



**Revue annuelle d'exécution 2016
de la stratégie emploi et insertion professionnelle
de la Nouvelle-Calédonie
(2016-2020)**

XI^{ème} FONDS EUROPEEN DE DEVELOPPEMENT



SOMMAIRE

LISTE DES ACRONYMES	3
<i>I - Objectif spécifique 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail</i>	6
A - Contexte.....	6
B - Résultats.....	7
1 - Connaissance et accompagnement des publics	7
2 - Outils d'insertion et de formation.....	13
3 - Formation des acteurs du réseau RIIFE.....	19
4 - Mise en place d'un service public d'orientation.....	19
C - Conclusion	20
<i>II - Objectif spécifique 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi</i>	22
A - Contexte.....	22
B - Résultats.....	22
1 - Mise en œuvre du fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF).....	22
2 - L'activité de certification professionnelle en Nouvelle-Calédonie	23
3 - Les dispositifs d'alternance	25
4 - L'insertion par le travail.....	29
5 - Favoriser les conditions d'une GPEC en entreprise	33
6 - Les mesures de maintien de l'emploi et d'aides à l'emploi	34
C - Conclusion	37
<i>III - Objectif spécifique 3 : assurer l'efficacité de l'action publique dans le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle</i>	38
A - Contexte.....	38
B - Résultats.....	39
1 - Réforme de la gouvernance du secteur emploi/insertion professionnelle	39
2 - Connaître et objectiver la situation de l'emploi.....	40
3 - Fluidifier le marché de l'emploi	41
C - Conclusion	44
<i>Annexe 1 - Service public d'orientation</i>	45
<i>Annexe 2 - Taux d'insertion des non admis</i>	47
<i>Annexe 3 - Préconisations sur la réforme de la formation professionnelle en alternance en Nouvelle-Calédonie (version mars 2017)</i>	48
<i>Annexe 4 -Données du site internet « emploi.gouv.nc »</i>	70

LISTE DES ACRONYMES

AF-BTP	Association de formation dans le bâtiment et les travaux publics
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes
ANDRH	Association nationale des directions de ressources humaines
APC	Approche pédagogique par compétences
APP-NC	Ateliers pédagogiques personnalisés de Nouvelle-Calédonie
BEPC	Brevet d'études du premier cycle du second degré
BP	Budget prévisionnel / Brevet professionnel
BTP	Bâtiment et travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAFAT	Caisse des Allocations Familiales et des Accidents du Travail (Caisse de Sécurité sociale de N-C)
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole
CAP EMPLOI	Centre d'actions pour l'emploi
CCCP	Commission consultative de la certification professionnelle
CCE	Certificat de compétences essentielles
CCFP	Comité consultatif de la formation professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCT	Commission consultative du travail
CDD	Contrat à durée déterminée
CDEC	Centre de développement de l'emploi et des carrières
CDI	Contrat à durée indéterminée
CDS	Conseil du dialogue social
CEFP-NC	Comité/conseil de l'emploi et de la formation professionnelle de Nouvelle-Calédonie
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CFA	Centre de formation par alternance
CFAA	Centre de formation par alternance agricole
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole
CFTMC	Centre de formation aux techniques de la mine et des carrières
CHD	Conseil du handicap et de la dépendance
CIF	Congé individuel de formation
CIJ	Centre information jeunesse
CIO	Centre d'information et d'orientation
CITESS	Conseil de l'insertion par le travail et de l'économie sociale et solidaire
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers
COP	Conseiller d'orientation psychologue
COFIL	Comité de pilotage
COTECH	Comité technique
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CTS Formatio	Centrale de télé sécurité
DASS	Direction des affaires sanitaires et sociales (GNC)
DBAF	Direction du budget et des affaires financières (GNC)
DE	Demandeur d'emploi
DEFE	Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi (province Sud)
DEFIJ	Direction de l'enseignement, de la formation, de l'insertion des jeunes (province Nord)
DEFM	Demande en fin de mois
DFPC	Direction de la formation professionnelle continue (GNC)
DGE	Direction générale des enseignements (vice-rectorat)

DSASE	Direction des sports et des activités socio-éducatives (province Nord)
DTE	Direction du travail et de l'emploi (GNC)
EPEFIP	Établissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (province des Iles)
EFT	Enquête sur les forces de travail
EMM	École des métiers de la mer
EPEFIP	Établissement provincial de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle (province Nord)
ESSEC	École supérieure des sciences économiques et commerciales
ETPFA	Établissement de formation professionnelle des adultes
FIAF	Fonds interprofessionnel d'assurance formation
FOFP-NC	Fédération des organismes de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
FPC	Formation professionnelle continue
FSH	Fonds social de l'habitat
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et de compétences
GIP	Groupement d'intérêt public
GNC	Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
GNFA Pacific	Groupement national pour la formation automobile
GRETA INC	Groupement d'établissements interprovincial de Nouvelle-Calédonie
IDC-NC	Institut pour le développement des compétences en Nouvelle-Calédonie
IFAP	Institut de formation à l'administration publique
IFPSS NC	Institut de formation des professions sanitaires et sociales de Nouvelle-Calédonie
IRP	Institutions représentatives du personnel
ISEE	Institut de la statistique et des études économiques
MDFI	Pôle des métiers de la formation et de l'insertion
MIJ PN	Mission d'insertion des jeunes de la province Nord
MIJ PS	Mission d'insertion des jeunes de la province Sud
MNC	Maison de la Nouvelle-Calédonie
NC	Nouvelle-Calédonie
OF	Organismes de formation
PACEA	Pôle d'appui et de conseil aux employeurs et aux alternants
PEC	Prise en charge
PNE	Premier niveau d'employabilité
PULSE	Plan d'urgence local de soutien à l'emploi
RCP-NC	Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
RELIEF	Entrepôt de données emploi-formation-insertion
RIIFE	Réseau information insertion formation et emploi
RNCP	Répertoire national de la certification professionnelle
ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
RSMA	Régiment du service militaire adapté
SEIP-NC	Stratégie emploi insertion professionnelle-NC
SI	Systèmes d'information
SIC	Société immobilière de Nouvelle-Calédonie
SIT	Structure d'insertion par le travail
SMAG	Salaire minimum agricole garanti
SMG	Salaire minimum garanti
SMIG	Salaire minimum garanti
SPE	Service public de l'emploi
SPO	Service public de l'orientation
UNC	Université de la Nouvelle-Calédonie
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VKP	Voh Koné Pouembout

INTRODUCTION

Élaborée en étroite coopération avec les provinces, la stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (SEIP-NC) a été adoptée par arrêté du gouvernement en novembre 2015. Tenant dûment compte des résultats de la stratégie pour la formation professionnelle, elle s'est mise en place à un moment où la croissance économique calédonienne montrait des signes de ralentissement et nécessitait un appui des pouvoirs publics pour en limiter les impacts. Elle a pour ambition de relever le défi que doit affronter la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi et qui réside dans la coexistence paradoxale de pénuries de main-d'œuvre subies par les entreprises et les risques d'exclusion ou de marginalisation du marché du travail pour une fraction de la population.

Pour répondre à cette ambition, la stratégie vise à agir sur l'emploi en permettant aux personnes très éloignées de l'emploi d'intégrer le marché du travail et aux personnes déjà en emploi d'y rester et d'évoluer professionnellement. La condition de réussite pour parvenir aux résultats attendus repose sur un tissu économique dynamique constitué d'entreprises performantes, compétitives et évoluant dans un contexte incitatif en termes de formation et de recrutement.

