

Rapport de la commission "Politique emploi"
chargée de l'examen
du rapport d'information du Conseil d'Etat concernant la
politique en matière d'emploi

(Du 9 janvier 2013)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

Nous avons l'honneur de vous soumettre le rapport de la commission "Politique emploi" chargée de l'examen du rapport d'information du Conseil d'Etat concernant la politique en matière d'emploi.

La commission a siégé les 16 octobre, 14 novembre, 19 décembre 2012 et le 9 janvier 2013 pour l'adoption du présent rapport dans la composition suivante:

Président: M. Walter Willener
Vice-président: M. Claude Borel (*en remplacement de M. Adrien Laurent*)
Rapporteur: M. Patrice Zürcher
Membres: M. Damien Humbert-Droz
M^{me} Annie Clerc-Birambeau (*en remplacement de M^{me} Laura Zwygart-de Falco*)
M^{me} Silvia Locatelli
M. Alain Gerber
M^{me} Martha Zurita
M. Laurent Debrot

1. PREAMBULE

Le rapport d'information du Conseil d'Etat au Grand Conseil 12.044 "Politique emploi" fait le point de la situation en matière d'emploi, puis informe sur les mesures prises. A ce sujet, il présente les réformes en cours au sein du service de l'emploi, résultat d'un audit demandé en début d'année 2011, à l'arrivée de la nouvelle direction du service.

Beaucoup de choses se sont passées ces dernières années au service de l'emploi, c'est pourquoi le Département a trouvé important d'informer les députés de la situation de ce service.

Ce rapport se veut également une réponse à la recommandation 10.168, à la motion 09.151 et au postulat 11.116.

Ces dix dernières années le marché de l'emploi a beaucoup évolué (réformes législatives importantes, apparition de nouveaux acteurs, adaptation du dispositif de la politique cantonale de l'emploi aux nouvelles données). Conscient de cette situation, le Conseil d'Etat estime qu'il était impératif de répondre efficacement et urgemment à ces changements, au travers de l'outil qu'est le service de l'emploi.

C'est pourquoi ce service a été chargé de mettre en place une profonde réorganisation interne avec divers secteurs, dont notamment un pôle "Entreprises" (spécialistes en lien direct avec elles) et un autre "Appui" (spécialistes de la prise en charge des demandeurs d'emploi les plus fragilisés) au sein de l'Office régional de placement neuchâtelois (ORP).

La volonté d'éviter au maximum une inadéquation entre les postes vacants et les chercheurs d'emploi, passe par un service de l'emploi performant et une étroite collaboration avec le service de la formation postobligatoire (SFPO) ainsi qu'avec les entreprises du canton.

La création d'emplois dans notre canton et le faible impact sur les demandeurs d'emplois, est malheureusement une des conséquences de cette inadéquation.

Enfin, il est à noter que depuis mai 2012, la base de calcul du taux de chômage s'établit sur les chiffres du recensement de la population active, effectué en 2010 et non plus sur la base des chiffres de 2000. La conséquence immédiate de ce changement est la péjoration du taux du canton de Neuchâtel en comparaison intercantonale (entre 0,1 et 0,2% selon les mois), notamment en raison du faible accroissement de sa population.

2. APPRECIATION DE LA COMMISSION

2.1. Discussion générale

Le début des discussions de la commission ad hoc s'oriente sur la nécessité d'inviter, lors de sa réunion du 14 novembre 2012, des représentants de l'économie (MM. Pierre Hiltbold, directeur de la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI), Jean-Marc Schouller, membre du conseil d'administration de la CNCI et M. Blaise Della Santa, directeur des ressources humaines d'Hôpital neuchâtelois. En effet, la commission estime qu'il est indispensable de pouvoir les écouter sur ce rapport d'information. Leurs interventions sont relatées dans les débats suivants, en fonction des thématiques abordées.

2.2. Taux de chômage incompressible

La commission constate que le taux de chômage incompressible, tend à augmenter ces dernières années dans notre canton par rapport à la moyenne Suisse, comme relaté dans le graphe de la page 3 du rapport.

