéré comme un partenaire fiable en matière de recrutement et d'emploi, ceci afin d'obtenir des places vacantes. Pour ce faire, il lui est demandé d'adopter des comportements et compétences professionnels proches de ceux rencontrés dans le milieu de la vente: faire preuve d'entregent, de rapidité et de flexibilité, et se centrer sur les besoins du client en offrant un service de qualité, adapté selon les besoins spécifiques de chaque entreprise. Sans ceux-ci, le placement de demandeurs d'emploi est proprement rendu impossible.

Ensuite, le conseiller doit pouvoir sélectionner les profils adéquats afin de les proposer aux employeurs et garantir ainsi la meilleure qualité du placement qui soit, condition sine qua non du maintien d'un partenariat et d'une relation de confiance avec les acteurs de l'économie privée.

Dans un autre registre, le conseiller en personnel doit être en mesure d'établir un bilan initial de la situation professionnelle de chaque assuré afin de définir s'il peut immédiatement réintégrer le marché de l'emploi ou s'il existe des besoins en formation ou en perfectionnement professionnel. Pour ce faire, il lui est indispensable de connaître parfaitement l'offre de formations, cantonale et intercantonale, afin d'améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi en adéquation avec les besoins exprimés sur le marché de travail.

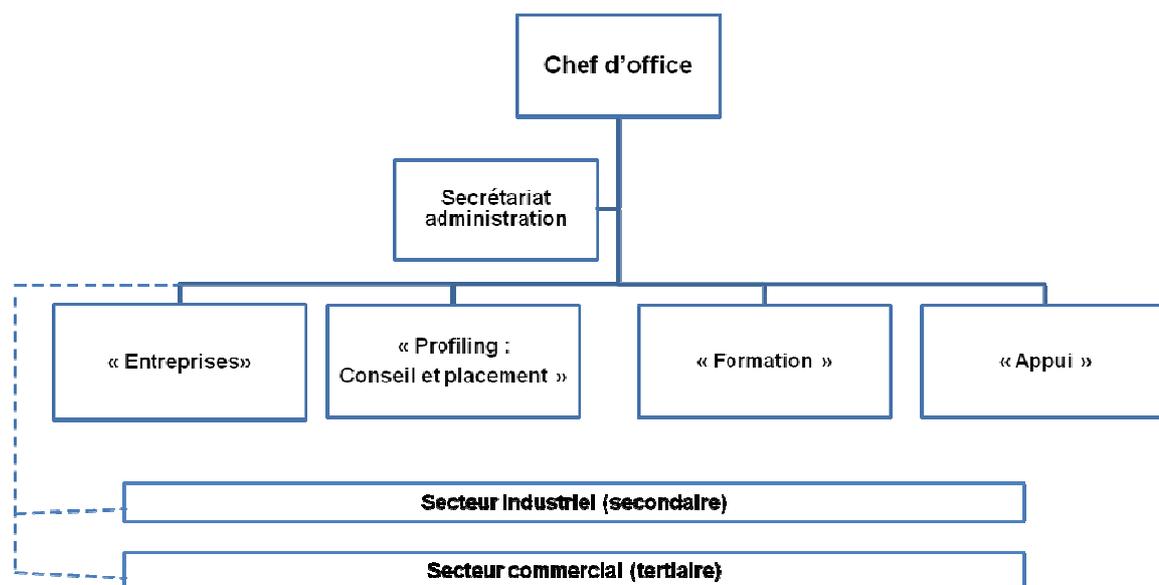
Enfin, une perte d'emploi ou une précarisation en milieu professionnel peut engendrer une déstabilisation profonde du demandeur d'emploi. D'autres problématiques peuvent alors survenir, telles que la perte de sécurité financière et un risque d'endettement accru, l'apparition d'éventuelles addictions, de symptômes de dépression, de sentiments d'incompréhension, voire de révolte. Cela peut évidemment avoir de lourdes conséquences sur la situation sociale ou familiale de l'assuré. Le conseiller en personnel doit donc également assumer un rôle d'accompagnant lorsque la situation l'exige. Il doit être en mesure de détecter certains signes et pouvoir activer les partenaires adéquats en fonction des problématiques rencontrées. Dans ce cas de figure, la prise en charge socio-professionnelle devient prioritaire et le conseiller en personnel doit être capable de mettre en avant d'autres compétences professionnelles, plus proches cette fois de l'assistanat social ou socio-professionnel: écoute, empathie, travail de deuil, recadrage, accompagnement, collaboration dans le cadre de la CII, etc.

Au vu de ce qui précède, remplir tous les critères afin de répondre aux exigences de la fonction de conseiller en personnel relève du défi, lorsque cela ne relève pas de l'impossible. Si de telles fonctions peuvent être assumées correctement dans de petits cantons, au bénéfice d'un taux de chômage relativement bas, force est de constater que la structure de l'emploi dans le canton de Neuchâtel, les importantes variations de ces dernières années et les enjeux économiques qui y sont liés, invitent à envisager la fonction de conseiller en personnel sous un jour nouveau.

Pour ce faire, l'option retenue par le service de l'emploi consiste en la spécialisation de la fonction de conseiller en personnel, axée sur les différents "clients" et les types de prestations.

c) Nouvelle organisation de l'ORPN

Cette spécialisation des conseillers en personnel passe par la réorganisation de l'ORPN et la création de secteurs (cf. organigramme ci-dessous).



Cette nouvelle organisation permet une prise en charge différenciée et personnalisée des entreprises d'une part et des demandeurs d'emploi d'autre part par la création de "deux portes d'entrées" à l'ORP.

1. Porte d'entrée des entreprises

L'objectif du secteur entreprises de l'ORPN, baptisé ORP – ProEntreprises, est de professionnaliser les contacts avec les entreprises de la place, en répondant mieux et plus rapidement à leurs demandes, tout en permettant un taux de retour à l'emploi plus élevé des demandeurs d'emploi. ORP – ProEntreprises est le garant de l'adéquation entre le profil des demandeurs d'emploi et les besoins des employeurs. Il représente la porte d'entrée unique à l'ORPN pour les entreprises du canton.

Les réflexions sur ce secteur ont débuté durant le deuxième semestre 2011 et le recrutement de huit conseillers spécialisés a eu lieu durant le mois de janvier 2012. Sa mise en place concrète a débuté en février de la même année et l'annonce publique de son lancement officiel s'est déroulée le 30 août 2012 par le biais d'une conférence de presse.

Ces conseillers, appuyés par la direction du service, ont mené huit sous-projets, dont le contenu était le suivant:

- Définition de la mission, des objectifs et de l'organisation du secteur entreprises;
- Établissement de la nouvelle description de fonction des conseillers spécialisés en entreprises;

- Définition des processus et méthodologies de travail;
- Gestion des ressources humaines en lien à la nouvelle activité du secteur et coordination du transfert des dossiers des conseillers spécialisés en entreprises vers les conseillers en personnel afin de dégager les ressources nécessaires aux contacts entreprises;
- Définition et développement du marketing et du matériel promotionnel du secteur;
- Définition des objectifs-qualité et des indicateurs de performances, ainsi que proposition d'objectifs visant à assurer la qualité des prestations fournies aux entreprises et développement des indicateurs permettant d'en évaluer l'atteinte;
- Transfert des contacts-entreprises aux conseillers spécialisés;
- Définition et participation aux travaux réalisés dans le cadre de l'association neuchâteloise des entreprises de placement temporaire (ANEPT).

Atelier de test en horlogerie

Pour répondre à la demande croissante de main-d'œuvre qualifiée du secteur horloger, un atelier de tests a été créé en décembre 2011 au sein même des locaux de l'ORP de La Chaux-de-Fonds. Objectif: favoriser la réinsertion et réorientation professionnelle de demandeurs d'emploi dans le secteur de l'horlogerie afin de répondre au mieux aux attentes et aux perspectives d'embauches annoncées pour ces prochaines années.

Cet atelier de test en horlogerie permet aux conseillers spécialisés en entreprises:

- de tester les capacités des demandeurs d'emploi sur la base des critères requis par la branche horlogère (mises en situations réelles) avant de les proposer aux employeurs, permettant ainsi d'améliorer sensiblement la qualité des dossiers présentés.
- de détecter les potentiels et les talents inexploités de demandeurs d'emploi issus d'autres branches professionnelles où les débouchés ne permettent plus un retour à l'emploi "rapide et durable".

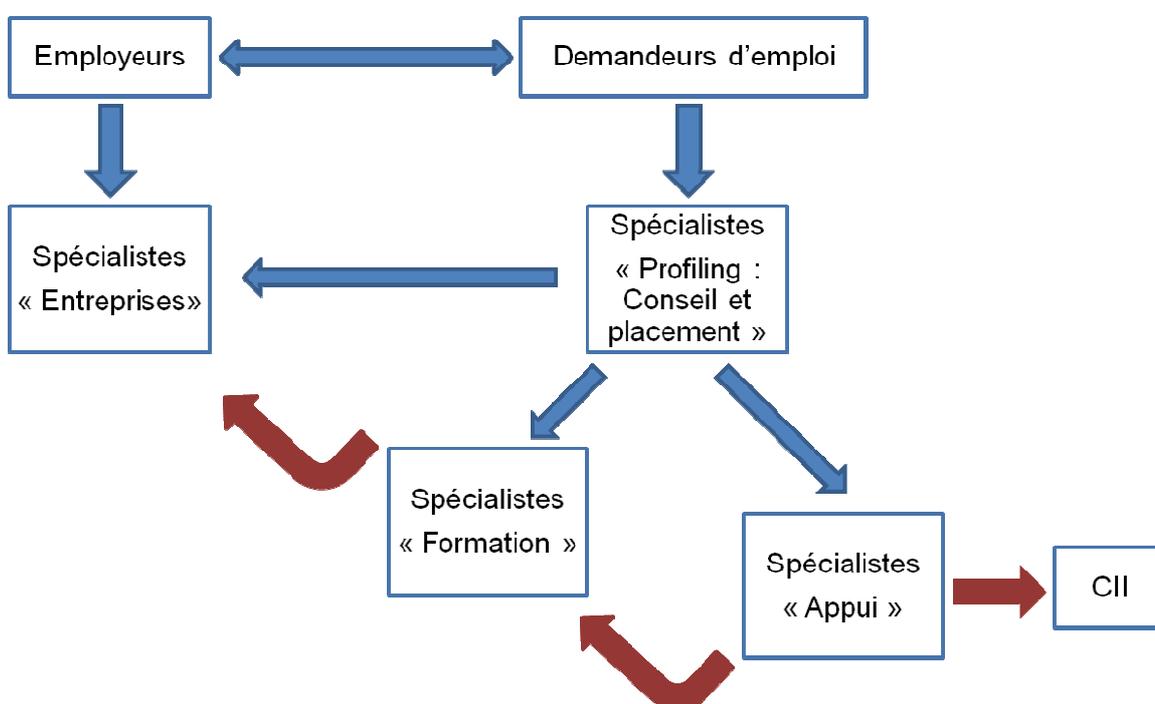
De mi-janvier à mi-juin 2012, 79 demandeurs d'emploi ont passé un test dans cet atelier, ce qui a permis à 7 d'entre eux de retrouver un emploi dans l'horlogerie, 6 autres dossiers étant encore à l'étude chez divers employeurs potentiels. Sur la totalité des demandeurs d'emploi ayant effectué ce test, 24 ont obtenu des résultats permettant de proposer directement leurs dossiers aux employeurs, 25 avaient un niveau intermédiaire nécessitant de la pratique, par exemple dans un programme spécifique d'emploi temporaire, avant que leurs dossiers ne puissent être proposés. 30 personnes avaient un niveau trop faible pour leur permettre d'exercer dans le domaine de l'horlogerie.

2. Porte d'entrée des demandeurs d'emploi

Les réflexions sur ce concept ont débuté en 2011 et la mise en œuvre, faisant suite au lancement de ORP – ProEntreprises, se fera de manière progressive ces prochains mois avec pour objectif que l'ensemble du dispositif soit pleinement opérationnel à l'horizon 2015.