Une autre condition de réussite est le renforcement de l'efficacité de l'action publique dans le domaine de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle.

Enfin, l'action des pouvoirs publics doit également être orientée vers les facteurs indirects de la productivité en agissant sur le contexte social en mettant en place des politiques permettant un dialogue social de qualité pour éviter les conflits sociaux. L'action des pouvoirs publics consiste également à offrir un cadre légal stable et respectueux des équilibres économiques et sociaux dont le contrôle du respect assure à toutes les entreprises des conditions égales de concurrence.

Pour atteindre ces objectifs, la SEIPNC s'attache à :

1. Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail par des mesures spécifiques d'accompagnement et de qualification ;
2. Accompagner les entreprises en les aidant à mieux prévoir l'évolution de leurs besoins et des compétences de leurs salariés, mais également en mettant en œuvre des méthodes les plaçant en partenaires privilégiés de la politique d'emploi et de formation ;
3. Améliorer l'efficacité de la politique publique d'emploi, d'insertion professionnelle et de formation.

Le public cible particulièrement visé par ces politiques sont les jeunes calédoniens qui sortent du système scolaire sans qualification et qui n'intègrent ni le marché du travail, ni d'autres dispositifs de formation, les personnes handicapées, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi. De manière plus spécifique, l'objectif 2 vise les entreprises comme parties prenantes essentielles de la relation formation-insertion-emploi et l'objectif 3 se concentre davantage sur les collectivités publiques dans leurs relations et leurs actions.

La SEIP-NC bénéficie de l'appui budgétaire de l'union Européenne qui s'est concrétisé par une convention de financement signée le 6 avril 2017. Conformément aux dispositions techniques et administratives annexées à cette convention et pour le suivi et pilotage de la stratégie, la Nouvelle-Calédonie doit produire une revue annuelle d'exécution qui doit décrire les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la stratégie et l'atteinte des cibles fixées par les indicateurs du cadre d'évaluation de la performance. C'est l'objet du présent rapport pour l'année 2016 qui s'articule autour des trois objectifs spécifiques de la SEIP-NC.

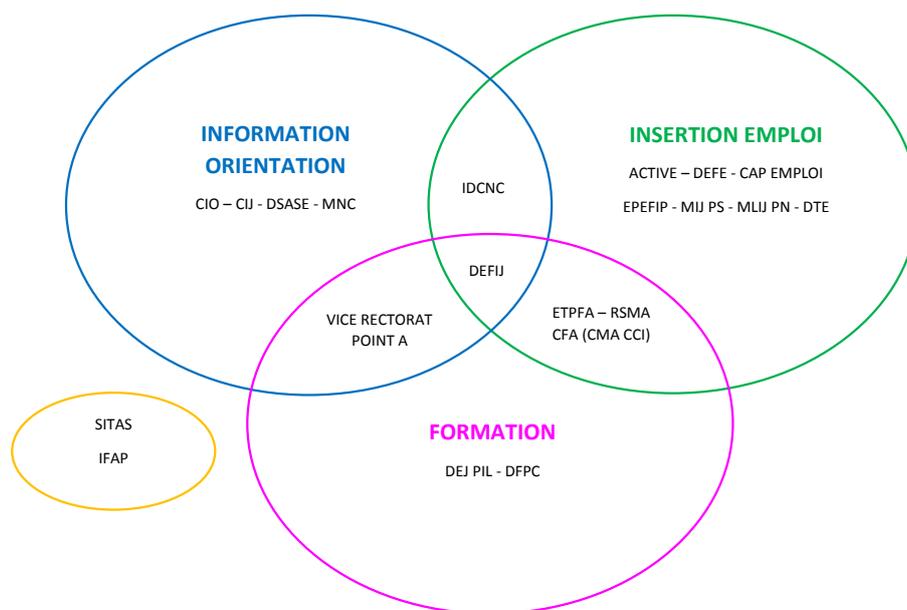
I - Objectif spécifique 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail

Cet objectif vise comme résultat l'augmentation et l'amélioration de la prise en charge et de l'accompagnement vers l'emploi et l'insertion professionnelle des publics les plus éloignés de l'emploi sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie grâce au déploiement d'un véritable « service public » constitué par le réseau RIIFE animé au niveau territorial.

A - Contexte

L'objectif poursuivi par la SEIP-NC se décline selon deux axes : il s'agit tout d'abord de développer la connaissance des publics cibles et de leur offrir une orientation de qualité et ensuite de mettre en œuvre des outils d'insertion et de formation adaptés.

En ce qui concerne le premier point, la Nouvelle-Calédonie se caractérise par la coexistence sur un territoire insulaire de 260 000 habitants de nombreux dispositifs d'information et d'orientation pour les publics en recherche d'insertion professionnelle, pilotés ou soutenus par la collectivité Nouvelle-Calédonie ou par les provinces.



Dispositifs d'information et d'orientation en Nouvelle-Calédonie

La mise en cohérence et en synergie de ce réseau a été la préoccupation constante du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie qui a initié dès 2006 un vaste programme de formation des agents de ces différentes structures et a confié à l'IDC-NC la mission d'en assurer l'animation et la professionnalisation. Deux objectifs étaient poursuivis : homogénéiser la qualité d'accueil et de traitement des publics cibles et faciliter, par la mise en œuvre d'un système informatisé de fiches parcours, l'identification des candidats à des actions de formation professionnelle financées par le gouvernement.

Ce réseau ne fonctionne pas correctement pour plusieurs raisons abondamment documentées : absence de contractualisation entre partenaires, difficulté à finaliser le projet de base de données unique RELIEF, absence de gouvernance inter-collectivités.

2016 est à cet égard une année charnière du fait de la mise en place d'une gouvernance provisoire de la SEIP-NC avec la tenue de réunions régulières de comités de pilotage et de comités techniques entre le gouvernement et les provinces, dans l'attente d'une gouvernance institutionnalisée dont la création devrait aboutir en 2017. Cette mutation à court terme n'a pas empêché la Nouvelle-Calédonie de poursuivre son effort de formation des acteurs du réseau par l'intermédiaire du pôle des métiers de la formation et de l'insertion, et de l'institut de formation à l'administration publique.

Les outils de formation et d'insertion, quant à eux, ont considérablement évolués, particulièrement du fait de la volonté du gouvernement d'accroître son effort vers les populations les plus éloignées de l'emploi et de la demande des employeurs sur les savoirs-être et sur l'employabilité.

B - Résultats

1 - Connaissance et accompagnement des publics

a- Activités des partenaires du réseau RIIFE

Grâce aux synergies construites avec les provinces à l'occasion de l'élaboration de la stratégie emploi insertion professionnelle, l'activité des structures partenaires du réseau RIIFE a pu en grande partie être retracée sur la base des bilans fournis. Il est donc possible en croisant ces données de dresser une première typologie des publics connus du réseau RIIFE.

Le premier constat qui peut être fait est relatif au niveau d'études des personnes en recherche d'insertion et/ou de formation professionnelle qui utilisent les services des organismes d'information, d'orientation ou d'insertion. De manière générale, les personnes ayant atteint au moins un niveau V (CAP/BEP) de formation et au-delà représentent une part non négligeable des publics reçus: ils sont 67,5% à l'IDC-NC, plus de 50% à la MIJ Nord et 37,5% à la MIJ Sud¹ qui avec 17162 personnes reçues est la structure la plus sollicitée. Il s'agit là d'un niveau de diplôme atteint et non pas nécessairement d'un diplôme obtenu. Mais à la MIJ Sud par exemple, 36% des personnes reçues ont validé un diplôme. En termes de genre, 49,8% des personnes reçues sont des hommes et 50,2% des femmes. Celles-ci sont en général plus diplômées que les hommes. Cette présence importante de publics ayant atteint un niveau de diplôme reconnu laisse à penser que les publics les plus éloignés de l'emploi ne mobilisent pas les structures qui leur sont pourtant principalement dédiées. De plus, cette caractéristique des personnes se faisant connaître du réseau RIIFE a des effets directs sur l'orientation et le type de prescription de parcours utilisé par les opérateurs.