Les explications sont que:

- le canton continue d'évoluer dans un domaine très technique, malgré la diversification du tissu industriel. De facto, la recherche se fait sur des profils qualifiés;
- des places de travail existent, mais il y a un problème avec la formation professionnelle pas assez évolutive, décalage entre les attentes des travailleurs quant aux conditions de travail et les exigences du monde du travail (travailler en équipe, voire de nuit, éloignement, etc.);
- le défi est justement de mettre en adéquation l'offre et la demande, ce qui est primordial, notamment au travers de l'analyse de profils spécifiques.

Dans cette perspective, il est aussi nécessaire de prendre en compte l'augmentation du travail intérimaire et, évidemment l'entrée en vigueur de l'accord de libre-circulation des personnes.

2.3. Travailleurs frontaliers

A ce propos, la commission se penche sur le rôle de la France voisine dans l'apport de main-d'œuvre, qui contribue au développement économique de notre canton.

Vu la corrélation entre l'augmentation de frontaliers dans notre canton et le faible impact de l'accroissement de places de travail par rapport au marché des demandeurs d'emplois locaux, la question des frontaliers se pose en complément à celle sur les lacunes en matière de formation. Une analyse plus approfondie doit se faire, y compris sous l'aspect des pertes fiscales, même si ce dernier point peut s'avérer être une boîte de Pandore dans le cadre de la RPT.

Le dysfonctionnement des ORP a contribué au recrutement direct en France; ce qui rend d'autant plus nécessaire la réorganisation traitée dans le rapport d'information.

Si nous ajoutons à ce constat une propension naturelle à s'entourer de personnes que nous connaissons, ou qui bénéficient d'une formation similaire ou équivalente à la nôtre, nous obtenons un effet multiplicateur sur l'accroissement de frontaliers, dans les cas où le supérieur hiérarchique en est un. Ce point mérite qu'une discussion soit entamée entre l'Etat et l'économie. Toutefois, il faut garder à l'esprit que la première préoccupation des entreprises en matière d'emploi, est de trouver un profil adéquat à leurs besoins.

La question d'un éventuel nombre de places allouées aux travailleurs locaux ou régionaux, lors d'implantation de nouvelles entreprises, se pose. Cependant, il faut prendre note que dans ce genre de cas, ce sont généralement de petites structures de 3 à 10 personnes, qui elles-mêmes

ne sont pas de la région qui viennent s'installer. Ce n'est que lorsqu'elles croissent et qu'elles font réellement de la production, qu'elles embauchent des personnes de la région. Lorsqu'il y a une aide pour l'implantation d'entreprises, ce facteur fait partie des paramètres d'évaluation.

Le secteur hospitalier, des homes et des soins à domicile semble faire appel à de nombreux frontaliers. Mais pour répondre à cette demande, il faut pouvoir offrir un nombre de places d'apprentissage et de stage dans les formations hospitalières et para-hospitalières, supérieur à ce qui se fait actuellement.

Quoi qu'il en soit, selon Hôpital neuchâtelois, la proportion des frontaliers oscille entre 1/5 et 1/3 du personnel dans les structures proches de la frontière française et de moins de 10% environ sur les établissements plus éloignés. Il est clair que c'est en fonction des spécialisations et des formations, qu'il est fait appel à des frontaliers, voire même à d'autres Européens.

Enfin et comme expliqué au point 2.6. ci-dessous, il faut absolument éviter de stigmatiser les frontaliers en les rendant coupables de créer des sans emploi dans notre canton. Car il ne faut pas oublier que de nombreux postes de travail ont précisément été créés dans notre canton parce que la proximité avec la frontière offre un bassin de population plus large. Ainsi notre région ne pourrait pas bénéficier du même dynamisme économique que son tissu industriel atteint actuellement.

2.4. Emplois intérimaires

L'augmentation des emplois intérimaires fait également partie des discussions de ce rapport. Le constat que la précarisation atteint davantage ces emplois, est préoccupant.