Comme le montre le schéma suivant, lorsqu'un demandeur d'emploi s'inscrit à l'ORP, il sera tout d'abord reçu par un conseiller en personnel généraliste du secteur "profiling :

conseil et placement" qui établira un bilan initial complet. Si son dossier professionnel est en adéquation avec les besoins du marché du travail, il sera mis en relation avec un spécialiste en entreprises en vue de lui proposer un emploi, un stage ou un test en entreprise. Si cela n'est pas immédiatement possible, son dossier sera transmis à un spécialiste en formation qui pourra analyser les besoins spécifiques de l'assuré, l'orienter et le suivre durant son perfectionnement professionnel. Si la problématique ne relève pas des qualifications professionnelles, le dossier sera confié à un spécialiste en appui. Ce dernier aura pour mission de comprendre la problématique particulière de l'assuré et trouver des pistes afin d'en permettre la résolution. Dans le cas présent, l'objectif reste la réinsertion rapide et durable. L'enjeu consistera donc à permettre à l'assuré de compléter son parcours professionnel avec une formation ou un perfectionnement professionnel adéquat, tout en lui apportant le soutien nécessaire et une solution professionnelle qui puisse lui convenir. A défaut, les démarches nécessaires vers les institutions de la collaboration interinstitutionnelle (CII) telles que l'assurance-invalidité, par exemple, pourront être entamées assez tôt afin d'éviter à l'assuré d'arriver en fin de droit avec pour seule perspective l'aide sociale cantonale.



Pour que le dispositif développe tout son potentiel, la professionnalisation de la fonction de conseiller en personnel se poursuivra ces prochains mois par la mise en place des secteurs "profiling : conseil et placement", "formation" et "appui".

3.3 Optimisation des mesures du marché du travail (MMT)

a) Mesures du marché du travail en général

Les mesures du marché du travail (MMT) regroupent généralement toutes les mesures qui peuvent être octroyées aux demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un ORP, dans le cadre de l'assurance-chômage (LACI) ou par le biais du fond pour l'intégration professionnelle (FIP), telles que:

- Des cours collectifs et individuels
- Des stages de formation ou stages professionnels
- Des stages en entreprises de pratique commerciale
- Des placements en semestre de motivation

- Différentes mesures spécifiques (allocation d'initiation au travail, allocation de formation, tests en entreprise, etc.)
- Des placements au sein des institutions étatiques et para-étatiques
- Des placements au sein de programmes spécifiques d'emploi temporaire (PSET)

b) Programmes spécifiques d'emploi temporaire (PSET)

Le canton de Neuchâtel compte, en 2012, dix programmes spécifiques d'emploi temporaire: A.R.T, Ateliers 93, Ateliers Phénix, Bâtiplus, CNIP Passerelle, Ecoval, Evologia, Infoplus, La Joliette et Tricouti. Chacun de ces programmes peut contenir un, voire plusieurs ateliers spécifiques, parfois même jusqu'à sept ateliers. Quant à la taille de ces derniers, ils peuvent varier d'une à trente places-année.

Selon l'article G1 de la circulaire MMT éditée par le SECO, *"Les programmes d'emploi temporaire financés par l'AC visent à faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle rapide et durable des assurés. Cette mesure est d'autant plus efficace qu'elle:*

- a. *porte sur des activités proches de la réalité professionnelle qui répondent à la formation et aux aptitudes de l'assuré ainsi qu'à la situation sur le marché du travail (maintien, respectivement amélioration de la compétence professionnelle)*
- b. *intègre un volet formation conçu en fonction des besoins du marché du travail et de l'assuré.*

Elle ne doit pas servir d'autre objectif que l'insertion ou la réinsertion de l'assuré."

Avant l'entrée en vigueur de la 4^{ème} révision de la LACI, les différents programmes d'emploi temporaire accueillait également des demandeurs d'emploi en fin de droit pour des placements de six à douze mois, financés par le fond d'intégration professionnelle. Cette pratique permettait aux demandeurs d'emploi de rester en activité malgré le fait qu'ils n'avaient plus droit aux prestations fédérales de l'assurance-chômage. Mais ces placements dans les programmes d'emploi temporaire présentaient un autre avantage: ils permettaient à la personne en fin de droit de cotiser à l'assurance-chômage durant les douze mois du placement et ainsi, d'ouvrir un nouveau droit aux prestations de cette dernière. De la sorte, les demandeurs d'emploi arrivés en fin de droit restaient en contact permanent avec le monde du marché du travail et n'émergeaient pas à l'aide sociale communale et cantonale.

Durant de nombreuses années, les programmes d'emploi temporaire ont pleinement rempli leur fonction et ont permis à un nombre important de demandeurs d'emploi de rester à proximité du marché du travail sans pour autant sortir de l'assurance-chômage. La plupart des programmes ont, de ce fait, développé et déployé des activités de type occupationnel qui ne permettaient toutefois pas directement de satisfaire aux exigences de l'article G1 de la circulaire relative aux mesures du marché du travail du SECO, à savoir la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi.

L'entrée en vigueur de la 4^{ème} révision de la loi sur l'assurance-chômage au 1^{er} avril 2011 a remis en question certaines pratiques, notamment le placement d'un demandeur d'emploi en fin de droit dans un programme d'emploi temporaire dans le but d'ouvrir un nouveau droit à l'assurance-chômage. Ce changement pose la question de la nature, voire de l'existence de programmes d'emploi temporaire à caractère occupationnel; pour y répondre, le projet "Optimisation des mesures du marché du travail" a été initié.

c) Le projet "Optimisation des mesures du marché du travail"

Le service de l'emploi a la chance de pouvoir compter sur des partenaires de longue date que sont les organisateurs des programmes spécifiques d'emploi temporaires. Démarré

en 2012, ce projet, qui s'inscrit dans un esprit de partenariat et de collaboration, se décline en trois phases et devrait aboutir début 2015.

1. Analyse du panel de MMT existantes

Le placement dans un programme d'emploi temporaire fait appel à de nombreux interlocuteurs au sein du service de l'emploi, tels que le conseiller en personnel de l'ORP, le conseiller en placement de l'office des emplois temporaires ainsi que les spécialistes en logistique des mesures du marché du travail. La première phase du projet a donc consisté en la réunion à large échelle de ces différents intervenants afin de définir une typologie de programmes et des critères permettant d'attribuer chaque atelier à l'une de trois catégories suivantes:

- Atelier à forte valeur ajoutée en termes de réinsertion professionnelle;
- Atelier à caractère socio-professionnel;
- Atelier de type occupationnel.

Deux journées de travail et un certain nombre d'indicateurs chiffrés ont permis d'aboutir au diagnostic faisant état, au mois de mai 2012, de l'existence de 10 ateliers à caractère professionnels, 5 ateliers de type socio-professionnel et 15 ateliers de type occupationnel. Rappelons ici qu'un programme d'emploi temporaire peut contenir plusieurs ateliers distincts.

Parallèlement à cette première étape, plusieurs conseillers en personnel spécialisés en entreprises ont reçu la mission de collecter les besoins en qualifications sur le marché de l'emploi afin d'envisager la création de nouveaux ateliers ou programmes d'emploi temporaire. Cet apport doit permettre de détecter les besoins afin de pouvoir y répondre en créant les structures nécessaires.

2. Rencontre avec les organisateurs des programmes

La deuxième étape du projet a consisté en une matinée de présentation à l'ensemble des responsables et organisateurs de ces programmes. Cette rencontre avait pour but premier d'officialiser les démarches en cours, d'expliquer les nouvelles orientations stratégiques du service de l'emploi et les enjeux pour les collectivités publiques, ainsi que d'informer sur les démarches et réorganisations entreprises au sein du service de l'emploi. En finalité, cette matinée, qui sera suivi par d'autres rencontres, a invité les organisateurs à une collaboration étroite avec le service de l'emploi tout au long du projet "Optimisation des mesures du marché du travail".

3. Suivi personnalisé de chaque programme d'emploi temporaire

Dans le même temps, chaque organisateur de programme s'est vu convié à une séance en bilatéral avec l'office de logistique des mesures du marché du travail afin de discuter individuellement des résultats obtenus par sa propre structure. L'objectif étant de recentrer les programmes sur des activités en lien avec le marché de l'emploi et qui répondent à un besoin réel. Pour certains, une légère amélioration des conditions-cadre devrait permettre cette adéquation. Pour d'autres, la réorganisation sera complète et profonde, vu l'éloignement des activités déployées en regard des exigences du marché du travail. Enfin, les ateliers qui, cas échéant, ne souhaiteraient pas entrer dans cette démarche de réinsertion professionnelle, voire socio-professionnelle, verraient leur subventionnement progressivement supprimé tout en gardant la possibilité de s'approcher d'un autre organisme de financement.

Pour mener à bien cette réforme, les moyens nécessaires émanant du fonds de l'assurance-chômage sont mis à disposition, notamment pour améliorer les infrastructures et les conditions-cadre. De plus, chaque organisateur dispose d'une équipe pluridisciplinaire composée d'un collaborateur de la LMMT (gestion du programme), d'un collaborateur de l'OFET (placement) ainsi que d'un conseiller en personnel spécialisé en entreprises (lien avec les acteurs économiques). Avec l'appui de ces ressources supplémentaires, les organisateurs de programmes sont ainsi soutenus dans la démarche de professionnalisation de leurs ateliers respectifs.

Par cette approche participative, le service de l'emploi souhaite pérenniser les partenariats existants tout en optimisant les activités dans le but de répondre à l'article G1 de la circulaire relative aux mesures du marché du travail, à savoir, faciliter la réinsertion professionnelle rapide et durable des demandeurs d'emploi.

d) Changement des règles de financement

A la demande des autres partenaires de la collaboration interinstitutionnelle (service de l'action sociale, service des migrations, office AI), le service de l'emploi, par le biais de son office de logistique des mesures du marché du travail, s'est vu confier la coordination et la gestion des contacts avec les programmes, la gestion des budgets et des comptes ainsi que l'évaluation périodique et l'amélioration de la qualité au nom de l'ensemble des services placeurs.

Cette répartition des tâches au sein de la collaboration interinstitutionnelle (CII) est valable pour les programmes de réinsertion professionnelle et de réinsertion socio-professionnelle. Les programmes de réinsertion sociale qui, en fonction de leurs objectifs, n'accueillent pas de public du service de l'emploi sont exclusivement gérés par le service de l'action sociale.

Ainsi les modifications apportées aux PSET et le travail conduit par le service de l'emploi profiteront à l'ensemble des partenaires de la collaboration interinstitutionnelle ainsi qu'à leurs bénéficiaires respectifs.

Jusqu'à ce jour, le financement des programmes spécifiques d'emploi temporaires (PSET) est réalisé sur la base des coûts effectifs, mais avec un plafond maximum de CHF 60 francs par jour et par place.

La professionnalisation des différents ateliers aura des incidences d'un point de vue financier. Dans un premier temps, des investissements assez importants devront être consentis et ne pourront être admis dans la limite de CHF 60 francs par jour et par place. Un supplément de subventionnement sera alloué en fonction des besoins.

De plus, au-delà de ces investissements initiaux, le plafond sera augmenté de 50% à hauteur de 90 francs par jour et par place lorsque cela se justifie, s'agissant notamment des ateliers à forte valeur ajoutée en termes de réinsertion professionnelle. Cette augmentation du tarif prend en compte le fait qu'un atelier à caractère professionnel contribue activement à la réinsertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi qui lui sont confiés, ceci incluant une obligation de résultat. Cette application différenciée du tarif de la place-année incitera donc les ateliers à la professionnalisation de leurs activités.

1. *Un exemple – Ecoval*

A titre d'exemple, citons le programme Ecoval qui a été choisi dans le cadre du projet-pilote de professionnalisation des programmes spécifiques d'emploi temporaire (PSET). Jusqu'à présent, il comptait quatre ateliers :

- Rénovation informatique/électrique (6 places);
- Administration (2 places);
- Brocante industrielle (5 places);
- Menuiserie/serrurerie/peinture (8 places).

Désormais, il a été décidé de regrouper la menuiserie/serrurerie/peinture et la brocante dans un atelier de cinq places et de développer un nouvel atelier essentiellement centré sur l'horlogerie de huit places en lien direct avec le marché de l'emploi local. Afin de mieux cibler les besoins des entreprises en termes de compétences recherchées pour du personnel peu qualifié, des entrevues avec les responsables des ressources humaines de différentes sociétés ont été effectuées. Ces visites ont été organisées conjointement avec le responsable du programme Ecoval, un conseiller ORP spécialisé en entreprises et un spécialiste en logistique des mesures du marché du travail. A la lumière des indications recueillies lors de ces entretiens, il a été décidé de répartir les huit places du nouvel atelier de la manière suivante:

- Encartage d'aiguilles de montres
- Pose d'appliques / mise en plaques
- Démontage/montage de mouvement
- Mesure de pièces
- Visitage / empierrage binoculaire
- Montage de maillons de bracelets
- Ebavurage
- Électrotechnique/Bobinage

L'objectif est de permettre aux demandeurs d'emploi peu qualifiés d'être confrontés à un environnement professionnel par la pratique d'activités directement utilisables sur le marché du travail. Cette mesure d'emploi peut être complétée par la suite par une mesure de formation afin d'optimiser les chances d'un retour à l'emploi. Cet exemple illustre parfaitement le passage d'une logique "d'occupation" à une logique de pratique professionnelle.