En effet, loin de saturer les outils d'insertion, les conseillers du réseau sont souvent amenés à orienter ou prescrire sur des actions de formation ou directement vers l'emploi. C'est le cas de 42% des publics reçus par la MLIJPN et de près de 78% des personnes reçues par des conseillers de l'IDC-NC. En ce qui concerne la MIJ Sud, 10% des personnes accompagnées sont entrées directement dans la vie active et 21% des personnes accueillies ont bénéficié d'une mesure d'aide à l'emploi, dont les Jobs d'Été. La même structure remarque qu'elle accompagne 60% de son public qualifié contre 40% de son public sans qualification, ce dernier mettant plus de temps à entamer un parcours d'accompagnement.

Ces constats généraux sont en partie confirmés par les résultats d'une action expérimentale menée au premier trimestre 2017 par le cabinet du vice-président et visant, avec l'appui des mairies et des coutumiers, à repérer et informer, dans les communes de l'intérieur, les publics en recherche d'insertion². Les résultats de cette démarche semblent probants : en effet 520 personnes ont été identifiées et reçues.

¹ Les chiffres de la MIJ Sud sont ceux de 2015

² Cette action a visé les communes de Bourail, Canala, Farino, Hienghène, Houailou, La Foa, Pouembout, Poya, Mont-Dore, Thio.

Deux faits saillants ressortent : d'une part, 119 de ces personnes (soit 23% de l'effectif) ont un Baccalauréat ou un Baccalauréat professionnel, voire un BTS et ne sont pas à l'emploi, d'autre part, les dispositifs d'information et d'orientation sont marginalement utilisés par ces publics qui estiment que les solutions qu'ils préconisent ne sont pas adaptées à leurs souhaits. Les raisons de cet état de fait doivent absolument être investiguées dans la perspective de l'élargissement du réseau d'information à de nouveaux acteurs comme les coutumiers ou les communes. Elles pourraient résider dans la volonté des populations concernées de s'insérer localement, ce qui poserait la question d'une articulation entre développement des territoires et actions de formation et d'insertion, ce que semble remarquer la MLIJPN au moins pour les publics ayant un diplôme de niveau III qu'elle a eu à connaître en 2016.

Ces premières analyses, appuyées sur les résultats des principaux partenaires doivent être affinées par l'accès aux données des autres structures du réseau, mais elles permettent déjà de constater que les publics visés par la SEIP-NC sont partiellement méconnus des structures provinciales comme de celles de la Nouvelle-Calédonie, ce qui nuit à la mise en œuvre d'actions d'insertion ou de formation répondant à leurs capacités, mais également à leurs aspirations.

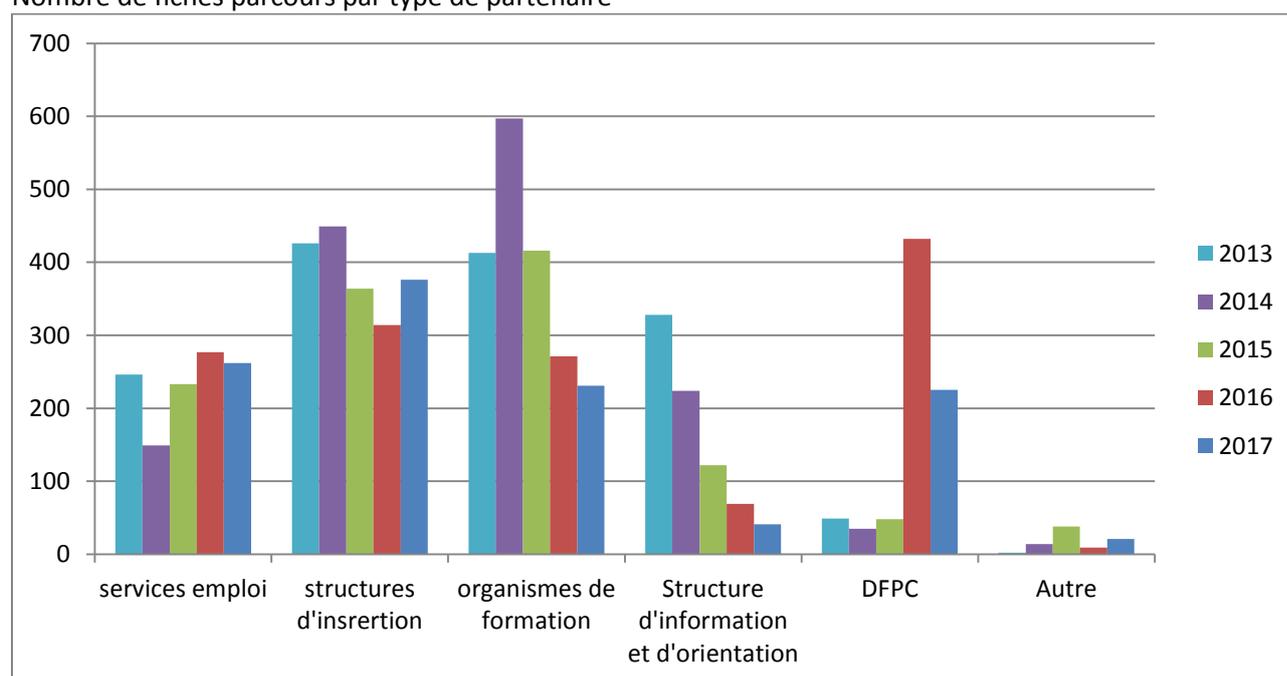
Enfin, il faut remarquer que le réseau RIIFE compte des organismes qui sont insuffisamment sollicités au niveau Nouvelle-Calédonie comme le CIJNC qui, organisé en réseau comptant 22 structures (20 points information jeunesse – 10 en province Nord, 8 en province Sud et 2 en province des Iles, le CIJNC lui-même et un bureau information jeunesse), a réalisé 148 journées thématiques d'information en 2016.

L'activité du réseau RIIFE, en termes de production de fiches parcours vers la formation professionnelle, a quant à elle, été la suivante :

		2016	2015	2014	2013
Services emploi	CAP EMPLOI	3	23	45	51
	DEFE	274	210	104	195
	Total services emploi	277	233	149	246
Structures d'insertion	EPEFIP	40	31	75	43
	MIJ NORD	142	168	175	135
	MIJ SUD	132	165	199	248
	Total structures d'insertion	314	364	449	426
Organisme de formation	AF-BTP	25	127	164	65
	APP-NC		1	4	4
	CFPPA Nord		6	18	
	CFPPA Sud	39	13	15	18
	CFTMC		1	12	44
	CTS Formation				
	EMM	31	50	39	82
	ETFPA	91	130	318	107
	GNFA PACIFIC	31	20	25	17
	GRETA INC				18
	IFPSS NC		55		
	OSER FORMATION	54	13	2	58
	Total organismes de formation	271	416	597	413
Structure d'information et d'orientation - IDC-NC		69	122	224	328
DFPC		432	48	35	49