Malheureusement, c'est une multiple et vaste problématique, bien que des discussions soient en cours avec certaines agences. Mais le problème principal vient des personnes qui forment de petits réseaux dans la légalité (parenté, connaissances, etc.).

L'instauration d'un salaire minimum semble être un élément qui contribuerait à réduire la précarisation. Néanmoins, les discussions à ce sujet sont encore en cours.

Il faut noter que beaucoup d'entreprises n'engageraient pas, si elles ne pouvaient pas bénéficier des prestations des agences de placement et de location de services.

2.5. Personnes en fin de droit d'indemnités de chômage

La commission se préoccupe de la situation de ces personnes, car leur réinsertion professionnelle est plus difficile que celle des autres catégories. Elle est aussi préoccupée par la réinsertion des personnes qui bénéficient depuis longtemps de l'aide sociale.

Il est clair que ces personnes représentent une préoccupation constante du service de l'emploi, puisqu'elles risquent de se retrouver dans la précarité. D'autant plus les personnes âgées de plus de 50 ans, car la concurrence des frontaliers qualifiés et jeunes est réelle.

Il ne faut pas oublier que l'objectif premier est de permettre à un maximum de personnes de se réinsérer dans le monde du travail, qui plus est rapidement, et de ne pas se retrouver à l'aide sociale. Mais il faut également veiller à ce que ces personnes s'appliquent à retrouver un emploi.

La LACI a prioritairement pour buts d'absolument œuvrer pour la réinsertion professionnelle ou socioprofessionnelle, et de pousser les jeunes de moins de 35 ans à trouver du travail. Or, le problème est qu'on retrouve ces jeunes chômeurs à l'aide sociale. Une collaboration intense devrait s'opérer entre le DEC et le DSAS sur cette problématique car les liens sont souvent étroits.

2.6. Catégories de sans emploi

La commission et les représentants de l'économie relèvent que la masse des personnes à remettre dans le circuit du travail, n'est jamais décrite dans le rapport. Le service de l'emploi y a remédié en fournissant une analyse très complète dont un extrait figure en annexe 2 du présent rapport. Il aurait été bon de mentionner que l'on va plus spécifiquement essayer de catégoriser les sans emploi (pas de masse homogène), afin de savoir quels outils différenciés sont nécessaires pour chaque catégorie. S'il s'agit de catégoriser les demandeurs d'emploi selon qu'ils sont proches, moyennement proches ou éloignés de l'emploi, cela va dans le sens qui est entrepris dans le groupe de travail "Profiling" de l'ORP.

Les représentants de l'économie suggèrent qu'il est plus intéressant et judicieux de connaître l'âge des sans emploi et dans quels secteurs ils cherchent, plutôt que de savoir s'ils sont frontaliers ou pas. Car le risque est de les accuser d'être ceux qui génèrent beaucoup de sans emploi dans le canton. Ce qu'il faut c'est que la structure mise en place, soit analysée et non pas basée sur des suppositions, mais sur des résultats et la satisfaction des uns et des autres.

La catégorisation des chômeurs est l'élément clé de la connaissance des profils. Elle doit ainsi permettre de donner des réponses aux attentes des entreprises. Le potentiel de réinsertion se situe à ce niveau. L'adéquation des ateliers de formation avec les besoins des entreprises, est la réponse et une excellente orientation pour "ProEntreprises".

2.7. Organisation du service de l'emploi

2.7.1. ORP

Le service de l'emploi a deux "clients": les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Pendant longtemps, les ORP (Office régional de placement) ont véhiculé une image négative, particulièrement auprès des entreprises. Il est donc impératif de leur refaire une réputation et ainsi de rétablir une relation de confiance avec elles, d'où un label "ProEntreprise".

Dans cette perspective de promotion, le SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie) a décidé de lancer une campagne sur deux ans à destination des entreprises pour faire connaître toutes les prestations des ORP. La brochure a été distribuée à 2400 entreprises neuchâteloises: elle porte sur la spécialisation des ORP plutôt que sur les aspects généralistes (bilan approfondi de la personne).