2. *Un exemple – Tricouti*

Le programme Tricouti comporte 21 places partagées entre le service de l'emploi, le service de l'action sociale (SAS) et le service des migrations (SMIG). L'atelier principal permet d'acquérir des compétences sociales, voire socio-professionnelles dans le domaine de la couture.

L'idée directrice de professionnalisation de ce programme est de pouvoir transférer les compétences techniques, liées à l'habileté manuelle et la motricité fine très développée chez une couturière. Cette habileté manuelle est déjà connue des manufactures horlogères qui font régulièrement appel à des couturières, coiffeuses, manucures, etc. pour des travaux fins et précis, nécessitant une bonne vue. Des contacts entre le service de l'emploi et le programme ont déjà été entrepris afin de modifier l'infrastructure existante et d'évaluer les besoins en encadrement. D'autre part, une demande a été faite au CIFOM pour la mise en place de modules de pratique professionnelle en lien avec le marché de l'emploi.

3.4 Mise en place d'indicateurs de suivi des performances

Les profonds changements apportés à l'ORPN ont pour principal objectif d'améliorer la prise en charge des demandeurs d'emploi et de favoriser leur réinsertion rapide et durable sur le marché du travail. Afin de vérifier si ces changements aboutissent aux résultats escomptés, le service de l'emploi souhaite se doter d'un tableau de bord favorisant le pilotage de l'ensemble des offices chargés de l'exécution de la LACI et permettant d'une part de mesurer l'atteinte des objectifs fixés et d'autre part de suivre en continu la qualité des prestations offertes tant aux demandeurs d'emploi qu'aux entreprises.

Basé sur l'approche du tableau de bord prospectif de Kaplan et Norton³, ce tableau de bord permettra de traduire les missions et la stratégie en un ensemble d'objectifs et d'indicateurs de performance et de qualité articulés autour de quatre axes principaux :

- Financier
- Entreprises
- Demandeurs d'emploi
- Organisation et collaborateurs

Les indicateurs formant les quatre axes du tableau de bord seront construits au fur et à mesure que les différentes cellules de l'ORPN se mettront en place. Au final, cet outil permettra à la direction du service de l'emploi de quantifier les effets de la restructuration de l'ORPN, d'améliorer en continu la qualité de ses prestations tant internes qu'externes et de prendre, le cas échéant, les mesures correctives nécessaires (cf. annexe 7 – Les quatre axes du tableau de bord).

4. RÉPONSE À LA MOTION 09.151 DES GROUPES POPVERTSSOL ET SOCIALISTE DU 23 JUIN 2009, "RÉVISION DE LA LOI FÉDÉRALE SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE – SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL"

4.1 Introduction

La motion des groupes PopVertsSol et socialiste "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage – sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel" a été déposée le 23 juin 2009. A cette même date, la motion ainsi que son urgence ont été acceptées et non combattues.

09.151

23 juin 2009

Motion des groupes PopVertsSol et socialiste

Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage/sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel

A l'augmentation continue du chômage et aux sombres prévisions sur le marché du travail, la quatrième révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI) répond par des économies sur les prestations et par des reports de charges sur les cantons.

³ R. S. Kaplan et D. P. Norton, "Le tableau de bord prospectif", *Eyrolles Editions d'Organisation*, 2010

Lors de précédentes crises économiques, comme actuellement, notre canton est plus durement touché que le reste du pays en raison de son économie exportatrice. Dans ce contexte de récession, il est à craindre que les demandeurs d'emploi, les chômeuses, les chômeurs, les jeunes en fin de formation et les personnes en insertion professionnelle soient les premiers désignés pour payer la crise qui frappe.

Au vu de l'urgence et de l'importance de la crise, nous demandons au Conseil d'Etat, à l'instar de l'association pour la défense des chômeurs (ADC), d'étudier:

- les moyens par lesquels il peut concrètement s'opposer au démantèlement prévu par la révision de la LACI;*
- comment il peut intervenir auprès du Parlement et du Conseil fédéral pour que la quatrième révision de la LACI maintienne et renforce les prestations pour les sans emploi;*
- comment il peut compenser, le cas échéant, pour les sans-emplois de notre Canton, toute péjoration des mesures d'intégration professionnelle (MIP).*

L'urgence est demandée.

Signataires: M. Ebel, F. Konrad, D. de la Reussille, T. Perret, C. Maeder-Milz, S. Latrèche, N. Fellrath, M. Bise, Ph. Loup, M.-C. Jeanprêtre Pittet, C. Borel, J. Lebel Calame, J. Hainard, B. Nussbaumer, M. Guillaume-Gentil, A. Clerc Birambeau, S. Locatelli, M. Castioni, S. Fassbind-Ducommun, F. Cuche, C. Fischer, E. Flury, A. Tissot Schulthess, M. Giovannini, D. Moratel, J.-C. Berger, O. Arni, P. Herrmann, J.-C. Pedroli, L. Debrot, N. de Pury, F. Fivaz, J.-D. Blant, D. Ziegler, J.-P. Veya, V. Leimgruber, E. Fernandez, T. Bregnard, D. Angst, P.-A. Thiébaud, V. Pantillon, P. Erard, S. Vuilleumier, G. Hirschy, C. Dupraz, T. Huguenin-Elie et C. Mermet.

4.2 Réponse à la consultation de la Confédération

Les sombres perspectives sur le front de l'emploi prévalant à l'époque de la mise en consultation du projet de la quatrième révision de la loi sur l'assurance-chômage ont suscité une attention accrue de la classe politique et des autorités compétentes en matière d'emploi dans notre canton. En effet, les buts poursuivis par cette quatrième révision contrastaient radicalement avec la situation et les enjeux économiques auxquels le canton de Neuchâtel était confronté.

Ainsi, la mise en consultation du projet de loi a été l'occasion pour les autorités cantonales de faire part à la Confédération d'une certaine retenue, voire opposition à l'égard des textes proposés et de l'inquiétude ressentie s'agissant des répercussions sur l'économie neuchâteloise d'une part, et sur le démantèlement du filet social et la précarisation du sort des chômeuses et des chômeurs de notre canton d'autre part.

Relevons, entre autres, le commentaire de l'art. 23, alinéa 3bis qui stipule: "Alors que certains cantons ont établi des règles visant à une utilisation que l'on peut qualifier d'abusives de cette disposition, nous remarquons qu'il en est tout autrement pour d'autres cantons. En effet, la non prise en compte de cotisations accomplies dans le cadre de MMT met en péril des dispositions cantonales permettant, avec succès, d'obtenir d'excellents résultats de retour à l'emploi, et ceci malgré une longue période d'inactivité. Nous faisons le constat que les 90 millions de francs d'économie calculés pour l'article 2 alinéa 2 lettre f, à mettre en lien avec le présent article, est clairement un report sur la charge financière des cantons."

4.3 Mesures prises

Le renforcement des prestations sociales ne reflétant pas l'esprit de la quatrième révision de la loi sur l'assurance-chômage, le canton s'est attelé à maintenir les prestations à l'attention des demandeurs d'emploi en fin de droit, quand bien même l'attribution de ces dernières ne permet plus la réouverture d'un droit à l'assurance-chômage. Le placement dans le cadre des mesures d'intégration professionnelle est le dernier rempart à caractère socio-professionnel avant l'accès aux prestations de l'aide sociale.

La professionnalisation des programmes spécifiques d'emploi temporaire doit permettre de maintenir les compétences professionnelles des demandeurs d'emploi en fin de droit afin de préserver leur aptitude au retour à l'emploi. En agissant en amont de l'ensemble du processus de réinsertion professionnelle, l'objectif vise également à diminuer le nombre de demandeurs d'emploi arrivant en fin de droit, au bénéfice des mesures d'intégration professionnelle ou en marge à l'aide sociale.

Ainsi, les autorités compétentes entendent atténuer l'impact négatif du report de charges émanant de cette quatrième révision de la loi sur l'assurance-chômage sur la situation économique de notre canton.

La réorganisation de la prise en charge des demandeurs d'emploi inscrits auprès de l'ORP et la création du secteur entreprises viennent appuyer l'optimisation des mesures du marché du travail actuellement en cours de réalisation. Le dispositif permettra une prise en charge plus rapide et efficace des demandeurs d'emploi dès leur inscription.

Au vu de ce qui précède, des éléments contenus dans le présent rapport et des importantes démarches allant dans ce sens, le Conseil d'Etat propose de classer la motion 09.151 "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage – sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel".

5. RÉPONSE À LA RECOMMANDATION 10.168 DU GROUPE SOCIALISTE DU 28 SEPTEMBRE 2010, "RÉVISION DE LA LACI: ET APRÈS ?"

5.1 Introduction

La recommandation du groupe socialiste "Révision de la LACI: et après?" a été déposée le 28 septembre 2010. Elle a été acceptée par 78 voix contre 14, le 29 septembre 2010.

10.168

28 septembre 2010

Recommandation du groupe socialiste

Révision de la LACI acceptée: et après?

Suite à l'acceptation de la révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI), le Conseil d'Etat est prié d'étudier les mesures qui permettent, sur le plan cantonal, de maintenir un soutien au retour à l'emploi ainsi que le maintien, voire le renforcement, des mesures d'intégration professionnelle pour les demandeurs d'emploi, particulièrement celles qui permettent un suivi pour les personnes en fin de droit.

Par ailleurs, le Conseil d'Etat est invité à informer le Grand Conseil au plus vite des projections faites concernant le nombre de personnes qui se retrouveront en fin de droit au 1^{er} janvier 2011, ainsi qu'au 1^{er} juillet 2011 et au 31 décembre 2011 afin de mesurer, de manière plus concrète, quelle sera l'ampleur des mesures à adopter

suite à cette révision et peut-être appuyer une demande de mise en œuvre différée auprès de la Confédération au 1^{er} janvier 2012.

Développement

Le 26 septembre dernier, la population a donné son aval à une révision de la loi sur l'assurance chômage (LACI) dont les conséquences humaines, sociales et financières seront particulièrement lourdes pour notre canton. Ainsi, la population neuchâteloise ne s'y est pour sa part pas trompée, puisqu'elle a massivement rejeté cet objet. Sans se lancer dans une analyse approfondie, on remarque cependant que, bien plus que le Röstigraben dénoncé dans les médias, c'est avant tout la structure économique des différentes régions qui a joué un rôle dans ce scrutin. La coloration exportatrice de la plupart des cantons romands, la dimension industrielle des cantons de l'Arc jurassien et de pôles urbains à l'image de Bâle et par là même leur plus forte sensibilité aux fluctuations internationales en font tantôt des contributeurs importants à la richesse du pays, tantôt des régions plus fragiles en matière d'emploi. Ces caractéristiques ont amené les populations de ces régions à rejeter ce qu'elles ont perçu, à raison, non pas comme un projet d'assainissement, mais plutôt comme le démantèlement de l'aide au retour à l'emploi et au maintien de structures industrielles compétitives. D'autres villes, comme Berne et une partie importante de Zürich, qui connaissent une concentration de chômage supérieure à la moyenne de leur canton, ont également rejeté cette réforme.

Au-delà des compétences fédérales réglées par cette loi, et de l'application que devront en faire nos caisses de chômage, il reste un domaine où les cantons ont une marge de manœuvre intéressante. Ainsi, si les prestations sont clairement diminuées, c'est sur l'aide à l'intégration professionnelle qu'il convient de mettre l'accent aujourd'hui, ainsi que sur le suivi des personnes sans emploi. Le règlement concernant les mesures d'intégration professionnelle prévoit une série d'aides qui, faute de soutien cantonal, risquent de disparaître si l'on ne s'en tient qu'à la nouvelle réglementation fédérale. C'est pourquoi nous prions le Conseil d'Etat de se pencher sur le maintien, voire l'extension, de ces mesures, notamment pour les personnes qui se retrouveraient en fin de droit. L'étude du financement de ces dernières devrait également être mise en relation avec les montants budgétés pour 2011 au titre de l'augmentation de l'aide matérielle, puisque le lien est réel.