		2016	2015	2014	2013
Autres	DEFIJ Province Nord				
	RSMA	1	30	1	
	ACESTE CNAM		1		
	ACTIVE	7	4	4	2
	C.D.E.C	1	3	9	
	Total Autres	9	38	14	2
TOTAL GENERAL		1 372	1 221	1 468	1 464

Nombre de fiches parcours par type de partenaire



b- Activité de la DFPC

Si la baisse du nombre de fiches numériques de 6% en quatre ans est peu importante, elle ne doit pas cacher qu'elle s'est accompagnée d'une recombinaison de la contribution des différents partenaires avec une forte augmentation de la part DFPC. De fait, en interne, l'action principale a consisté à finaliser une approche individualisée des candidats pré positionnés par le RIIFE (Réseau Information Insertion Formation et Emploi) visant à les appréhender dans leur globalité et non seulement sur leurs aptitudes intellectuelles à suivre la formation souhaitée. Les dimensions socio-économiques, l'environnement familial et les questions de santé ont été investiguées. Une telle approche rend nécessaire un travail de réorientation pour ceux qui ne peuvent finalement intégrer l'action de formation de la Nouvelle-Calédonie pour laquelle ils avaient été positionnés et ce afin qu'aucun candidat ne soit laissé sans solution. Cet effort a porté ses fruits, puisque le nombre de désistements en cours d'orientation est en baisse sensible, alors que le nombre de personnes prescrites et affectées en formation augmente par rapport aux années 2013-2014 et que dans le même temps le réseau RIIFE transmet moins de fiches numériques de candidatures. La mutation de l'activité des psychologues du travail de la direction est facilitée par l'accès gratuit aux ressources de l'AFPA, dans le cadre d'une convention de partenariat entre la Nouvelle-Calédonie, l'AFPA et le ministère des outre-mer.

De plus, pour compenser la diminution du nombre de candidats envoyés par le réseau RIIFE, un accueil direct des candidats a été développé et la mise en place d'un primo-accueil pour orienter le public a été effectuée.

		2017	2016	2015	2014	2013
1	Créées	1 184	1 372	1 221	1 468	1 464
2	A traiter par le CIP ³	128	20	27	4	7
3	A traiter par le niveau 2	94	3	1		
4	Annulée	135	353	349	318	315
5	Validée	827	996	844	1 146	1 142
6	Désistement	122	253	342	460	572
7	Réorientation	68	234	152	341	250
8	Prescription	267	406	448	402	313
9	Affectation	236	372	403	367	279
10	En formation	127	346	401	368	308

Analyse du profil des publics en primo accueil

Enfin, un premier travail d'analyse du profil des publics accueillis a commencé qu'il faudra finaliser en 2017. L'on peut cependant remarquer que 63% des personnes orientés vers la DFPC sont sans qualification, ce qui est plus que le pourcentage moyen de personnes sans qualification traitées par les partenaires du réseau RIIFE. Cela tendrait à démontrer que la formation est considérée comme le moyen par excellence de réussite d'une insertion professionnelle, ce qui ne peut être le cas qu'à une double condition : avoir les prérequis nécessaires et un projet professionnel mûri. Or, les caractéristiques des publics qui sont de plus en plus éloignés et de la formation et de l'emploi conduisent à la mise en œuvre d'actions préparatoires, voire de resocialisation conduites par divers opérateurs.

Les indicateurs d'activité sont les suivants :

Indicateur n°1 : Taux de prescription des parcours

Définition : La prescription d'un parcours vers l'insertion professionnelle comprend, après une phase d'évaluation individualisée des acquis et des faiblesses, l'action par laquelle un partenaire du réseau RIIFE contractualise avec un bénéficiaire un parcours d'insertion d'une ou plusieurs étapes identifiées ayant pour objet de permettre l'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante.

Le nombre de personnes reçues par le réseau s'entend comme le nombre de personnes physiques recensées par les partenaires du réseau à l'occasion d'un acte positif d'information.

Calcul : l'indicateur s'exprime de la manière suivante :

³ Conseiller en insertion professionnelle

Nombre de personnes prescrites dans un parcours d'insertion X 100

Nombre de personnes reçues par le réseau RIFFE ayant bénéficié d'une information

Valeurs de référence et atteinte des cibles

Valeur de référence/cibles	VR : 20%	2017 23%	2018 26%	2019 30%	2020 34%
-----------------------------------	----------	-------------	-------------	-------------	-------------

Année	Nb Prescription	Nb fiche numérique	Taux (%)	Nb fiche annulée	Nb de fiche "rejet"
2016	385	1 372	28,06	353	37
2015	658	1 221	53,89	349	74
2014	876	1 468	59,67	318	90
2013	212	1 464	14,48	315	107

Commentaire : il s'agit du nombre de prescription sur une formation GNC divisé par le nombre de fiches numériques multiplié par 100.

Une fiche rejet est une fiche numérique dont les échanges « créateur de fiche »-« équipe de positionnement » ont été supérieur à 2.

Les fiches annulées peuvent avoir les motifs suivants :

- Absence de retour malgré relance
- Action non prévue dans la prochaine programmation
- Candidat injoignable
- Évolution du projet professionnel
- Métier non porteur
- Public non prioritaire
- Refus de l'employeur
- Pas de recrutement par la collectivité
- Autre...

Cet indicateur doit être replacé dans son contexte : en l'absence d'un système d'information partagé entre tous les partenaires du RIFFE sur la base de concepts et de données standardisés, il ne prend en compte que l'activité de la DFPC liée aux fiches numériques produites à son intention par le réseau, ce qui ne prend pas en compte le nombre de personnes effectivement accueillies par le réseau. Deux éléments d'appréciation sont néanmoins disponibles : l'IDC-NC a envoyé 69 fiches numériques sur 1422 personnes orientées vers un conseiller, soit un taux de 4,8 %, mais cet établissement ne peut directement prescrire que sur la commande publique de la Nouvelle-Calédonie. La MLIJPN a réalisé quant à elle un taux de prescription de près de 50% sur tous les dispositifs mais de seulement 6,5% sur ses mesures d'insertion propres. Quant à la MIJ Sud, son taux de prescription est de près de 31%, tous dispositifs confondus. Un effort particulier devra être fourni pour que la construction de ce taux en 2017 agrège l'ensemble des données sur le nombre global de personnes reçues par le réseau et effectivement prescrites dans un parcours d'insertion. Par ailleurs, le taux de prescription dépend directement de deux facteurs : les caractéristiques des publics et le nombre d'actions d'insertion ou de formations mis en œuvre. Or, le nombre d'actions de formation a fortement diminué entre 2015 et 2016 du fait de la baisse des budgets alloués à la formation professionnelle continue.

Zoom sur les taux de prescription des parcours des provinces

Province Sud

Année	Fiche parcours	Prescription	Taux	Taux de prescription / global	Annulée	Rejet
2016	1054	311	29,51	22,67	262	29
2015	826	480	58,11	39,31	198	35
2014	1031	659	63,92	44,89	175	42
2013	1101	170	15,44	11,61	209	70

Province Nord

Année	Fiche parcours	Prescription	Taux	Taux de prescription / global	Annulée	Rejet
2016	202	58	28,71	4,23	69	5
2015	276	147	53,26	12,04	103	31
2014	311	180	57,88	12,26	85	33
2013	249	34	13,65	2,32	70	25

Province des îles Loyauté

Année	Fiche parcours	Prescription	Taux	Taux de prescription / global	Annulée	Rejet
2016	68	13	19,12	0,95	15	3
2015	37	18	48,65	1,47	16	2
2014	77	27	35,06	1,84	36	11
2013	64	8	12,50	0,55	16	9

Indicateur n°2 : taux de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés

Calcul :

$$\frac{\text{Nombre de personnes (DE) inscrites sur une formation X100 X Estimation DE sans qualification}}{\text{Moyenne DEFM (de la période considérée)}}$$

Année	Nb stagiaire hors TI/CIF/Plan formation	Nombre d'apprentis	Moyenne DEFM	Part sans diplôme	Part BEPC	Estimation qualification	Tx de stagiaires et apprentis non qualifiés	Nb stagiaires et apprentis non diplômés	Taux PEC
2016	820	793	7 842	2 239	508	0,3503	7,21	565	20,57
2015	949	806	7 149	2 034	471	0,3504	8,60	615	24,55

Commentaire :

L'estimation DE sans qualification n'est pas, à ce jour consolidée dans le système d'information de la DFPC.