En fait, ces mesures mises en place par les ORP sont méconnues par les entreprises, et elles devraient être davantage communiquées et explicitées par les associations patronales, afin qu'elles puissent disposer plus aisément des outils qui leur sont proposés.

L'idée est de positionner les ORP comme une alternative dans le processus de recrutement d'une entreprise. Il est sûr qu'il ne peut pas être le partenaire exclusif, mais être une possibilité parmi d'autres pour des solutions de recrutement. Le but est que ce dispositif permette de pallier le décalage entre le profil de la personne inscrite et les besoins des entreprises.

Le service de l'emploi a mis en place des indicateurs de suivi des performances internes pour permettre l'évaluation des modules. Le service est évalué par le SECO sur les 4 indicateurs mentionnés dans le tableau de la page 10 du rapport d'information du Conseil d'Etat. Un système a été mis en place pour correspondre aux attentes des entreprises. Si celles-ci n'utilisent pas davantage les structures mises en place, une question de cadre se posera et le politique devra réévaluer la question. Pour le moment, il n'y a pas de dispositif qui permette de répondre raisonnablement aux attentes des entreprises (pas de prise en charge assez rapide des nouveaux inscrits d'où la mise en place petit à petit des nouvelles structures).

La commission relève que c'est la 4^{ème} réorganisation du service en 10 ans et espère vivement que ce soit la bonne, afin de garantir son succès auprès de ses "clients".

Toutefois, le délai de mise en place de cette réorganisation prévu pour le 1^{er} janvier 2015, paraît éloigné au vu de l'importance et de l'urgence de la situation, même si le respect de l'accompagnement au changement du personnel concerné, demande du temps.

Ce point de vue est partagé par les représentants de l'économie, qui ajoutent que le service de l'emploi revient de loin et qu'il a donc d'autant plus rapidement besoin de cette réforme. Si, à ce délai, il faut ajouter celui d'un débat politique dans la situation économique actuelle, ils doutent de la réussite de cette nouvelle organisation.

Pour accélérer la mise en place de la réforme complète, la commission souhaite que les effectifs soient augmentés, ce qui semble envisageable.

2.7.2. Structures d'insertion professionnelles

Dans cette organisation, le CNIP (Centre neuchâtelois d'insertion professionnelle) est un maillon important, que le Conseil d'Etat aurait voulu institutionnaliser en l'insérant dans le CIFOM pour le renforcer. Mais il a fallu tenir compte des dispositions légales. Des discussions sont en cours avec la direction du CIFOM à ce sujet. Le CNIP est un outil utile pour la réinsertion et nous commençons à voir un retour sur investissement.

Par ailleurs, des investissements à hauteur de 650.000 francs pour la rénovation complète du parc des machines du CNIP sont prévus. Le projet "optimisation" a également pour but de mettre à jour les infrastructures et doter les structures de moyens financiers pour l'achat de matériel, de machines, pour un projet de salle blanche, etc. Tout cela pour répondre aux besoins des entreprises.

Il a même été proposé de créer des ateliers professionnels pour placer en priorité le public dit "LACI".

Plus généralement, les problèmes de la réinsertion professionnelle ont fait l'objet d'un examen approfondi au sein de la commission "Formation-Emploi" chargée d'examiner le projet de loi Ebel-Helle 09.112.

Jugé trop contraignant et difficilement applicable, la commission susmentionnée n'a pas retenu ce projet. Par contre, elle va proposer au Grand Conseil une refonte complète de l'actuelle loi sur le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes de moins de 30 ans en supprimant cette limite et en élargissant le champ d'action du fonds à toute personne cherchant à sortir de l'aide sociale ou à ne pas y rentrer, notamment lorsqu'elle est en fin de chômage.

Il est expliqué à la commission, que les ateliers à caractère professionnel sont en priorité proposés au public LACI et au public MIP (mesure d'intégration professionnelle). Les autres ateliers de réinsertion socioprofessionnelle sont autant pour le public LACI, MIP que celui de l'aide sociale. Ces structures-là sont dotées d'un encadrement professionnel (meilleure prise en charge du public fragilisé). Des passerelles ont été créées (nouvel article 59 d LACI).