La seconde partie de notre demande est motivée par le fait que, bien que des signes de reprise économique soient annoncés, il semble pourtant que la situation tardera à se rétablir en particulier pour les chômeurs de plus longue durée qui sont aussi ceux que le marché du travail réintègre en dernier. Les mesures actuellement déployées pour les chômeurs en fin de droit permettent la réinsertion de bon nombre de personnes et ont une action très positive sur le moral et la place dans la société des demandeurs concernés. Il est à rappeler que le droit fédéral et cantonal impose que ces mesures d'intégration soient accompagnées systématiquement par un suivi effectué par les offices régionaux de placement. Les suivis continueront d'être financés intégralement par la Confédération.

Pour ce qui est des prévisions conjoncturelles, les économistes revoient à la baisse leurs chiffres très optimistes du premier semestre. Il est important pour la population neuchâteloise, particulièrement touchée par cette crise, de conserver les moyens jusqu'à maintenant à disposition, au moins jusqu'à ce que la situation s'améliore, afin d'éviter une catastrophe sociale.

L'urgence est demandée.

Signataires: S. Locatelli, B. Goumaz, T. Huguenin-Elie, C. Mermet, B. Hurni, C. Bertschi, J. Lebel Calame, C. Béguin, M.-C. Jeanprêtre Pittet, M. Bise, Ph. Loup, M. Castioni, A. Clerc-Birambeau, F. Cuche, J.-C. Berger, S. Fassbind-Ducommun, L. Renzo, A. Blaser, M. Giovannini, M. Béguelin, A. Houlmann et L. Zwygart-de Falco.

5.2 Projections et conséquences pour le canton de Neuchâtel

Le durcissement des prestations a fait craindre une arrivée massive de personnes en fin de droit. Dans ses prévisions du 31 mars 2011, le service de l'emploi faisait état de 1158 demandeurs d'emploi perdant leur droit aux indemnités durant le mois d'avril (dont 1055 directement touchés par la révision). Ces prévisions se sont avérées légèrement surévaluées puisque, selon les chiffres du SECO, 920 personnes sont arrivées en fin de droit dans le canton de Neuchâtel en avril 2011.

A l'exception du nombre élevé d'arrivées en fin de droit pendant le mois d'avril, la révision de la LACI ne semble avoir eu qu'un impact modéré sur les autres mois de l'année. En effet, sur la période mai à décembre 2011, le canton de Neuchâtel a enregistré 855 arrivées en fin de droit contre 809 pour la même période de 2010.

5.3 Maintien et renforcement des mesures d'intégration professionnelle

L'impossibilité d'ouvrir un nouveau droit à l'assurance-chômage suite à un placement dans le cadre des mesures d'intégration professionnelle a soulevé bon nombre de questionnements, dont celui de la pertinence des mesures d'intégration professionnelle. En effet, l'utilité de ces placements relevant davantage de l'occupation à des fins de réouverture d'un droit LACI, la suppression de cette clause rendait inutile, voire contre-productif tout placement à caractère occupationnel d'une durée de six à douze mois.

Néanmoins, comme le relève le texte de la présente recommandation, "lorsque les prestations fédérales sont diminuées, c'est sur l'aide à l'intégration professionnelle qu'il convient de mettre l'accent, ainsi que sur le suivi des personnes sans emploi." Convaincue du bien-fondé et de la nécessité des mesures d'intégration professionnelle, tant le Conseil d'Etat que le service de l'emploi ont souhaité leur donner un nouvel élan. Les mesures d'intégration professionnelle représentent le dernier maillon avant l'aide sociale et il convient, lorsque cela n'a pas pu être obtenu en amont, d'y apporter l'attention et le soutien nécessaire.

Il est communément admis qu'une personne ayant perdu son emploi reste proche des préoccupations du marché du travail tant qu'elle reste en lien, même ténu, avec ce dernier. L'inactivité et la durée de recherche d'emploi durant le parcours au sein de l'assurance-chômage deviennent, jour après jour, des facteurs discriminatoires à l'embauche de plus en plus importants. Lorsque le demandeur d'emploi arrive en fin de droit, un palier conséquent est franchi. Dès lors, les mesures d'intégration professionnelle deviennent la planche de salut qui permet de rester en lien, même éloigné, avec le marché du travail. Le demandeur d'emploi continue de bénéficier du soutien et du conseil d'un collaborateur de l'ORP, ainsi que des incitations à la recherche d'emploi. Si, par contre, les mesures d'intégration professionnelle ne peuvent être accordées, l'assuré n'a plus d'autres choix que d'émarger à l'aide sociale. Ce faisant, il perd le lien avec l'ORP et, de même, avec les préoccupations du marché du travail, phénomène aggravé au fil du temps.

Dans pareil cas, les investissements humain et financier qui doivent être mis en œuvre pour permettre une réinsertion socio-professionnelle, puis professionnelle, sont bien plus conséquents et le taux d'échec est malheureusement plus important.

C'est pourquoi les mesures d'intégration professionnelle sont un levier efficace et nécessitent un soutien politique et financier conséquent. Elles représentent un investissement plus qu'une dépense.

Cependant, pour leur permettre de déployer tous leurs effets et ainsi jouer le rôle qui leur incombe, il est indispensable qu'elles soient orientées vers la réinsertion professionnelle, voire socio-professionnelle des demandeurs d'emploi et non pas sur des activités éloignées du marché du travail ou de type occupationnel. Le projet "Optimisation des mesures du marché du travail" doit permettre cette mutation.

D'autre part, l'action positive sur le moral des bénéficiaires sera d'autant plus importante si le placement dans une mesure d'intégration professionnelle permet un véritable retour à l'emploi, et ainsi une réelle autonomie de la personne. De plus, comme mentionné dans le rapport IDHEAP (cf. chapitre 2. h), le placement dans un programme d'occupation permet le maintien "artificiel et temporaire" d'une certaine qualité de vie, mais cette dernière connaît généralement une dégradation importante lorsque le placement se termine et que la personne est à nouveau confrontée à l'inoccupation, voire parfois, à un sentiment d'inutilité sociale.

L'ensemble de ces éléments appellent à reconsidérer l'objectif des mesures d'intégration professionnelle et à replacer au centre de la politique de l'emploi la composante de "réinsertion professionnelle" des demandeurs d'emploi de notre canton.

5.4 Caractère conjoncturel de l'économie neuchâteloise

Comme mentionné dans la présente recommandation, le caractère exportateur et industriel de notre canton nous confère également une hypersensibilité à l'économie mondiale. De ce fait, le canton de Neuchâtel doit être en mesure de s'adapter plus que tout autre canton à des variations conjoncturelles brutales, difficilement prévisibles et selon un rythme désormais de plus en plus soutenu.

Si l'observation constante du marché du travail et la mise en place d'une veille conjoncturelle et stratégique sont des prérequis à toute gestion prévisionnelle des besoins du marché de l'emploi, elles ne sont malheureusement pas suffisantes pour absorber des chocs aussi importants que ceux que nous avons rencontrés ces dernières années. Il est impératif de disposer d'une structure de réinsertion professionnelle souple, efficace et opérationnelle (cf. chapitre 3.2). La mise en place d'une telle structure nécessite un changement d'approche profond et une redistribution des forces à l'interne de l'ORP et du service de l'emploi, démarches d'envergure d'ores et déjà entreprises mais qui nécessiteront des ressources importantes et un délai de réalisation à l'horizon de l'an 2015. A l'appui de ces éléments, relevons principalement la prise en charge rapide des demandeurs d'emploi, la mise en place des différents secteurs ORP (entreprises, profiling : conseil et placement, formation et appui), l'optimisation des mesures du marché du travail ainsi que la création et le maintien d'une dynamique constructive, favorisant l'efficacité et la proactivité au sein du service de l'emploi.

C'est à ce prix que le dispositif pourra être pleinement opérationnel et ainsi, permettre aux demandeurs d'emploi neuchâtelois de réintégrer rapidement et durablement le marché du travail.

Au vu de ce qui précède, des éléments contenus dans le présent rapport et des importantes démarches allant dans ce sens, le Conseil d'Etat vous propose de classer la recommandation 10.168 "Révision de la LACI acceptée: et après?".

6. REPONSE AU POSTULAT 11.116 (AD 09.112) DU GROUPE SOCIALISTE DU 22 FÉVRIER 2011, "POUR UNE COMMISSION PARLEMENTAIRE PERMANENTE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE"

6.1 Introduction

Le postulat du groupe socialiste "Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle" a été déposé le 22 février 2011. Il a été accepté par 55 voix contre 47, le 22 février 2011.

11.116 ad 09.112

22 février 2011

Postulat du groupe socialiste

Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Depuis la crise horlogère du milieu des années 1970, l'emploi est au cœur des préoccupations de notre canton. Si les trente dernières années nous ont permis de retrouver les emplois perdus alors, cette situation n'est de loin pas stable.

Les récents licenciements chez Voumard, Metalor, PMP ou Energizer nous l'ont encore montré, les seuls résultats des entreprises ne suffisent pas à garantir le maintien de l'emploi.

Si la crise financière semble être passée pour les organismes bancaires, qui affichent des bénéfices mirobolants et songent déjà à renoncer à leurs élans régulateurs, elle aura laissé dans son triste sillage bien des chômeurs.

La récente révision de la LACI, dont l'entrée en vigueur le 1^{er} avril prochain ne fera rire personne, viendra encore précariser la situation de celles et ceux ayant perdu leur emploi. Des jeunes fraîchement sortis de formation ou des travailleurs ayant dépassé la cinquantaine sont parmi les plus touchés par les difficultés d'insertion ou de réinsertion dans le marché du travail.

Pour toutes ces raisons, nous estimons que notre Autorité doit se pencher sur cette situation, être informée rapidement de son évolution et pouvoir ainsi proposer des solutions. Par conséquent, nous demandons au Conseil d'Etat d'étudier, en lien avec la révision de l'OGC, la constitution d'une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Ce serait donner-là un signal fort à la population de notre canton, et notamment à celles et ceux chercheurs d'emploi, que nous les soutenons et nous engageons à leurs côtés.

Signataires: M. Béguelin, M. Docourt-Ducommun, S. Latrèche, C. Bertschi, T. Huguenin-Elie, B. Hurni, S. Locatelli et C. Fischer.

6.2 Dernières crises et évolution du chômage dans notre canton

Suite à la crise économique et financière du début des années nonante, le taux de chômage cantonal a fortement augmenté, passant de 0,9% à 7,0% entre les mois de janvier 1990 et 1994. Sur la même période, le nombre de chômeurs a crû de 781 à 5924 personnes. Passé cette crise et malgré une légère hausse en 1997, le taux de chômage cantonal a amorcé une importante décrue qui a duré plus de sept ans pour atteindre 1,8% (1555 chômeurs) au mois de juin 2001.

A la fin des années 2000, la bulle internet (nouvelles technologies) a éclaté aux États-Unis, entraînant dans son sillage une crise économique mondiale qui a été accentuée par les attentats du World Trade Center du 11 septembre 2001 et la guerre du Golfe. Dès le début de l'été 2001, le canton de Neuchâtel a vu son taux de chômage augmenter pour atteindre un maximum de 5% (5914 chômeurs) au mois de janvier 2004. S'est ensuivi une embellie conjoncturelle qui a duré jusqu'au milieu de l'année 2008 avec un taux de chômage atteignant 3% (2585 chômeurs) au mois de juillet.

Fin 2007, une bulle immobilière a explosé aux États-Unis débouchant sur la crise économique mondiale dite des "subprimes". Dès la fin du troisième trimestre 2008, les effets dévastateurs de cette crise se sont fait ressentir dans le canton de Neuchâtel. La dégradation du taux de chômage a été aussi brutale que lors de la crise des années nonante mais a été également de plus courte durée. En dix-huit mois (de juillet 2008 à janvier 2010), les ORP du canton ont enregistré une hausse de près de 4000 chômeurs (soit en moyenne 200 chômeurs supplémentaires par mois). Au mois de janvier 2010, le taux de chômage a atteint un pic à 7,3% (6291 chômeurs), niveau jamais atteint depuis l'instauration des statistiques sur le chômage en 1936. Dès 2010, le marché de l'emploi cantonal s'est amélioré avec vigueur. Le taux de chômage n'a cessé de baisser atteignant son niveau le plus bas au mois de septembre 2011 avec 4,5% (3761 chômeurs).

6.3 Mesures à disposition et optimisation des structures

La problématique du chômage des jeunes et des seniors est au centre des préoccupations du Conseil d'Etat et du service de l'emploi.