Elle a donc été reconstituée à partir du fichier récupéré du site de l'Institut des Statistiques et des Études Économiques (<http://www.isee.nc/component/phocadownload/category/21-donnees?download=23:le-marche-du-travail>) dont le fichier est annexé.

Estimation DE sans qualification = (moyenne DEFM sans diplôme + moyenne DEFM avec BEPC)/Moyenne DEFM

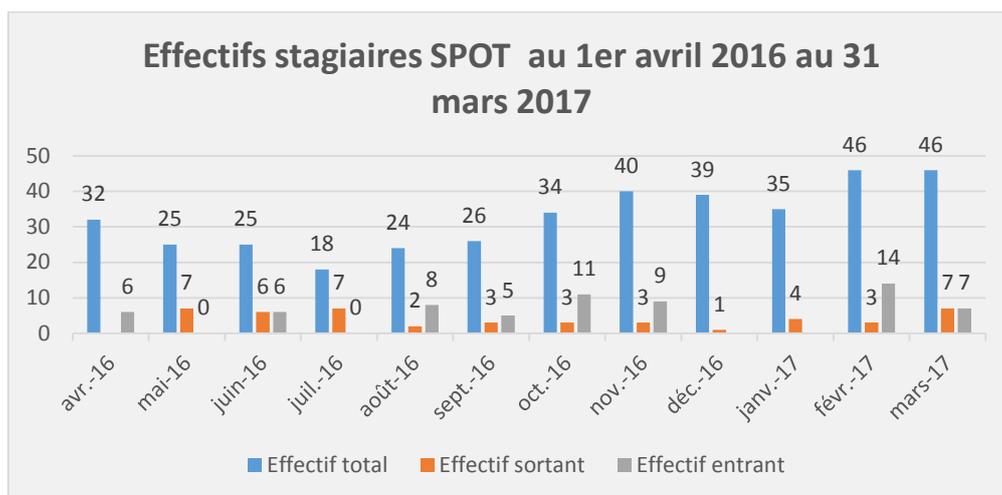
2 - Outils d'insertion et de formation

Deux outils principaux sont pilotés par la Nouvelle-Calédonie : Spot, qui vise essentiellement à une resocialisation de publics très éloignés de l'emploi et le certificat de compétences essentielles (CCE) délivré par la Nouvelle-Calédonie et qui valide des compétences d'employabilité acquises au cours d'une action de formation ou d'insertion. Le gouvernement NC finance également des actions préparatoires et de pré-qualification et concoure au fonctionnement du RSMA.

a- SPOT

Le dispositif du Pôle Insertion « SPOT » à Nouville a maintenu son objectif de production à 41 000 heures comme en 2015 grâce à la sanctuarisation des crédits qui lui sont alloués (102 millions FCFP hors indemnités stagiaires). Les résultats de cette action continuent aujourd'hui d'être satisfaisants avec un taux d'insertion direct à l'emploi de plus de 47 % un an après la participation au dispositif. Depuis septembre 2016, le dispositif SPOT a organisé la certification des 2 premiers stagiaires pour la validation du certificat de compétences essentielles.

Il est à noter que la typologie des publics SPOT a fortement évolué avec une prédominance de plus en plus marquée de publics très éloignés de l'emploi avec des freins multifactoriels, une tendance qui était déjà repérée sur le précédent bilan mais qui s'est fortement accentuée.



Sorties du dispositif SPOT 2016-2017 :

Exclusions	22%
Abandons	2%
Interruption	26%
Projet de vie (activités informelles)	6%
Recherche active d'emploi	20%
Formation	12%
Emploi	12%

La baisse du taux d'insertion directe à la sortie du dispositif⁴ est due à deux facteurs. Le premier est le recentrage de l'action vers les compétences essentielles demandé par le commanditaire, ce qui amène le stagiaire à moins travailler son insertion directe et à sortir du dispositif dès l'acquisition du certificat de compétences essentielles, avant une démarche de recherche d'emploi. Le deuxième facteur est l'évolution du public qui cumule beaucoup plus de freins qu'en 2015 et même si la moyenne des parcours a augmenté, la limite des un an pour certain public est trop courte pour les amener vers l'emploi à la sortie du dispositif. Les sorties pour l'emploi sont majoritairement des CDD qui après renouvellement ont conduit vers des CDI.

Suivi post-formation :

	à 1 mois	à 6 mois	à 12 mois
Projets de vie	4%	6%	9%
Suivi extérieur	4%	-	2%
Recherche active d'emploi	40%	50%	38%
Formation	28%	22%	4%
Emploi	24%	22%	47%

L'évolution à 1, 6 et 12 mois montre bien qu'en sortie de dispositif, ce n'est pas l'emploi direct qui est visé, et le suivi à 12 mois montre la stabilité de l'acquisition des compétences essentielles qui permet aux personnes d'accéder à l'emploi dans un pourcentage élevé pour ce type de public. Il faut remarquer que les stagiaires SPOT qui ont continué leur parcours vers une formation qualifiante s'insèrent plus facilement.

Au vu des résultats 2016, le SPOT doit évoluer pour tenir compte de deux typologies émergentes de publics : les personnes sans qualification, très éloignées de l'emploi du fait de freins multifactoriels et les publics diplômés, éloignés de l'emploi du fait de trajectoires personnelles, avec peu ou pas de freins, si ce n'est la nécessité de les redynamiser et de les confronter à la réalité de l'activité professionnelle.

b- Le Certificat de compétences essentielles (CCE)

Créé par arrêté n° 2014-1079/GNC du 23 avril 2014, le **certificat de compétences essentielles (CCE)** est un certificat délivré par la Nouvelle-Calédonie aux personnes engagées dans un parcours de formation ou d'insertion professionnelle et qui au cours de ce parcours auront validé un ensemble de connaissances, comportements et attitudes.

⁴ 35% en 2014 et 39% en 2015

Ces compétences dites « essentielles » sont celles qui sont indispensables à une insertion professionnelle mais aussi nécessaires pour que la personne puisse trouver sa place dans l'entreprise et dans son environnement social. Elles favorisent également une citoyenneté active.

Ce certificat ne valide pas de compétences techniques liées à un métier mais des **compétences transversales** qui une fois installées durablement sont réutilisables dans des contextes professionnels variés.

Ces compétences essentielles constituent un socle à partir duquel un individu pourra ensuite soit entrer directement dans un emploi soit s'engager dans un parcours de formation qualifiant.

Le certificat de compétences essentielles est constitué de **4 domaines** regroupant **15 compétences**, évaluées grâce à des indicateurs de niveau de maîtrise des savoirs mobilisés.

Quatre organismes sont à l'heure actuelle certifiés : ACTIVE – CFPPA Sud – EFPA « SPOT » - AA Formations.