Evidemment, divers autres projets de réintégration, grâce à des structures professionnelles adaptées (Phénix, Ecoval, Evologia...) permettent aux employeurs de venir chercher directement du personnel qualifié qui continue d'exercer, même s'il est inscrit au chômage. Cependant, dès que la personne atteint les objectifs fixés par l'entreprise, mais 6 mois au maximum, elle est sortie de cette formation. Le but de ces ateliers est de donner des compétences de base aux chômeurs et de les rendre compatibles avec le marché du travail.

Enfin dans le schéma en page 18 du rapport d'information du Conseil d'Etat, une erreur est relevée au sujet de la participation des spécialistes "Appuis" avec les institutions de la collaboration interinstitutionnelle (CII), telle que l'assurance-invalidité par exemple. En effet, la flèche va dans les deux sens et non pas seulement en direction des CII, ce qui indique clairement une indispensable collaboration.

3. PROPOSITIONS DES COMMISSAIRES

3.1. Motion 09.151

Le classement de cette motion est proposé par la commission. Toutefois, elle souhaite indiquer que le rapport d'information du Conseil d'Etat est lié à celui de la commission "Formation-Emploi", ainsi qu'à l'ensemble du dispositif mis en place.

Par 8 voix sans opposition, la commission propose au Grand Conseil d'accepter le classement de la motion des groupes PopVertsSol et socialiste 09.151, *23 juin 2009, "Révision de la loi fédérale sur l'assurance-chômage – sauvegarde de l'emploi dans le canton de Neuchâtel"*.

3.2. Recommandation 10.168

C'est le Conseil d'Etat qui est saisi par ce type de procédure, sa réponse n'implique donc pas un débat au Grand Conseil.

3.3. Postulat 11.116

La commission a débattu sur la nécessité d'une commission "Emploi" qui traiterait de manière plus régulière les éléments liés à l'emploi.

Or, il existe déjà trois organes (commissions tripartites, commission technique et conseil de l'emploi) qui traitent du sujet. Il s'avère que le rôle d'une commission permanente serait plus proche du conseil de l'emploi que des autres. Mais ce dernier ne semble pas se réunir régulièrement, ni même disposer des outils nécessaires pour un réel pouvoir d'intervention: c'est un organe consultatif, composé de spécialistes.

Cependant, le rôle politique d'une commission permanente se distingue du rôle "opérationnel" d'une commission ad hoc. A ce titre, il est judicieux de se demander lequel de ces rôles peut occuper suffisamment une commission et ainsi la justifier.

Actuellement, la nouvelle loi OGC ne prévoit pas cette possibilité. Le Grand Conseil a néanmoins renvoyé à la commission législative l'examen de l'institution d'une commission permanente santé. Cette réflexion pourrait être reprise avec cette demande.

Une représentation accrue du politique dans le conseil de l'emploi pourrait être envisagée, afin de combler cette lacune mais le Conseil d'Etat montre de grandes réticences à nommer des députés dans des commissions consultatives ou des organes semi-étatiques.

Par 4 voix contre 3 et 1 abstention, la commission propose au Grand Conseil de refuser le classement du postulat du groupe socialiste 11.116 (ad 09.112), 22 février 2011, "*Pour une commission parlementaire permanente de l'emploi et de l'insertion professionnelle*".

3.4. Postulat déposé par la commission (cf. annexe 1)

Durant les travaux de la commission, le groupe socialiste a déposé un postulat évoquant le problème des frontaliers et proposant diverses mesures en faveur de la main d'œuvre locale (réorientation de certaines formations, priorité dans le cadre de la promotion économique, sensibilisation des employeurs des secteurs parapublic et privé).

Dans un souci d'écoute et de prise en compte des interrogations croissantes de la population et des milieux politiques qui s'étonnent de l'augmentation parallèle du nombre des emplois et de celui des chômeurs, la commission accepte ledit postulat, après lui avoir apporté quelques modifications. Le chef du DEC se rallie également à cette proposition.