Le dispositif actuellement en place permet l'octroi d'un certain nombre de mesures en faveur du public le plus fragilisé. S'il est communément admis que les jeunes sont les premiers à pâtir d'une dégradation sur le front de l'emploi, ils sont également les premiers à réintégrer le marché de l'emploi lorsque la situation s'améliore. Un des principaux obstacles à l'intégration des jeunes sur le marché de l'emploi réside dans leur manque d'expérience professionnelle. La loi sur l'assurance-chômage prévoit des stages permettant aux jeunes demandeurs d'emploi de travailler en entreprise durant six mois afin d'acquérir une première expérience professionnelle. Fort de celle-ci et d'un suivi adapté par les conseillers en personnel de l'ORP, un nombre important de jeunes demandeurs d'emploi est à même d'intégrer durablement le marché du travail.

La catégorie des demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus est confrontée à d'autres obstacles, tels que le coût des charges sociales assumées par les employeurs. Ainsi, la "cherté" du profil professionnel d'un demandeur d'emploi peut jouer en sa défaveur, malgré le fait qu'il soit au bénéfice d'une longue expérience professionnelle et d'une propension plus élevée à être fidèle à son employeur. La loi fédérale sur l'assurance-chômage ne prévoyant pas de mesure particulière pour soutenir cette population, le canton de Neuchâtel, via le fonds pour l'intégration professionnelle, a développé une prestation visant à alléger la part patronale LPP de l'employeur lorsque celui-ci engage un demandeur d'emploi de plus de 50 ans. La durée de l'aide financière peut aller jusqu'à 24 mois pour l'engagement d'un demandeur d'emploi de plus de 60 ans. Hormis l'attribution de telles incitations à l'engagement, les éventuelles lacunes en termes d'actualisation des compétences professionnelles donnent également lieu à des cours de perfectionnement.

Par ailleurs, les importantes réformes initiées au sein du service de l'emploi permettront, d'ici à 2015, de disposer d'une structure plus efficace pour assurer sa mission de réinsertion professionnelle des demandeurs d'emploi. En effet, la création du nouveau secteur de l'ORP orienté sur les besoins des entreprises permettra de développer les partenariats nécessaires au placement des demandeurs d'emploi d'une part, mais

également la mise à disposition de places de stages pour le public rencontrant d'importantes difficultés d'insertion d'autre part. Ainsi, elle permettra d'accroître sensiblement le nombre de places vacantes annoncées à l'ORP ainsi que les possibilités de placement des demandeurs d'emploi neuchâtelois.

De surcroît, la professionnalisation des mesures du marché du travail et des mesures d'intégration professionnelle permettront, à court et moyen terme, de fournir à l'économie locale la main-d'œuvre adéquate et de soutenir, par des mesures concrètes et un engagement au quotidien, les demandeurs d'emploi de notre canton.

6.4 Commissions et structures consultatives

A ce jour, le domaine de l'emploi au sens large compte quatre commissions ou structures consultatives cantonales, qui sont:

- La commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail;
- La commission tripartite de l'assurance-chômage;
- La commission technique d'octroi des mesures d'intégration professionnelle;
- Le conseil de l'emploi.

Ces commissions ont notamment pour but de favoriser le dialogue entre les différents partenaires concernés par la politique de l'emploi. Ainsi, la commission tripartite chargée de l'observation du marché du travail est spécialement conçue pour appliquer les mesures d'accompagnement à la libre circulation des personnes.

La commission tripartite de l'assurance-chômage réunit, elle, des représentants des employeurs et des travailleurs afin de conseiller le service de l'emploi dans ses activités relatives à l'exécution de l'assurance-chômage.

La commission technique d'octroi des mesures d'intégration professionnelle rassemble, pour sa part, les principaux intéressés afin de favoriser la collaboration interinstitutionnelle en matière de traitement des demandes de mesures d'intégration professionnelle.

Enfin, le conseil de l'emploi a pour but de favoriser le dialogue entre les milieux intéressés, sous la présidence du chef du département de l'économie. Cette commission réunit non seulement des représentants des employeurs, des travailleurs, des sociétés de placement et de location de services mais également des représentants des pouvoirs publics. Responsables d'unités administratives, représentants des villes et députés de votre Autorité ont ainsi l'occasion d'échanger, d'informer, de conseiller, de suggérer la mise en place de mesures spécifiques et de se prononcer sur les réformes entreprises au sein des autorités compétentes en matière d'emploi. Considéré comme l'antichambre de la politique cantonale de l'emploi, ce conseil représente l'occasion pour les services concernés par les problématiques de l'emploi, ainsi que pour le département de l'économie, de travailler en étroite collaboration avec les partenaires sociaux, mais également avec les différents représentants de l'échiquier politique cantonal. C'est dans cet esprit de collaboration, d'échange et de recherche de compromis que la thématique de l'emploi et les enjeux qui y sont liés peuvent prendre toute leur dimension cantonale en faveur de celles et ceux qui sont en recherche d'emploi.

Les importantes démarches entreprises afin d'améliorer la situation sur le front de l'emploi et du chômage et l'existence de structures permettent, aujourd'hui déjà, l'échange d'information et la possibilité de donner des impulsions en matière d'emploi. Au vu de ce qui précède, le Conseil d'Etat vous propose de classer le postulat 11.116 du groupe socialiste "Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle".

7. CONCLUSION

Les évolutions économiques et législatives de ces dernières années ont rendu indispensable une révision du mode de prise en charge des demandeurs d'emploi dans notre canton. En effet, la dernière crise économique des années 2008 à 2010 et ses lourdes conséquences sur l'économie locale, conjuguées au durcissement de la quatrième révision de la loi sur l'assurance-chômage ont profondément changé les conditions-cadre dans lesquelles s'inscrit le processus de réinsertion socio-professionnelle cantonal.

Pour répondre à ces défis, le service de l'emploi a, dans un premier temps, été doté d'une structure plus souple et efficace en procédant à une réorganisation de ses mécanismes de coordination ainsi qu'à une réaffectation à l'interne de ses ressources.

La deuxième étape consiste en la spécialisation de la fonction de conseiller en personnel au sein de l'ORP. Ce changement profond prend ses racines dans la conviction selon laquelle une spécialisation des différents aspects de cette fonction en permettra une maîtrise et une efficacité accrue. Le premier pas vers cette spécialisation s'est concrétisé par la mise en place d'un nouveau secteur spécialement dédié à satisfaire les exigences des entreprises en termes de recrutement de personnel, ORP – ProEntreprises.

Au 1^{er} janvier 2015, les autres secteurs de l'ORP seront également opérationnels, à savoir: secteur profiling : conseil et placement, formation et appui. La prise en charge des demandeurs d'emploi sera plus rapide et plus performante, ce qui, conjugué avec un accroissement des partenariats avec les acteurs économiques de notre canton, permettra la réinsertion professionnelle d'un nombre de demandeurs d'emploi plus important. Ce faisant, les demandeurs d'emploi de longue durée et en fin de droit devraient voir leur nombre diminuer.

Mais le dispositif ne saurait être complet sans la réorientation profonde des programmes spécifiques d'emploi temporaire s'agissant de leurs activités en lien avec les préoccupations et besoins des entreprises de la région. Il s'agit là d'une mutation de longue haleine dont les premiers résultats se feront sentir cette année déjà, puis en 2013 et 2014.

Enfin, le pilotage de changements organisationnels et stratégiques de cette envergure ne saurait être étayé sans la mise en place d'indicateurs performants permettant le suivi et la mesure de l'atteinte des objectifs visés. Pour y parvenir toutefois, le soutien de tous les acteurs, qu'ils soient politiques, institutionnels ou privés est un prérequis sans lequel toute volonté d'amélioration du processus de réintégration socio-professionnelle sera vouée à l'échec.

Les réformes entreprises sont conséquentes mais nécessaires. Le service de l'emploi, appuyé dans ses démarches par le Conseil d'Etat, travaille intensément pour mener à bien son projet de réforme. Les bénéfices de ces démarches devraient être ressentis à tous les échelons de la réinsertion socio-professionnelle de notre canton et c'est dans cet état d'esprit que s'inscrit la nouvelle politique de l'emploi.

La situation sur le front de l'emploi neuchâtelois en comparaison intercantonale doit s'améliorer. Ce vaste projet, orienté vers les besoins des acteurs économiques neuchâtelois permettra aux autorités compétentes en matière d'emploi de remplir plus efficacement leur mission première, à savoir: "Réinsérer rapidement et durablement les demandeurs d'emploi de notre canton".

Compte tenu des éléments susmentionnés, le Conseil d'Etat vous propose de classer les propositions suivantes:

- La motion 09.151 des groupes PopVertsSol et socialiste, "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage – sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel", du 23 juin 2009;
- La recommandation 10.168 du groupe socialiste, "Révision de la LACI acceptée: et après?", du 28 septembre 2010;
- Le postulat 11.116 (ad 09.112) du groupe socialiste, "Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle", du 22 février 2011.

Veillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 3 septembre 2012

Au nom du Conseil d'Etat:

Le président,
P. GNAEGI

La chancelière,
S. DESPLAND

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	2
2. CONTEXTE.....	2
a) <i>Situation de l'emploi</i>	2
b) <i>Cadre légal et institutionnel</i>	5
c) <i>Contexte conjoncturel et évolution des besoins des entreprises</i>	8
d) <i>Libre circulation des personnes et concurrence sur le marché de l'emploi</i> ...	8
e) <i>Objectifs du SECO</i>	9
f) <i>Gestion ad intérim des offices de l'ex-SSRT</i>	11
g) <i>Audit interne</i>	12
h) <i>Expertise externe</i>	12
3. MESURES PRISES	13
3.1 Réorganisation du service de l'emploi	13
a) <i>Intégration des offices de l'ex-SSRT</i>	13
b) <i>Simplification de l'organisation et rapatriement de compétences-clés à la direction générale du service</i>	13
c) <i>Refonte des structures décisionnelles et communicationnelles du service</i>	14
3.2 Réorganisation de l'office régional de placement neuchâtelois (ORPN) ...	15
a) <i>Constats de base</i>	15
b) <i>Fonction de conseiller en personnel</i>	15
c) <i>Nouvelle organisation de l'ORPN</i>	16
1. Porte d'entrée des entreprises.....	16
2. Porte d'entrée des demandeurs d'emploi	17
3.3 Optimisation des mesures du marché du travail (MMT)	18
a) <i>Mesures du marché du travail en général</i>	18
b) <i>Programmes spécifiques d'emploi temporaire (PSET)</i>	19
c) <i>Le projet "Optimisation des mesures du marché du travail"</i>	19
1. Analyse du panel de MMT existantes.....	20
2. Rencontre avec les organisateurs des programmes	20
3. Suivi personnalisé de chaque programme d'emploi temporaire	20
d) <i>Changement des règles de financement</i>	21
1. Un exemple – Ecoval	22
2. Un exemple – Tricouti.....	22
3.4 Mise en place d'indicateurs de suivi des performances	23
4. RÉPONSE À LA MOTION 09.151 DES GROUPES POPVERTSSOL ET SOCIALISTE DU 23 JUIN 2009, "RÉVISION DE LA LOI FÉDÉRALE SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE – SAUVEGARDE DE L'EMPLOI DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL"	23
4.1 Introduction	23
4.2 Réponse à la consultation de la Confédération	24
4.3 Mesures prises.....	25

5. RÉPONSE À LA RECOMMANDATION 10.168 DU GROUPE SOCIALISTE DU 28 SEPTEMBRE 2010, "RÉVISION DE LA LACI: ET APRÈS ?"	25
5.1 Introduction	25
5.2 Projections et conséquences pour le canton de Neuchâtel	27
5.3 Maintien et renforcement des mesures d'intégration professionnelle	27
5.4 Caractère conjoncturel de l'économie neuchâteloise	28
6. REPONSE AU POSTULAT 11.116 (AD 09.112) DU GROUPE SOCIALISTE DU 22 FÉVRIER 2011, "POUR UNE COMMISSION PARLEMENTAIRE PERMANENTE DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE"	29
6.1 Introduction	29
6.2 Dernières crises et évolution du chômage dans notre canton	29
6.3 Mesures à disposition et optimisation des structures	30
6.4 Commissions et structures consultatives	31
7. CONCLUSION	32

Nouveau calcul du taux de chômage

Le taux de chômage représente le ratio entre le nombre de chômeurs en fin de mois et la population active. Alors que le nombre de chômeurs varie de mois en mois, la population active est issue des recensements fédéraux de la population (RFP). Au mois de mai 2012, les résultats du RFP 2010 ont été publiés, ce qui a permis une actualisation des taux de chômage à la lumière de la population active 2010. Pour le canton de Neuchâtel, qui connaît une évolution démographique inférieure à la moyenne suisse, cette actualisation n'a engendré qu'une légère diminution du taux de chômage. A titre d'exemple, le taux de chômage cantonal du mois de mai 2012 était de 4.6% (calculé avec la population active 2000), il est désormais de 4.5% (calculé avec la population active 2010), soit une baisse technique de 0.1 point. Au niveau national, cette baisse est de 0.3 point (de 3.0% à 2.7%).