Indicateur n°3 : taux de réussite au CCE

Le CCE en chiffres en 2016 :

	Nombre	Genre	Province de résidence	Tranches d'âge
Candidats	179	Hommes : 116 Femmes : 63	Province Sud : 148 Province Nord : 31 Province Iles : 0	
Certifiés	43 (24%)	Hommes 21 (48%) Femmes 22 (52%)	Province sud : 35 (81%) Province nord : 8 (19%) Province Iles : 0	18-25 ans : 20 (46%) 26-35 ans : 14 (32%) 36-45 ans : 5 (12%) 46-55 ans : 4 (10%) Plus de 55 ans : 0
En cours de certification	79			

Le taux de validation visé est de 65%. Les parcours étant de durée différente car adossés à des actions de formation, le calcul devra se faire pour chaque action et non de manière globale.

c- Actions préparatoires Nouvelle-Calédonie

Outre le SPOT et le CCE, la Nouvelle-Calédonie a mis en œuvre en 2016 les actions préparatoires suivantes pour un budget total hors indemnités stagiaires de 40,7 millions FCFP :

ACTIONS	Niveau	Stagiaires	Heures/ Stagiaires
PNE manœuvre secteur mine/TP	5	10	3 080
PNE employé de commerce polyvalent	5	12	2 832
PNE employé hygiène maisons/bureaux	5	11	2 561
PNE soudure	5	12	5 530
PNE ouvrier maraîcher	6	10	5 104
PNE agent polyvalent de restauration	6	11	5 135
Chantier formation fixe/mobile/déconstruction automobiles	6	12	16 289

d- RSMA

La Nouvelle-Calédonie a contribué à hauteur de 22 millions FCFP au fonctionnement du régiment du service militaire adapté (RSMA). Celui-ci a incorporé 431 personnes sur 1140 jeunes convoqués, soit un taux de prescription de 38%. Le taux d'insertion 2016 est de 73%. 43% ont trouvé un emploi durable, 53% un emploi de transition et 4% ont poursuivi en formation.

Indicateur n°4 : Taux de sorties dynamiques

Définition : le taux de sorties dynamiques permet de vérifier l'effet, donc la pertinence et la qualité des parcours proposés par les prestataires en termes d'insertion ou de sorties vers des actions de formation qualifiantes ou diplômantes menant à l'emploi. Il concerne l'ensemble des personnes ayant bénéficié d'un parcours vers l'insertion, hors les bénéficiaires directement orientés vers des formations qualifiantes ou diplômantes. Il est divisé en deux sous-indicateurs, l'un concernant les sorties vers l'emploi, l'autre relatif aux sorties vers les formations qualifiantes ou diplômantes.

Valeurs de référence et atteinte des cibles

Valeur de référence/cibles globales	VR : 40%	2017 42%	2018 44%	2019 46%	2020 48%
Valeur de référence/cibles insertion professionnelle	VR : 28%	30%	31%	33%	34%
Valeur de référence/cibles sorties positives	VR : 12%	12%	13%	13%	14%

Sous-indicateur 1 : Taux d'insertion

$$\frac{\text{Nombre de stagiaires admis insérés} \times 100}{\text{Nombre de admis}}$$

Information :

Le calcul d'insertion ne concerne pas :

- les stagiaires « travailleur indépendant », « salarié en congés de formation » et « salarié plan de formation employeur »
- les parcours individuels,
- les formations RSMA terminées.

Taux d'insertion des stagiaires admis

Année	Nb stagiaires	Nb présentés	% présentés	Nb admis	% admis	Nb non admis	% non admis
2013	598	463	77,42	404	67,56	59	9,87
2014	465	380	81,72	312	67,10	68	14,62
2015	354	278	78,53	226	63,84	52	14,69
2016	185	115	62,16	103	55,68	12	6,49
Total général	1626	1237	74,95	1046	63,54	191	11,41

Insertion à 3 mois

Année	Nb stagiaires	Nb admis	Nb admis insérés à 3 mois	taux d'insertion des admis à 3 mois
2013	598	404	103	25,50
2014	465	312	67	21,47
2015	354	226	60	26,55
2016	185	103	17	16,50
Total général	1626	1046	248	22,5

Par province de résidence

Année	Nb admis				Nb admis insérés à 3 mois				% admis insérés à 3 mois par rapport aux admis par province			
	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné
2013	14	129	261	0	4	22	77	0	28,57	17,05	29,50	NC
2014	15	57	238	2	3	5	59	0	20,00	8,77	24,79	0,00
2015	4	27	187	8	0	5	55	0	0,00	18,52	29,41	0,00
2016	1	27	74	1	0	3	14	0	0,00	11,11	18,92	0,00
Total général	34	240	761	11	7	35	206	0	20,59	14,46	25,65	0,00

Insertion à 6 mois

Année	Nb stagiaires	Nb admis	Nb admis insérés à 6 mois	taux d'insertion des admis à 6 mois
2013	598	404	123	30,45
2014	465	312	83	26,60
2015	354	226	58	25,66
2016	185	103	18	17,48
Total général	1626	1243	283	26,30

Par province de résidence

Année	Nb admis				Nb admis insérés à 6 mois				% admis insérés à 6 mois par rapport aux admis par province			
	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné
2013	14	129	261	0	6	36	81	0	42,86	27,91	31,03	NC
2014	15	57	238	2	3	10	70	0	20,00	17,54	29,41	0,00

2015	4	27	187	8	0	8	50	0	0,00	29,63	26,74	0,00
2016	1	27	74	1	0	4	14	0	0,00	14,81	18,92	0,00
Total général	34	240	761	11	9	58	216	0	26,47	23,97	27,38	0,00

Insertion à 12 mois

Année	Nb stagiaires	Nb admis	Nb admis insérés à 12 mois	taux d'insertion des admis à 12 mois
2013	598	404	139	34,41
2014	465	312	83	26,60
2015	354	226	62	27,43
2016	185	103	20	19,42
Total général	1626	1046	305	28,35

Par province de résidence

Année	Nb admis				Nb admis insérés à 12 mois				% admis insérés à 12 mois par rapport aux admis par province			
	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné	Iles	Nord	Sud	Non renseigné
2013	14	129	261	0	7	43	89	0	50,00	33,33	34,10	NC
2014	15	57	238	2	3	11	69	0	20,00	19,30	28,99	0,00
2015	4	27	187	8	0	6	56	0	0,00	22,22	29,95	0,00
2016	1	27	74	1	0	1	19	0	0,00	3,70	25,68	0,00
Total général	34	240	760	11	10	61	234	0	29,41	25,21	29,66	0,00

Sous-indicateur 2 : Taux de sortie positive

$\frac{\text{Nombre de stagiaires issu d'une formation d'« orientation » ou « pré qualifiante » qui ont poursuivi en formation « qualifiante »}}{\text{Nombre de stagiaires issu d'une formation d'« orientation » ou « pré qualifiante »}} \times 100$

Description : il s'agit de l'ensemble des stagiaires issu d'une formation d'« orientation » ou « pré qualifiante » » qui ont poursuivi en formation « qualifiante ».

Les stagiaires sortis d'une action d'orientation ou de pré-qualification pour les motifs « abandon » ou « exclusion » doivent avoir suivi une formation qualifiante dans l'année de sortie de leur formation considérée.