Par 7 voix sans opposition, la commission propose au Grand Conseil d'accepter le postulat de la commission 13.102, 9 janvier 2013, "*Davantage d'emplois pour les habitants du canton!*".

4. CONCLUSIONS

En conclusion, la commission "Politique emploi" constate que ce rapport d'information va dans le sens d'une communication transparente et harmonieuse entre l'exécutif et le législatif, sur les changements importants qui s'opèrent au sein de l'administration cantonale.

La thématique de l'emploi étant très sensible, il est d'autant plus primordial que l'information puisse passer auprès des différents acteurs de ce secteur. C'est pourquoi une des préoccupations de la commission ainsi que du service de l'emploi est de communiquer aux entreprises les prestations dont elles peuvent bénéficier au travers des ORP.

Comme relevé au point 2.6. du présent rapport, la commission souhaite qu'une analyse plus fine soit effectuée quant aux catégories de sans emploi dans notre canton, afin d'améliorer la réussite des mesures à prendre. Le succès de la réinsertion professionnelle dépend fortement d'un outil approprié pour connaître la demande (entreprises) et d'y adapter au mieux l'offre (formation, etc.).

Cette analyse doit également contribuer à éviter toute forme de stigmatisation des frontaliers, catégorie de travailleurs nécessaires à notre économie, en se basant sur des faits concrets et réels.

Toutefois, la commission estime qu'il est important de poursuivre une "Politique emploi" en faveur des "clients" du service de l'emploi, soit les demandeurs d'emploi et les entreprises. A ce titre, elle soumet au Grand Conseil un postulat tenant compte de ces paramètres et pouvant répondre aux besoins des uns et des autres.

Enfin et vu l'aspect informatif du rapport, ce dernier ne fait pas l'objet d'une recommandation de vote au Grand Conseil.

A l'unanimité des membres présents, la commission propose au bureau du Grand Conseil que le rapport soit traité par le Grand Conseil en débat libre.

La commission souhaiterait également que son rapport soit présenté au Grand Conseil en même temps que celui de la commission "Formation-Emploi".

Le présent rapport a été adopté à l'unanimité des membres présents le 9 janvier 2013.

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

Neuchâtel, le 9 janvier 2013

Au nom de la commission "Politique emploi":

Le président,
W. WILLENER

Le rapporteur,
P. ZÜRCHER

9 janvier 2013

13.102
ad 12.044**Postulat de la commission "Politique emploi"****Davantage d'emplois pour les habitants du canton!**

En 2011, près de 2300 emplois supplémentaires ont été créés dans notre canton. Parallèlement, on a enregistré 1500 nouveaux frontaliers, ce qui a notamment renforcé l'appauvrissement de la Franche-Comté en professionnels qualifiés. Le phénomène est en partie dû à une relative inadéquation de la main d'œuvre locale aux besoins de nos secteurs secondaire et tertiaire, à une certaine résistance des travailleurs neuchâtelois à la multiplication des horaires de travail peu favorables à la vie familiale et sociale et au fonctionnement difficile des ORP (en voie de réorganisation jusqu'en... 2015).

Le Conseil d'Etat est prié d'analyser les voies et moyens permettant:

- d'encourager et renforcer la formation (ex.: ouverture de classes supplémentaires, création ou réorientation d'enseignements, etc.) dans les secteurs où la main d'œuvre locale ne parvient pas aujourd'hui à répondre aux besoins de l'industrie et du secteur tertiaire;
- de privilégier, dans le cadre des choix de la promotion économique, le soutien aux entreprises apportant du travail avant tout à la main d'œuvre locale;
- de sensibiliser les employeurs des secteurs privé et parapublic à l'augmentation des charges étatiques liées au chômage et à l'aide sociale, afin qu'ils en tiennent compte lors de l'engagement de personnel;
- d'inciter les frontaliers à s'établir dans le canton.