Si la baisse technique du taux de chômage est limitée dans le canton de Neuchâtel, il n'en est pas de même au sein des autres cantons latins (à l'exception du canton du Jura). En raison de leur dynamisme démographique, ces cantons ont vu leur taux de chômage diminuer dans des proportions supérieures à la moyenne suisse. A titre d'exemple, le taux de chômage du mois de mai dans le canton du Valais est passé de 3.7 à 3.1%, soit - 0.6 point. Pour le canton de Vaud, il passe de 4.9% à 4.4% (-0.5 pt). Le taux du canton de Genève passe de 5.2 à 4.8% (-0.4 pt).

ARTICLE 18 DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-CHÔMAGE ET L'INDEMNITÉ EN CAS D'INSOLVABILITÉ (LACI)

Art. 18 Délais d'attente

Le droit à l'indemnité commence à courir après un délai d'attente de cinq jours de chômage contrôlé. Pour les personnes qui n'ont pas d'obligation d'entretien envers des enfants de moins de 25 ans, le délai d'attente s'étend à:

- a. 10 jours pour un gain assuré compris entre 60 001 et 90 000 francs;
- b. 15 jours pour un gain assuré compris entre 90 001 et 125 000 francs;
- c. 20 jours pour un gain assuré supérieur à 125 000 francs.

Afin d'éviter des cas de rigueur, le Conseil fédéral exempte certains groupes d'assurés du délai d'attente.

Les personnes libérées des conditions relatives à la période de cotisation (art. 14) doivent observer, avant de toucher l'indemnité de chômage pendant le délai-cadre, un délai d'attente spécial fixé par le Conseil fédéral. Ce délai d'attente spécial, d'une durée maximale de douze mois, s'ajoute au délai d'attente général fixé à l'al. 1.

Lorsque l'assuré est au chômage au terme d'une activité saisonnière ou au terme de l'exercice d'une profession dans laquelle les changements d'employeurs ou les contrats de durée limitée sont usuels, la perte de travail n'est pas prise en considération pendant un délai d'attente fixé par le Conseil fédéral.

RÉVISION LACI, CHANGEMENT DU DROIT AUX INDEMNITÉS PAR CATÉGORIE Y COMPRIS MODIFICATIONS AU 1.1.2012

N°	Catégorie	Cotisation minimale	Ancien droit	Supplément région de crise	Ancien droit	Nouveau droit	Remarques
1	Personnes libérées de cotisation		260		260	90	Délai d'attente de 120 jours
2	Personnes de moins de 25 ans sans charge d'enfant	18 mois + invalidité	520		520	200	
3	Personnes de moins de 25 ans sans charge d'enfant	12 mois	400		400	200	
4	Personnes de moins de 25 ans avec charge d'enfant **	22 mois + invalidité*	520		520	520	
5	Personnes de moins de 25 ans avec charge d'enfant	18 mois + invalidité*	520		520	400	
6	Personnes de moins de 25 ans avec charge d'enfant	18 mois	400		400	400	
7	Personnes de moins de 25 ans avec charge d'enfant	12 mois	400		400	260	
8	Personnes de 25 à 30 ans **	22 mois + invalidité*	520		520	520	
9	Personnes de 25 à 30 ans	18 mois + invalidité*	520		520	400	
10	Personnes de 25 à 30 ans	18 mois	400		400	400	
11	Personnes de 25 à 30 ans	12 mois	400		400	260	
12	Personnes de 30 à 55 ans **	22 mois + invalidité*	520		520	520	
13	Personnes de 30 à 55 ans	18 mois + invalidité*	520		520	400	
14	Personnes de 30 à 55 ans	18 mois	400	120	520	400	
15	Personnes de 30 à 55 ans	12 mois	400	120	520	260	
16	Personnes de 55 et + **	22 mois	520		520	520	
17	Personnes de 55 et +	18 mois	520		520	400	
18	Personnes de 55 et +	12 mois	400	120	520	260	
19	Personnes inscrites dans les 4 ans avant la retraite **	22 mois	640		640	640	DC prolongé
20	Personnes inscrites dans les 4 ans avant la retraite	18 mois	640		640	520	DC prolongé
21	Personnes inscrites dans les 4 ans avant la retraite	12 mois	520		520	380	DC prolongé

* La notion d'invalidité doit être comprise:

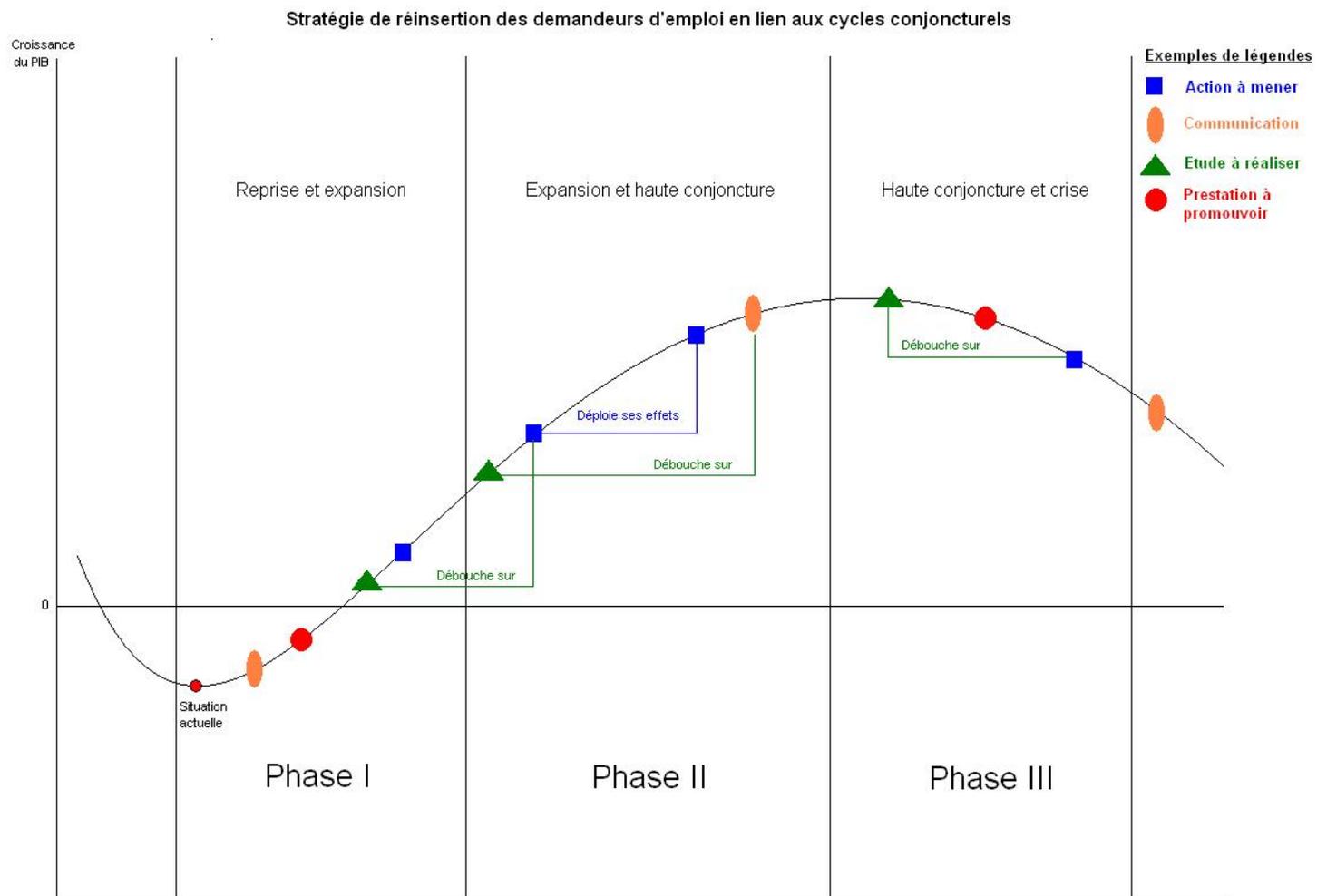
Ancien droit
Nouveau droit

Toucher une rente d'invalidité ou en avoir demandé une, non vouée à l'échec.

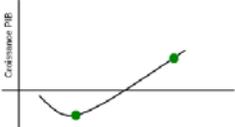
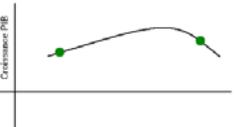
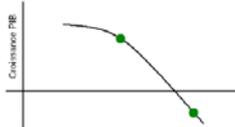
Toucher une rente d'invalidité correspondant à un taux d'invalidité d'au moins 40%

** Modification du 1.1.2012 (passage de 24 à 22 mois)

STRATÉGIE DE RÉINSERTION DES DEMANDEURS D'EMPLOI EN LIEN AVEC LES CYCLES CONJONCTURELS



EVOLUTION DES BESOINS GLOBAUX DES ENTREPRISES EN LIEN AVEC LES CYCLES CONJONCTURELS

	1. Reprise et expansion économique	2. Haute conjoncture	3. Crise économique	4. Récession / dépression
				
Besoins en ressources humaines	Engagement en temporaire puis en CDD Engagement du personnel de production Fidélisation du personnel Ouverture de postes Exigences élevées lors d'engagements Engagement du personnel en CDI Accent mis sur la formation Stratégie de "repeuplement" de l'entreprise Amélioration des conditions de travail	Engagement de personnel de production Engagement de profils spécifiques (RH, R&D) Engagement de personnel d'encadrement/support Recherche géographique étendue Exigences revues à la baisse lors d'engagements Utilisation de tous les canaux de recrutement Fidélisation des collaborateurs Formations rapides et sur mesure Projets RH spécifiques (sorties, nouvel outil, etc.)	Mesures pour éviter les licenciements (RHT, etc.) Réorganisation et réaffectation du personnel Politique de recrutement "bon marché" Aides financières et maintien de l'emploi Freiner ou stopper les engagements Diminution des charges du personnel Identifier le personnel-clé, le conserver Définir les critères de licenciement Formation pendant les RHT, non-qualifiés Outplacement et accompagnement	Gel des engagements, départs non remplacés Fin de l'utilisation des RHT pour certains Diminution des salaires et des charges salariales Sous-location du personnel à des tiers Recours aux placements MIP pour l'Etat-employeur Gel des formations ou avec le soutien de l'Etat Gestion des conflits au sein du personnel Reconversion du personnel sur une niche Licenciement collectif, par vagues successives Licenciement de certaines personnes-clés Licenciement de l'encadrement supérieur
Besoins en ressources financières	Réapprovisionnement des réserves financières Engagements à moindres frais Diminution de l'utilisation des prestations RHT Planification des dépenses à moyen, long terme Investissements relancés (Mkg, R&D, RH, infrastr. Etc.) Détenue de la politique financière Suppression des mesures d'économies	Renflouement des réserves financières Rémunération attractive du capital - actionnaires Fidélisation des collaborateurs (bonus, etc.) Investissement dans les infrastructures Investissement dans le rôle social de l'entreprise Fidélisation de la clientèle et des partenaires Diversification, R&D, rachats, augm. parts de marché	Etat des réserves et renflouement Contrôle strict des dépenses et des investissements Diminution des coûts liés à la sous-traitance Aides financières de l'Etat, possibilités offertes Diminution des dividendes, mise en provision Aliénation de certains actifs Budgétisation de plans sociaux	Etat des réserves limite, insuffisant, voire nul Frein ou gel des dépenses Manque de liquidités, besoin de financement Aliénation de certains actifs Sauvetage étatique ou demande de cautionnement Restructurations, fusions et acquisitions Fermeture et liquidation de l'entreprise
Besoins en information	Informations sur l'évolution conjoncturelle Informations sur les prestations du SEMP Informations sur le marché de l'emploi Informations sur les profils disponibles Informations sur les aides financières de l'Etat Donne : infos sur la marche des affaires Donne : infos sur postes ouverts et spécifiques	Informations sur l'évolution conjoncturelle Informations sur la concurrence et les clients Informations sur les formations disponibles Informations sur les profils disponibles Informations sur les prestations de l'Etat Donne : infos sur la santé financière Donne : infos sur postes ouverts et spécifiques	Informations sur l'évolution conjoncturelle Informations sur la concurrence et les clients Informations sur la santé de l'entreprise et stocks Informations sur les obligations des employeurs Informations sur les prestations de l'Etat Informations sur la gestion d'entreprise en crise Donne : Infos sur résultats positifs, santé	Informations sur l'évolution conjoncturelle Informations sur la concurrence et les clients Informations sur les marchés porteurs Informations sur les aides étatiques Informations sur les obligations des employeurs Informations sur la santé de l'entreprise et stocks Donne : Infos sur résultats, santé voire viabilité
Besoins en infrastructures	Optimisation des structures existantes Réaménagement des locaux, places de travail Amélioration du parc de machines Amélioration des systèmes informatiques Amélioration du parc de véhicules Ouverture de succursales, augm. de la sous-traitance Projets d'agrandissement, déménagement Infrastructures dédiée à la formation	Amélioration des capacités de production Réaménagement des locaux, places de travail Amélioration des conditions-cadre (transp, hôtels) Amélioration des systèmes informatiques Développement de l'appareil de vente Ouverture de succursales, augm. de la sous-traitance Projets d'agrandissement, déménagement Privilèges pour le personnel (crèche, fitness, etc)	Maintien de l'infrastructure existante Arrêt des investissements démesurés Redimensionnement de l'entreprise Réaffectation des locaux et machines Aliénation de certains actifs (machines, véhicules) Limitation des coûts de la logistique Sous-location de halle, locaux, machines, etc Déménagement dans des locaux plus appropriés Diminution du coût d'entretien des infrastructures	Structures minimales Déménagement dans des locaux plus appropriés Réduction du parc machines, véhicules, etc. Fermeture de locaux, succursales Rentabilisation, partage et location des locaux Renégociation des contrats avec les transporteurs Renégociation des montants avec les fournisseurs Aliénation de brevets, secrets de fabrication Délocalisation de la production ou de l'entreprise
Knowledge management	Etat des pertes de compétences-clés Recrutement de nouvelles compétences-clés Fidélisation du personnel-clé Relance des plans de carrière et promotions Redéploiement du savoir-faire, formation interne Gestion à long terme des compétences Développement du savoir technologique	Fidélisation des personnes-clés Débauche de nouvelles compétences-clés Formation et partage des compétences Gestion des compétences et du temps de travail Développement des valeurs Développement de la créativité Creuser les avantages concurrentiels	Détecter et fidéliser les compétences-clés Former et partager les savoirs et savoir-faires Garder ses avantages concurrentiels Politique d'investissement en R&D, innovation Mobilité interne et gestion des "survivants"	Sauvegarder les compétences-clés Recenser les savoirs-faires essentiels Demander polyvalence et flexibilité Regroupement et transfert de compétences Recentrage sur le core business