Année de sortie stagiaire	Nb stagiaires	NB stagiaires qui a poursuivi en formation qualifiante	Taux de sortie positive
2013	115	47	40,87
2014	325	158	48,62

2015	223	120	53,81
2016	220	4	1,82
Total général	1041	329	31,60

Les résultats 2016 pour ces deux indicateurs et en ce qui concerne la seule activité de la DFPC sont très en dessous de la cible. En ce qui concerne le taux d'insertion professionnelle, il a été entièrement refondu car jusqu'à présent étaient considérées comme insérées professionnellement les personnes en cours de formation professionnelle continue. Dorénavant, avec la mise en place de l'infocentre de la DFPC et l'accès direct aux données CAFAT, le calcul écarte cette catégorie de personnes. Le redressement des données a été effectué sur les années antérieures jusqu'à 2013. Néanmoins, la baisse est sensible entre 2015 et 2016 avec un écart de 10 points sur l'insertion à 3 mois et de 8 points à 12 mois. Elle s'explique en partie par le ralentissement de l'économie mais une vérification des secteurs dans lesquels les embauches ont eu lieu permettra de vérifier la pertinence des métiers visés par les actions de formation.

Le taux de sortie positive est tout aussi préoccupant. Sa faiblesse est liée à un nombre réduit d'actions de formation diplômantes mais également au manque de produits de formation intermédiaire assurant un parcours progressif au profit des publics très éloignés de l'emploi.

Si l'on agrège les résultats des autres opérateurs dont les données sont connues à ceux de la DFPC, les taux progressent. On passe ainsi à plus de 30% pour le taux d'insertion professionnelle et à près de 6% en termes de sortie positive. Cependant, comme pour les autres indicateurs, l'absence d'harmonisation des données empêche une consolidation globale et la construction de taux à l'échelle du réseau RIIFE.

3 – Formation des acteurs du réseau RIIFE

Le programme de professionnalisation des acteurs confié à l'IFAP (conseillers en insertion professionnelle, formateurs d'adultes, encadrants de chantier d'insertion, etc...) a été maintenu mais l'offre de formation a été réduite (25,8 millions FCFP) du fait des contraintes budgétaires. 117 stagiaires ont été formés en 2016, tant sur des actions diplômantes comme celle d'encadrant technique, pédagogique et social que sur des modules de professionnalisation. L'ambition portée par la SEIP-NC quant à la formation des acteurs devra se traduire par un effort financier plus marqué à compter de 2018, en fonction des axes dégagés par les différents travaux d'analyse et de propositions en cours.

4 – Mise en place d'un service public d'orientation

Dans la perspective du renforcement du réseau RIIFE, il apparaît essentiel de s'interroger sur sa capacité à opérer une orientation de qualité, condition *sine qua non* de la réussite d'un parcours vers l'insertion professionnelle. La stratégie pose à cet égard le principe de la mise en œuvre d'un véritable service public de l'orientation dont les premiers contours seront dessinés lors d'un séminaire les 19 et 20 juillet 2017⁵.

Les objectifs du séminaire sont les suivants :

- **réaliser un état des lieux** des dispositifs existants, de leurs points forts et de leurs points faibles⁶
 - a. publics pris en charge

⁵ Programme en annexe 1

⁶ Sur la base d'une analyse faite par la DFPC

- b. services rendus
- c. positionnement actuel des structures NC, provinciales et communales
- d. fonctionnement du réseau existant : coordination et mutualisation
- e. moyens humains dédiés : nombre et niveaux de compétence
- **appréhender la complexité des problématiques et la diversité des choix possibles** au travers de la présentation d'expériences extérieures (dans un autre territoire ultra-marin, en métropole ou autre⁷)
- **identifier les enjeux de la future stratégie et valider des objectifs partagés pouvant porter sur (liste non exhaustive) :**
 - f. le maillage des interventions dans le respect des compétences de chaque collectivité, dans une logique de complémentarité et non de concurrence
 - g. la mise en place d'une charte commune de l'orientation et du conseil professionnel : quel service pour qui ?
 - h. la nécessité d'une méthodologie de prise en charge et d'outils communs
 - i. l'accompagnement des structures dans la mise en œuvre de la stratégie
 - j. le cadre de financement de cette mission de service public
- **définir le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle stratégie et les actions attendues de chacun des participants**

Un questionnaire sera adressé aux collectivités donneuses d'ordre et aux opérateurs en amont afin de recueillir les informations pertinentes sur l'appréciation qui est faite des dispositifs actuels.

En tout état de cause, ce maillon de la chaîne de traitement des publics cibles apparaît essentiel et devra faire l'objet d'une attention soutenue.

C - Conclusion

En ce qui concerne l'objectif spécifique 1, l'année 2016 a d'abord été marquée par le constat du ralentissement de l'activité du réseau RIIFE et de la recomposition du volume d'activité des partenaires vers la DFPC, mais également par la difficulté à partager entre dispositifs et collectivités les données relatives à l'activité, démontrant ainsi l'impérieuse nécessité de procéder à un travail de fond sur l'architecture du réseau et sa gouvernance, concrètement initié en 2017. Néanmoins, l'ensemble des informations recueillies, agrégées pour la première fois, démontre que si les publics sans qualification éloignés de l'emploi ne sont que partiellement captés par les structures du réseau RIIFE, ils sont prévalents dans le système de formation professionnelle continue de la Nouvelle-Calédonie, orientant ainsi la réponse formation de la Nouvelle-Calédonie vers des actions visant une redynamisation et l'acquisition de compétences d'employabilité, au détriment des actions de formation diplômante. De ce point de vue, une meilleure articulation entre les provinces et la Nouvelle-Calédonie pourrait être recherchée, confiant aux premières les actions de remise à niveau et aux secondes les actions diplômantes. Par ailleurs, les taux 2016 des indicateurs démontrent également que cette mutation des dispositifs pour répondre au défi représenté par les publics cibles est loin d'être achevée et qu'elle nécessitera dès 2017 des moyens humains et financiers à la hauteur des enjeux. De plus, la profondeur des indicateurs doit être renforcée afin de permettre une véritable analyse qualitative des résultats. A cet égard, le système d'information de la DFPC est en cours de modification et les données CAFAT y seront directement injectées, supprimant ainsi le recours à l'IDC-NC et permettant un calcul plus fin du taux d'insertion qui se déclinera en fonction des différents types de parcours d'insertion et/ou de formation. Ainsi, la pertinence de chaque dispositif en termes d'insertion professionnelle sera connue, facilitant le choix quant à l'allocation des ressources financières dévolues à ce secteur. Cette pertinence devra également être corrélée aux

⁷ Présentations par l'AFPA

mouvements affectant l'économie calédonienne et dont l'une des principales conséquences est le retour en tant que demandeurs d'emploi d'ex-salariés non essentiels à l'activité des entreprises en difficulté, mais également à une appréciation plus qualitative des viviers de demandeurs d'emploi, ce qui suppose une plus forte interaction avec les services de placement. De même, les pratiques de recrutement des entreprises devront être questionnées : les publics ayant suivi une formation diplômante mais n'ayant pas réussi l'examen s'insèrent mieux à six mois que les diplômés⁸. Il conviendrait enfin de doter la DFPC et la DTE de ressources humaines opérant ce travail de recueil, de croisement, d'analyse et de mise en perspective de l'ensemble des informations disponibles. 2016 aura donc été davantage une année de constats des limites actuelles du traitement des publics cibles que de mise en œuvre de solutions. On pourra cependant se féliciter que ces constats aient pu être dressés grâce aux synergies entre acteurs, aujourd'hui possibles. Cette étape est également indispensable pour identifier les réponses à apporter. Celles-ci sont de quatre ordres :

- une mobilisation par les collectivités et leurs opérateurs des échelons les plus proches des publics cibles : communes, coutumiers plus particulièrement ;
- une mise en œuvre d'un véritable service public d'orientation au plus près des publics visés ;
- une organisation des dispositifs d'insertion et de formation permettant de véritables parcours progressifs vers l'insertion professionnelle ;
- une véritable articulation entre développement des territoires, insertion et formation ;
- Une forte amélioration qualitative des systèmes d'information

Elles devront être sous-tendues par une gouvernance partagée effective et une expertise renforcée des directions de la Nouvelle-Calédonie sur la relation emploi/formation/insertion.

