

Neuchâtel, le 14 septembre 2015

**QUESTIONNAIRE : Réponse du Parti socialiste neuchâtelois (PSN)**

Ce questionnaire comporte une série d'affirmations, sur lesquelles nous vous demandons de vous positionner. Vous avez également la possibilité d'indiquer des remarques complémentaires à la fin du document dans un espace prévu à cet effet.

Suivant le domaine que vous représentez, il se peut qu'il vous soit difficile de répondre à certaines questions. La colonne "sans avis" permet de répondre à ce cas de figure.

D'avance nous vous remercions pour l'attention que vous porterez au présent questionnaire.

**1. LE PARADOXE NEUCHÂTELOIS : SON ANALYSE, SES IMPACTS**

1.1. Le paradoxe neuchâtelois trouve son origine dans différentes causes développées au chapitre 4 du rapport. Merci d'indiquer si vous partagez l'analyse effectuée dans le rôle de ces causes :

Cause	D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
Attractivité du marché du travail neuchâtelois et concurrence à l'embauche	X				
Inadéquation des compétences aux besoins du marché de l'emploi		X			
Défaut de politique d'intégration professionnelle	X				
Investissement insuffisant dans les logiques préventives	X				
Faible dynamique démographique du canton		X			
Restrictions du cadre légal fédéral	X				

1.2. Voyez-vous d'autres causes que celles évoquées au phénomène du paradoxe?

Il faudrait rappeler que ce sont les employeurs qui font venir de la main d'œuvre de l'étranger en posant leurs propres critères et ils considèrent ensuite que l'Etat est là pour en assumer les conséquences. L'impact du bas niveau des salaires n'est pas assez bien mis en évidence.

Tableau 1 de la p.11 : le nombre d'entrées au chômage, en 2014, est selon ce tableau de 7'867 ; en page 8, il est dit qu'en avril 2015, le canton compte plus de 6600 demandeurs d'emplois. S'il s'agit à chaque fois bien de demandeurs d'emplois, il y en aurait moins en avril 2015 qu'en 2014, ce qui paraît surprenant.

## 2. APPROCHE GLOBALE DU CONSEIL D'ETAT

2.1. Au vu de la situation décrite dans les chapitres 2 à 4 du rapport, il est nécessaire de privilégier une approche globale et transversale, en collaboration interdépartementale, afin de réduire les besoins d'assistance. L'approche privilégiée par le Conseil d'Etat en 5 axes nous paraît :

Axes	Pertinente	Assez pertinente	Pas vraiment pertinente	Pas pertinente	Sans avis
Reconnaissance du travail	<b>X</b>				
Prévention de la pauvreté et de l'exclusion professionnelle	<b>X</b>				
Refonte de la stratégie d'intégration professionnelle	<b>X</b>				
Maîtrise de la facture sociale	<b>X</b>				
Lutte contre les abus		<b>X</b>			

2.2. Avez-vous d'autres axes de travail à proposer?

Prendre également en considération la situation des personnes qui sont à la recherche d'un premier emploi  
 AI : En ce qui concerne le durcissement des conditions d'octroi, la situation des personnes qui se voient refuser des rentes alors que l'inaptitude au placement est attestée médicalement nous préoccupe beaucoup. Quelles sont les perspectives pour ces personnes ? Le CE prévoit-il également des mesures?

## 3. NOUVELLE STRATEGIE

3.1. Afin de dépasser les limites du système actuel, la nouvelle stratégie pour l'intégration professionnelle repose sur de nouvelles logiques (ch. 6.3 du rapport). Sur cette base, le Conseil d'Etat propose une stratégie sur deux piliers (ch. 7. du rapport):

- le New deal pour l'emploi, qui vise à renforcer la collaboration avec les employeurs,
- la refonte du dispositif d'appui aux demandeurs d'emploi, qui doit permettre d'aider ces derniers à atteindre un niveau d'employabilité suffisant pour réussir leur (ré) intégration sur le marché du travail.

En regard de la situation actuelle, cette nouvelle stratégie :

Fonctionnera beaucoup mieux	Fonctionnera mieux	Ne changera rien	Fonctionnera moins bien	Sans avis
<b>X</b>				

### 3.2. Remarques?

P. 32, le schéma 2 « *Cartographie actuelle des mesures d'intégration sociale et professionnelle* » n'est pas lisible, c'est dommage.

## 4. NEW DEAL POUR L'EMPLOI

4.1. Le renforcement du partenariat avec les employeurs est essentiel pour optimiser les actions dans le cadre de l'intégration professionnelle.

D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
<b>X</b>				

4.2. L'approche différenciée selon le type d'employeur est pertinente au vu des différentes réalités et structures de ceux-ci.

D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
<b>X</b>				

4.3. L'objectif fixé de parvenir à intégrer une plus grande part de demandeurs d'emplois neuchâtelois paraît atteignable.