Nos prestations destinées à votre entreprise

Prestations LACI	Objectifs	Conditions	Durée	Participation financière		Détails
				de l'entreprise	de l'ORP	
Test en entreprise	Tester les capacités d'un employé	L'assuré doit continuer à rechercher du travail	De 1 jour à 3 semaines	Aucune	Indemnités journalières et assurance accident	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début du test
Allocations d'initiation au travail (AIT)	Soutien financier durant la formation en entreprise	Etablir un plan de formation. Conclure un contrat de durée indéterminée. Verser un salaire usuel	De 1 à 6 mois, possible jusqu'à 12 mois pour les + 50ans	Participation progressive	Allocations dégressives, 60%, 40% et 20% du salaire versé par l'employeur, pour les +50 ans 60%, puis 40%	Une fois le contrat établi, présenter la demande au moins 10 jours avant le début de l'engagement
Stage de formation	Compléter et/ou consolider ses acquis professionnels. Prise de contact avec une nouvelle profession.	Etablir et suivre un plan de formation. Libérer rapidement le stagiaire s'il retrouve un emploi. Il doit continuer à rechercher du travail	De 1 à 3 mois	Aucune	Indemnités journalières et assurance accident	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début du stage
Stage professionnel (1er emploi)	Mise en pratique de connaissances acquises lors d'une formation ou suite à une longue période sans emploi	Encadrement nécessaire. Libération rapide du stagiaire astreint aux recherches d'emploi, si il trouve un emploi fixe. Pour les assurés avec délai d'attente de 120 jours, stage possible seulement si chômage nationale > 3.3%	6 mois au maximum	25% des indemnités de chômage, min. CHF 500.- par mois pour un plein temps	Solde des indemnités journalières et assurance accident	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début du stage
Allocations de formation (AFO)	Permettre à des personnes de plus de 30 ans de suivre un apprentissage pour l'obtention d'un CFC	Conclure un contrat d'apprentissage	Durée de l'apprentissage	Verser un salaire usuel d'apprentissage, en principe, pour l'année considérée	Différence entre le salaire versé par l'entreprise et un montant fixé (max CHF 3'500.-)	Présenter la demande au moins 8 semaines avant le début de l'apprentissage

Prestations cantonales	Objectifs	Conditions	Durée	Participation financière		Détails
				de l'entreprise	de l'ORP	
Allocations d'intégration professionnelle (AIP)	Permettre à des chômeurs de plus de 30 ans en fin de droit ou sans droit de s'intégrer durablement sur le marché de l'emploi grâce au soutien financier apporté durant l'intégration en entreprise	Conclure un contrat de durée indéterminée. Verser un salaire usuel	De 1 à 6 mois	Verser le salaire conclu et reçoit la participation de l'ORP ensuite	Allocation de 60% (max. 2600.- par mois)	Une fois le contrat établi, présenter la demande au moins 10 jours avant le début de l'engagement
Allocations d'encadrement en entreprise (AEE)	Contribution financière spécifique destinée à l'entreprise qui fait un effort particulier pour insérer professionnellement des chômeurs difficiles à placer	Employer au moins 3 collaborateurs au bénéfice d'une AIP	Tant que les conditions d'octroi sont remplies		5000.- par trimestre pour 3 personnes placées en AIP, 10'000.- par trimestre pour 6 personnes placées en AIP, 15'000.- par trimestre pour 9 personnes placées en AIP	Présenter la demande au début de chaque trimestre
Allocations de formation cantonale (AFOC)	Donner une formation à des chômeurs de plus de 25 ans en fin de droit ou sans droit et sans formation	Conclure un contrat d'apprentissage	Durée de l'apprentissage	Verser un salaire usuel de dernière année	Différence entre le salaire de dernière année et un montant fixé (max CHF 3'500.-)	Présenter la demande au moins 8 semaines avant le début de l'apprentissage
Prise en charge de la part patronale LPP des personnes de 50 ans et plus (LPP)	Favoriser l'engagement de personnes éprouvant des difficultés à retrouver un emploi en raison de leur âge	Sont exclus les emplois temporaires et saisonniers, mesure cumulable avec AIP	12 mois de 50 à 54 ans. 18 mois de 55 à 59 ans. 24 mois de 60 ans et plus.		Part patronale de la LPP, au maximum CHF 520.- par mois	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début de l'emploi
Perfectionnement en emploi des travailleurs faiblement qualifiés (PEE)	Inciter à développer des actions de perfectionnement menées à l'attention des travailleurs actifs faiblement qualifiés. Consolider la position professionnelle des travailleurs concernés	Travailleurs actifs faiblement qualifiés ou dont les connaissances et la formation sont obsolètes. Entreprises établies dans le canton de Neuchâtel	Selon accord		Participation (max 50%) aux charges salariales relatives aux jours de formation. Participation aux frais de formation	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début de la formation
Perfectionnement spécifique à l'engagement (PSE)	Faciliter le recrutement en nombre de collaborateurs nécessitant un perfectionnement professionnel spécifique	Plusieurs engagements simultanés de demandeurs d'emploi sélectionnés avec l'ORP	Selon accord		Prise en charge totale ou partielle des frais de perfectionnement	Présenter la demande au moins 10 jours avant le début de la formation. Un appui peut également être apporté pour trouver et/ou mettre sur pied le bon perfectionnement
Ces prestations peuvent être accordées par l'ORP. Pour plus d'informations, veuillez nous contacter :						
Hotline Entreprises 032 889 889 8						
ORPN à la Chaux-de-Fonds 032 889 68 13, email : orpmn@ne.ch		ORPN à Neuchâtel 032 889 68 18, email : orpln@ne.ch		OFFICE REGIONAL DE PLACEMENT		
ORPN à Val-de-Travers 032 864 78 00, email : orpwdt@ne.ch		Et bien sûr notre site internet : www.ne.ch, rubrique « EMPLOI »				
OFET (office des emplois temporaires) 032 889 68 15, email : ofet@ne.ch		LMMT (Logistique des mesures du marché du travail) 032 889 68 16, email : lmmt@ne.ch				

Les travailleurs frontaliers franc-comtois dans l'Arc jurassien suisse, Observatoire statistique transfrontalier de l'Arc jurassien (OSTAJ), 2011



Les travailleurs frontaliers franc-comtois dans l'Arc jurassien suisse

A analysé à travers les chiffres du recensement de la population de 2007, le travailleur frontalier comtois réside principalement dans cinq zones d'emploi situées le long de la frontière suisse (Belfort, Montbéliard, Morteau, Pontarlier et Saint-Claude). Habitant au plus près de la frontière, il est jeune, ouvrier et travaille dans l'industrie dans 63% des cas.

Du fait de la proximité géographique et des traditions industrielles similaires, l'Arc jurassien suisse demeure un marché du travail attractif et offre de nombreuses possibilités d'emploi pour les frontaliers.

La croissance de l'emploi frontalier y a été soutenue ces quinze dernières années et la crise de 2008-2009 n'a pas enravé le mouvement. Le travail frontalier continue de se développer, principalement dans les districts non frontaliers. A fin 2010, l'Arc jurassien suisse compte 33400 frontaliers, soit 6% des emplois. Cette proportion est très différente selon les cantons: de 15% de l'emploi total dans celui du Jura à 1% dans les arrondissements de Berne-Nord, en passant par 9% des emplois de Neuchâtel et 5% de ceux du canton de Vaud. L'attrait pour le marché du travail de l'Arc jurassien suisse est plus appuyé dans les activités industrielles, 11% des emplois sont occupés par des frontaliers.

S'étendant sur huit entités, le périmètre de l'Observatoire Statistique Transfrontalier de l'Arc Jurassien (OSTAJ) recouvre le territoire de la Conférence Transjurassienne (CTJ): la région de Franche-Comté avec ses quatre départements (Doubs, Jura, Haute-Saône, Territoire de Belfort), quatre cantons suisses: Vaud, Neuchâtel, Jura et la partie située au nord du canton de Berne (Jura Bernois - Bienna - Seeland). L'expression « Arc jurassien suisse » sera utilisée pour désigner la zone observée en Suisse.

Ils sont particulièrement présents dans l'horlogerie et la fabrication d'équipements électriques où ils représentent 16% des effectifs.

Les autres activités économiques occupent moins de frontaliers, respectivement 6% dans la construction et le commerce et 4% dans les services.

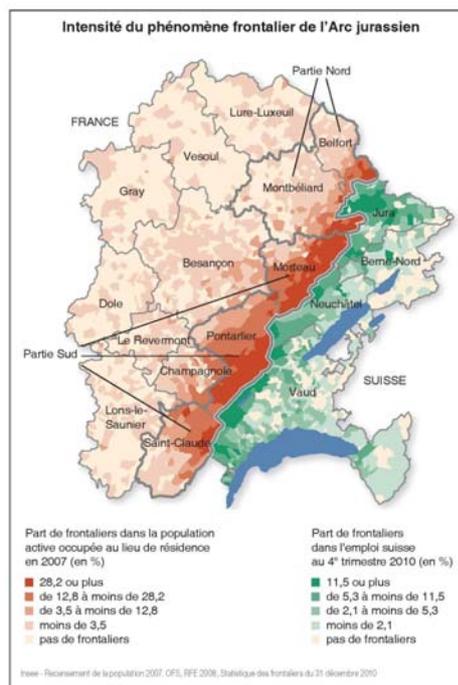
En Franche-Comté, parmi les zones d'emploi frontalières, le recours au travail frontalier est très important dans les zones d'emploi de Morteau et de Pontarlier: respectivement 34% et 23% de leurs résidents travaillent dans un canton de l'Arc jurassien suisse.

La zone de Saint-Claude est également concernée par le travail frontalier, avec une part de 12%. Dans les zones d'emploi de Belfort et Montbéliard, le travail frontalier reste marginal (3%).

Le travailleur frontalier comtois possède des caractéristiques qui le distinguent nettement d'un actif franc-comtois: il est plus jeune, plus souvent ouvrier et travaille majoritairement dans l'industrie, en particulier dans l'horlogerie. Dans les zones de Belfort et Montbéliard, les femmes ont

plus tendance à être frontalières que les hommes. Cette tendance est inverse pour les zones de Morteau, Pontarlier et Saint-Claude.