SERVICE DE L'EMPLOI
DIRECTION GENERALE

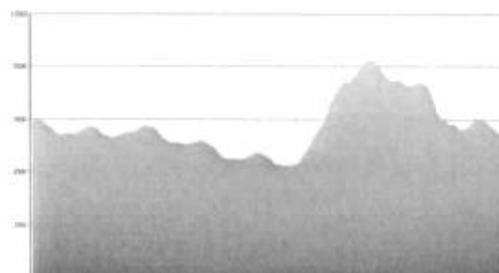
3. Analyse générale du profil des demandeurs d'emploi

3.1 Les demandeurs d'emploi en général

PROFIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI DANS LE CANTON DE NEUCHÂTEL

Etude réalisée à fin		août 2012		Total des demandeurs d'emploi	
Nbre de demandeurs d'emploi total		5699		Effectif de la branche	5'699
				En % de l'effectif total des demandeurs d'emploi	100.0%
Profil socio-démographique	août.12	%		Les 10 principales professions exercées (niv. 3) :	août.12 %
Hommes	3058	54%		Professions commerciales et administratives	662 12%
Femmes	2641	46%		Professions de la restauration et de l'hôtellerie	582 10%
Suisses	3279	58%		Professions de l'achat et de la vente	484 8%
Etrangers	2420	42%		Autres professions du façonnage/manufacture	440 8%
Moins de 20 ans	274	5%		Professions du nettoyage et de l'entretien	274 5%
20 à 29 ans	1438	25%		Professions de l'industrie horlogère	226 4%
30 à 39 ans	1360	24%		Personnes ayant activité non définie (ouvriers)	216 4%
40 à 49 ans	1347	24%		Professions de l'aménagement/parachèvement	191 3%
50 à 59 ans	947	17%		Auxiliaires soignants	180 3%
60 ans et plus	333	6%		Professions de l'industrie du bâtiment	175 3%
District de Boudry	1096	19%			
District de la Chaux-de-Fonds	1471	26%		Les 10 principales professions exercées (niv. 5) :	août.12 %
District du Locle	407	7%		Employés de commerce, de bureau spa	485 9%
District de Neuchâtel	1987	35%		Vendeurs, employés du commerce de détail	355 6%
District du Val-de-Ruz	357	6%		Autres professions du façonnage/manufacture	280 5%
District du Val-de-Travers	381	7%		Personnel de cuisine	266 5%
				Concierges, nettoyeurs de locaux/bâtiments	232 4%
				Personnes ayant activité non définie (ouvriers)	216 4%
Activités professionnelles	août.12	%		Personnel de service	215 4%
Ecole obligatoire inachevée	99	2%		Autres professions de l'horlogerie	210 4%
Formation obligatoire	2524	44%		Magasiniers, manutentionnaires	125 2%
Inconnu	112	2%		Employés de maison	115 2%
Degré secondaire	2127	37%			
Degré tertiaire	837	15%			
Temps complet	5156	90%			
Temps partiel	543	10%			
De 1 à 6 mois	2577	45%			
De 7 à 12 mois	1342	24%			
Plus de 12 mois	1780	31%			
Gain intermédiaire	696	12%			
Reconversion/perfect.	252	4%			
Programmes d'emploi temp.	180	3%			
Auparavant actifs	3776	66%			
Autres	795	14%			

Evolution du total des demandeurs d'emploi



Commentaires

La crise dite des subprimes aura laissé son empreinte sur la composition des demandeurs d'emploi neuchâtelais. En effet, alors que le taux de chômage diminuait depuis plusieurs années consécutives, la hausse intervenue durant les années 2009 et 2010 a fait passer le nombre de demandeurs d'emploi de quelques 4'000 personnes à plus de 8'000. Depuis le premier semestre 2010, le nombre de demandeurs d'emploi a régulièrement connu des baisses d'effectifs pour atteindre un peu moins de 6'000 demandeurs d'emploi durant l'été 2012. Il est à noter encore que l'entrée en vigueur de la 4ème révision de la LACI a eu un impact relativement conséquent sur le nombre d'arrivées en fin de droit au 1er avril 2011.