D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
<b>X</b>				

4.4. Les clés du succès pour renforcer la relation avec les employeurs privés sont:

Cause	D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
Une approche par partenariat individuel pour les grands employeurs	<b>X</b>				
Une approche par branche pour les PME, en collaboration avec les associations professionnelles	<b>X</b>				
Un échange transparent des informations entre l'Etat et les employeurs	<b>X</b>				
Une mise en valeur publique des entreprises qui jouent un rôle exemplaire	<b>X</b>				
Une reconnaissance des efforts des entreprises dans le cadre de la politique d'achats de l'Etat	<b>X</b>				

4.5. Remarques?


**5. LE NOUVEAU DISPOSITIF**

5.1. Le nouveau schéma permet de situer rapidement les étapes du processus d'intégration professionnelle et le chemin à parcourir par le demandeur d'emploi.

D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
	<b>X</b>			

5.2. Un accompagnement efficace du demandeur d'emploi passe par:

	D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
L'analyse initiale des compétences et capacités de chaque demandeur d'emploi	<b>X</b>				
La définition d'un projet professionnel réaliste avec chaque demandeur d'emploi	<b>X</b>				
La constitution d'un dossier retraçant le parcours complet de chaque demandeur d'emploi	<b>X</b>				
L'identification claire d'un service responsable du pilotage de chaque dossier	<b>X</b>				
Le monitoring de toutes les actions menées, avec suivi de l'efficacité et du retour à l'emploi		<b>X</b>			

5.3. Afin d'optimiser la prise en charge en cas de placement auprès d'un partenaire prestataire (mesures et programmes d'insertion), il est important pour le partenaire:

	D'accord	Plutôt d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord	Sans avis
De connaître pour chaque placement les objectifs poursuivis par le service placeur		<b>X</b>			
De connaître le projet de chaque personne placée		<b>X</b>			
De connaître le parcours de la personne avant le placement		<b>X</b>			
De connaître le parcours de la personne après le placement		<b>X</b>			

#### 5.4. Remarques?

Pour certaines personnes, il est essentiel d'être suivie durant la période de travail après le retour à l'emploi sur un temps limité ou pas. Une personne de référence devrait être disponible en cas de demande (de l'employé ou éventuellement de l'employeur) pour un accompagnement si nécessaire ;

La protection des données doit être garantie. Le dossier ne devra contenir que des éléments objectifs et non pas des jugements ou détails de vie et d'événements confidentiels et l'accès devra être limité aux professionnels liés de près au dossier ;

Base de données : si une personne refuse d'entrer dans le système, que devient-elle ?

L'anonymisation de la base de données et du suivi (monitoring) doit être garantie ;

Si le processus échoue, il devrait être possible à la personne de recommencer depuis le début

Pendant la phase provisoire, il faudrait avoir une personne neutre pour l'évaluation, il est important d'avoir des regards croisés pour garantir plus d'impartialité.

### 6. COMMENTAIRES GENERAUX ET PROPOSITIONS

Le PSN apprécie la qualité du rapport et les analyses apportées ainsi que les propositions qui les accompagnent. Nous saluons en particulier les démarches faites auprès des entreprises. Le gros du travail reposera sur les ORP et nous invitons le Conseil d'Etat à donner les moyens nécessaires à ceux-ci pour qu'ils puissent disposer des compétences et des forces nécessaires. Il ne faudra pas non plus oublier que les différents schémas présentés sur papier seront à appliquer sur le terrain, avec des humains, que ce soit les personnes qui recherchent un emploi ou l'ensemble des prestataires (professionnel-les et entreprises). De ce fait, l'information et la communication seront très importantes pour réussir ce projet ambitieux.

Le PSN regrette que les mesures relatives à la formation professionnelle ne soient pas traitées, au vu des 50% des personnes en recherche d'emploi qui n'ont pas de formation. L'importance de la formation continue n'est pas mentionnée et les mesures qui pourraient être proposées dans ce domaine font défaut. Formation primaire et formation continue devraient être au centre de la réflexion.

En ce qui concerne les engagements à l'interne, nous nous demandons quelle est la légalité d'une telle mesure notamment pour les postes dans les domaines de l'enseignement ou de la santé.

Les grilles unifiées d'évaluation pour tout monde peuvent avoir un revers de la médaille si elles sont trop rigides, des personnes peuvent avoir des compétences intéressantes sans forcément coller à certains critères établis

Le schéma proposé ne concerne que le retour en emploi, qu'en est-il de la situation de ceux qui doivent entrer dans le marché du travail (1<sup>er</sup> emploi et stagiaire) ?

Langage épïcène : p. 37 et de manière générale, il n'y a pas que le demandeur d'emploi...mais des personnes à la recherche d'un emploi.

p. 41 En ce qui concerne le renforcement de la communication entre les services du dispositif et les prestataires, nous aimerions relever l'importance des différents programmes d'insertion sociale et professionnelle.