Au-delà des caractéristiques individuelles, occuper un emploi en Suisse peut aussi être une opportunité de couple. Sur les 122000 couples résidant dans les zones d'emploi frontalières de Franche-Comté, 10% sont concernés par le travail frontalier. Dans les couples ayant un enfant de moins de 11 ans, la situation privilégiée est qu'un membre du couple travaille en France et l'autre en Suisse.



Statistique Vaud
SERVICE CANTONAL DE RECHERCHE ET D'INFORMATION STATISTIQUES (SCRS)

Neuchâtel statistique

JURA.CH BUREAUX ET CARTES DE JURA

RESULTATS OBTENUS PAR LE CANTON AUX INDICATEURS DU SECO – DÉTAILS PAR INDICATEUR

En analysant les quatre indicateurs de résultats qui composent l'indice global, il apparaît que le canton de Neuchâtel obtient des résultats inférieurs à la moyenne suisse dans tous les domaines.

	Indicateurs	Poids	Canton de Neuchâtel Résultats 2010	Différence avec la moyenne CH (non corrigée des facteurs exogènes)	Différence avec la moyenne CH corrigée
1	Réinsérer rapidement	50%	205 jours d'indemnisation en moyenne pour les DE ayant quitté l'assurance-chômage	+20%	+8%
2	Eviter le chômage de longue durée	20%	37% des DE sont entrés au chômage de longue durée (+ 1 an)	+38%	+17%
3	Eviter les arrivées en fin de droit	20%	26% des DE sont arrivés en fin de droit	+33%	+15%
4	Eviter les réinscriptions	10%	5.6% des DE se sont réinscrits à l'ORP dans les quatre mois après l'avoir quitté	+15%	+18%

Indicateur 1 : Réinsérer rapidement (poids dans l'indice global = 0,5)

Les chômeurs ayant quitté les ORP neuchâtelois au cours de l'année 2010 ont perçu en moyenne 205 indemnités journalières, soit 22% de plus que la moyenne nationale. En tenant compte des facteurs exogènes (ce qui améliore les résultats du canton), l'écart théorique avec la moyenne suisse atteint +7,9%.

Indicateur 2 : Entrées au chômage de longue durée (poids dans l'indice global = 0,2)

En moyenne, 37% des chômeurs neuchâtelois sont entrés au chômage de longue durée (plus de 12 mois) au cours de l'année 2010. En comparaison avec la moyenne suisse, les chômeurs neuchâtelois ont été plus nombreux (+38%) à tomber au chômage de longue durée. Corrigé des facteurs exogènes, l'écart théorique entre Neuchâtel et la Suisse s'établit à +17,3%.

Indicateurs 3 : Arrivées en fin de droit (poids dans l'indice global = 0,2)

En moyenne, 26% des chômeurs neuchâtelois sont arrivés en fin de droit au cours de l'année 2010. En comparaison avec la moyenne suisse, les chômeurs neuchâtelois ont été plus nombreux (+33%) à perdre leur droit aux indemnités de l'assurance-chômage. Corrigé des facteurs exogènes, l'écart théorique entre Neuchâtel et la Suisse atteint +14,7%.

Indicateur 4 : Taux de réinscription (poids dans l'indice global = 0,1)

En moyenne, durant l'année 2010, 5,5% des chômeurs neuchâtelois se sont réinscrits (auprès de l'ORPN) dans les quatre mois suivant leur désinscription. En comparaison avec la moyenne Suisse, les chômeurs neuchâtelois ont été plus nombreux à se réinscrire (+15%). Corrigé des facteurs exogènes, l'écart théorique entre Neuchâtel et la Suisse est de +17,9%.

LES QUATRE AXES DU TABLEAU DE BORD

Axe "Financier"

Dans le domaine financier, l'accord entre la Confédération et les cantons portant sur l'exécution de la LACI fixe comme objectif principal pour les ORP de réduire le dommage à l'assurance-chômage (limiter le nombre d'indemnités journalières versées aux chômeurs). Le moyen d'atteindre cet objectif passe par "la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi". En atteignant cet objectif, l'ORPN diminuera non seulement les coûts à la charge de l'assurance-chômage fédérale, mais aussi au fond d'intégration professionnel cantonal (FIP). En effet, en réinsérant les demandeurs d'emploi plus rapidement et durablement, l'ORPN limitera le nombre de chômeurs arrivant en fin droit et bénéficiant d'une mesure cantonale d'intégration professionnelle (MIP).

Les quatre indicateurs du SECO (cf. annexe 6 – Résultats obtenus par le canton aux indicateurs du seco – détails par indicateur) permettent de mesurer l'atteinte de l'objectif de "réinsertion rapide et durable" et sont au centre de cet axe du tableau de bord. Ils seront complétés par des indicateurs comptables sur la maîtrise du budget de fonctionnement du service de l'emploi, du budget MMT et du FIP.

Axe "Entreprises"

Le service de l'emploi possède principalement deux types de "clients" dans le cadre de l'exécution de la LACI : les demandeurs d'emploi et les entreprises (agences de placement y compris). Dans le but de favoriser une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi, l'ORPN doit être proche des entreprises afin d'anticiper leurs besoins en main-d'œuvre, d'identifier les mesures en faveur des demandeurs d'emploi qui répondent à ces besoins, d'acquérir des places vacantes et in fine de favoriser le placement des demandeurs d'emploi. Il est évident que sans un partenariat fort avec les entreprises et l'économie, le travail de réinsertion de l'ORPN est fortement compromis. Pour cette raison, les entreprises sont au centre du deuxième axe du tableau bord.

Les indicateurs de performance et de qualité placée sur cet axe porteront notamment sur la satisfaction des entreprises, la qualité des prestations en leur faveur, l'acquisition de places vacantes ou encore le placement direct (assignation) de demandeurs d'emploi en entreprises.

Axe "Demandeurs d'emploi"

Cet axe contient tous les processus dans lesquels le service de l'emploi doit exceller pour permettre aux chômeurs d'augmenter leur employabilité. Les prestations offertes aux demandeurs d'emploi doivent être de qualité, ciblées et en parfaite adéquation avec les besoins des entreprises. Elles doivent permettre aux demandeurs d'emploi de retrouver rapidement un travail que ce soit par leurs propres moyens ou par un placement direct (assignation) de l'ORPN.

Une attention particulière sera aussi portée à la satisfaction des demandeurs d'emploi. Un demandeur d'emploi satisfait sera plus motivé et par conséquent aura plus de chance de retrouver un emploi. De plus, les demandeurs d'emploi reflètent l'image de l'ORPN et plus globalement du service de l'emploi. Un demandeur d'emploi insatisfait véhiculera ainsi une image négative de l'ORPN tant dans les entreprises qu'auprès de la population et du politique. L'analyse de la satisfaction des demandeurs d'emploi fournit en outre de précieuses informations sur la qualité des prestations de l'ORPN.

Les indicateurs de performance et de qualité placés sur cet axe porteront notamment sur la qualité du conseil et des prestations en faveur des demandeurs d'emploi, la rapidité de prise en charge des personnes au chômage, l'adéquation des MMT avec les besoins de l'économie, la diminution de la durée de chômage ou encore la satisfaction des demandeurs d'emploi.

Axe "Organisation et collaborateurs"

Cet axe touche l'organisation interne du service de l'emploi et plus particulièrement des offices chargés de l'exécution de la LACI. Il se concentre sur les moyens à mettre en œuvre pour permettre aux collaborateurs de mener à bien leur mission dans les meilleures conditions possibles. Il s'articule autour de trois points principaux :

- La réorientation des compétences
- La motivation et la responsabilisation des collaborateurs
- La capacité des systèmes d'information

- **Réorientation des compétences**

Afin de garantir des prestations de qualités aux demandeurs d'emploi et aux entreprises, les collaborateurs doivent être performants. Cela commence par une bonne adéquation entre la fonction et le personnel engagé. Le service de l'emploi doit veiller à ce que ses collaborateurs puissent exercer une fonction à la hauteur de leurs compétences et de leurs affinités. Cela passe par une analyse des profils des collaborateurs et des fonctions qu'ils exercent, par la possibilité de changer de fonction à l'interne du service ou encore par la promotion de la formation continue.

- **Motivation et responsabilisation collaborateurs**

Plusieurs études ont démontré qu'il existe une corrélation positive entre la motivation des employés et la satisfaction des clients. La motivation des collaborateurs devrait donc être une préoccupation constante. Afin d'augmenter la satisfaction du personnel, il est possible d'agir sur les conditions cadre de travail. La motivation passe aussi par la promotion de l'initiative personnelle (responsabilisation des employés). Ils doivent se sentir acteurs du service et du changement. Cela passe en premier lieu par une information transparente sur la stratégie de l'entreprise. De plus, les collaborateurs doivent pouvoir agir (ou du moins être consultés) sur l'amélioration des processus-clés et sur les changements stratégiques et organisationnels (favoriser les suggestions et la créativité des collaborateurs). La participation des collaborateurs à la fixation d'objectifs de groupe ou individuels permet aussi de les intégrer à la définition de la stratégie du service.

- **Capacité des systèmes d'information**

Afin d'être performants, les collaborateurs ont besoin de systèmes d'information efficaces. Ces canaux d'information peuvent revêtir plusieurs formes (internet, intranet, base de données, colloques, ...). Par exemple, pour être réactifs en terme de placement, les conseillers en personnel doivent pouvoir croiser rapidement les profils des demandeurs d'emploi et les profils des places vacantes (outil d'adéquation). Afin de déceler la meilleure formation à allouer à un demandeur d'emploi, le conseiller en personnel doit pouvoir consulter rapidement et de manière efficace la liste des cours disponibles. Pour améliorer la prestation de conseil, les conseillers en personnel doivent pouvoir disposer de matériel d'information de qualité à transmettre aux demandeurs d'emploi.

L'information vis-à-vis des entreprises est aussi un facteur clé de succès. Les conseillers en entreprises doivent disposer de matériel de qualité à transmettre aux entreprises. La place de l'informatique est également fondamentale pour la relation clients. Outre les canaux que nous connaissons à ce jour (principalement

les sites internet du canton et de la Confédération), de nouveaux canaux pourraient voir le jour tel que, par exemple, un site extranet entre l'ORPN et les entreprises partenaires.

Les indicateurs de performance et de qualité placés sur cet axe porteront par exemple sur la satisfaction des collaborateurs, la formation continue, la productivité individuelle, le taux d'absentéisme, les compétences-clés, le partage du savoir, l'initiative individuelle, les possibilités de réorientation de carrière à l'interne du service, les performances des systèmes d'information, etc.

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
ADC	Association de défense des chômeurs
AEE	Allocations d'encadrement en entreprise
AFOC	Allocations de formation cantonale
AI	Assurance-invalidité
AIP	Allocations d'intégration professionnelle
AMIP	Arrêté fixant les limites financières et les montants d'aide des mesures d'intégration professionnelle
ANEPT	Association neuchâteloise des entreprises de placement privé et de travail temporaire
A.R.T	Association pour la recherche et le travail
CIFOM	Centre interrégional de formation des montagnes neuchâteloises
CII	Collaboration interinstitutionnelle
CNIP	Centre neuchâtelois d'intégration professionnelle
FIP	Fonds d'intégration professionnelle
IDHEAP	Institut de hautes études en administration publique
LACI	Loi sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité
LEmpl	Loi sur l'emploi et l'assurance-chômage
LMMT	Office de logistique des mesures du marché du travail
LPP	Loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
LSE	Loi sur le service de l'emploi et la location de services
MIP	Mesure d'intégration professionnelle
MMT	Mesure du marché du travail
OACI	Ordonnance sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité
OFCO	Office de contrôle
OFET	Office des emplois temporaires
OFIT	Office de l'inspection du travail
OGC	Loi d'organisation du Grand Conseil
OJSU	Office juridique et de surveillance
ORP	Office régional de placement
ORPN	Office régional de placement neuchâtelois
OSUR	Office de surveillance
PMP	Philip Morris Products SA
PSET	Programme spécifique d'emploi temporaire
RAC	Règlement de l'assurance-chômage
RH	Ressources humaines
RHT	Réduction de l'horaire de travail
RMIP	Règlement concernant les mesures d'intégration professionnelle
SAS	Service de l'action sociale
SECO	Secrétariat d'Etat à l'économie
SEMP	Service de l'emploi
SMIG	Service des migrations
SSRT	Service de surveillance des relations du travail