⁸ Voir annexe 1

II - Objectif spécifique 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi

Le résultat attendu pour cet objectif est de favoriser la création d'emplois par des mesures de soutien à l'emploi en réduisant les freins à l'embauche que constituent le coût du travail et la pénurie de main d'œuvre qualifiée avec le développement d'une gestion prévisionnelle des compétences, et le renforcement du rôle des entreprises dans les processus de certification et de formation et d'insertion, promouvoir des mesures actives pour l'emploi.

A - Contexte

L'entreprise joue un rôle essentiel dans une stratégie d'emploi et d'insertion. Elle constitue en premier lieu à la fois l'environnement dans lequel les salariés doivent disposer des moyens de développement de leurs compétences afin d'accroître leur progression professionnelle, mais elle est aussi le lieu privilégié d'acquisition des savoir-être et des connaissances de base nécessaires à une insertion professionnelle réussie. Mais surtout, elle est au centre de la stratégie emploi-insertion en ce qu'elle constitue l'aboutissement et surtout la condition de l'insertion professionnelle sous la forme notamment du salariat.

Pour parvenir au résultat attendu la stratégie agit à différents niveaux. Le premier est de s'appuyer sur l'entreprise pour développer les compétences dont le pays a besoin. A cet égard, la Nouvelle-Calédonie a donc décidé d'inciter les branches professionnelles à anticiper, développer l'emploi et les compétences, améliorer les conditions de travail et encourager les partenaires sociaux à améliorer l'employabilité et la mobilité professionnelle des salariés. Mais elle doit aussi s'attacher à accompagner l'entreprise dans sa dimension formatrice à l'égard des futurs salariés en mettant en œuvre des dispositifs innovants liant recrutement et formation. L'atteinte de ces objectifs passe par l'appui à la mise en place d'un fonds d'assurance formation par les partenaires sociaux, le développement de certifications calédoniennes adaptées aux réalités de l'économie du territoire et la systématisation des actions de formation en alternance associée à une profonde refonte de cette modalité de formation. Le second niveau est d'agir plus directement sur l'emploi en prenant des mesures visant à limiter la destruction d'emplois salariés et à favoriser l'activité.

B – Résultats

1 - Mise en œuvre du fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF)

Projet porté par les partenaires sociaux, et créé par accord interprofessionnel relatif à la formation professionnelle, le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle-Calédonie a vu le jour le 30 juin 2015. L'association gérée paritairement par les organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés se voit confier, suite à son agrément par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie une mission d'intérêt général de développement de la formation professionnelle continue des salariés de l'ensemble des employeurs du secteur privé. Alimenté par des versements obligatoires et volontaires des employeurs, il a vocation à financer des prestations de formation professionnelle continue demandées à l'initiative des employeurs cotisants pour leurs salariés. Cette création a été accompagnée juridiquement par l'adoption d'une loi du pays en date du 21 mars 2017 et d'une délibération du 30 mars 2017. Le FIAF bénéficiera de sa première collecte en juillet 2017 et sera pleinement opérationnel en 2018. Il sera l'outil privilégié des entreprises dans le cadre de la formation de leurs salariés et aura un impact certain sur les produits de formation afin que ceux-ci s'adaptent aux contraintes de fonctionnement des contributeurs. Il est également prévu une possibilité de co-financements avec les collectivités sur des actions transverses

comme l'illettrisme. En tout état de cause, cet organisme est agréé par la Nouvelle-Calédonie qui contrôle également son activité.

2 - L'activité de certification professionnelle en Nouvelle-Calédonie

Indicateur n°6 : augmentation des certifications calédoniennes

Valeur de référence : 51. Valeur 2016 : 56. Valeur finale visée : 65

Élément essentiel de la certification professionnelle, la commission consultative de la certification professionnelle (CCCP) s'est réunie cinq fois au cours de l'année 2016. Elle s'est prononcée favorablement sur les dossiers suivants :

- Création de certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie : 5
 - Diplôme de matelot de pêche – niveau V – pêche hauturière
 - Diplôme de convoyeur de valeur - niveau V – sécurité privée
 - Diplôme d'agent de maintenance des automates bancaires – niveau IV – sécurité privée
 - Diplôme d'agent de traitement de valeurs – niveau V – sécurité privée
 - Accompagnateur jeunesse
- Projets de création de certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie : 3
 - Gérant d'entreprise de sécurité privée
 - Enseignant conduite automobile
 - Agent cynophile
- Enregistrement au Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (RCP-NC) : 216
 - Diplômes délivrés par l'État : 201 certifications professionnelles délivrées pour le compte des ministères suivants : Éducation nationale, Agriculture, Emploi, Jeunesse et sports, Mer, Santé
 - CQP de la Branche Commerce et divers «Vendeur automobile »
 - Certification de CCI France « Responsable en marketing, commercialisation et gestion »
 - Certifications du Centre de formation des professions bancaires « Conseiller bancaire clientèle de professionnels » et « Responsable d'activité bancaire »
 - Certifications du CNAM : « Licence Droit Économie Gestion mention Gestion », « Licence Sciences Humaines et Sociales », « Responsable Achats », « Responsable Comptable », « Responsable de projet de formation », « Responsable de projet santé, sécurité au travail », « Responsable en gestion », « Responsable Ressources Humaines », « Assistant de Gestion »
 - Certification de l'ESSEC « Responsable en management opérationnel »
 - Certification de l'Université de Nouvelle-Calédonie : Diplôme d'université de formateur d'adultes

Par ailleurs, la DFPC a fait aboutir les dossiers suivants :

- Bilan de la certification professionnelle en Nouvelle-Calédonie en 2015 ;
- Mise en œuvre de la délibération n° 119 du 21 avril 2016 relative aux certifications professionnelles délivrées en Nouvelle-Calédonie ;
- Procédure d'inscription au RCP-NC des certifications inscrites au RNCP ;
- Enregistrement au RNCP de 2 certifications de la Nouvelle-Calédonie : diplôme de formateur d'adultes et diplôme agent de sécurité privée qualifié ;

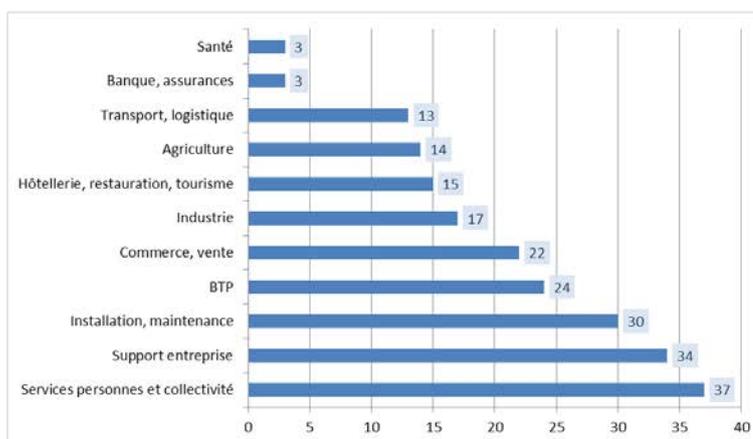
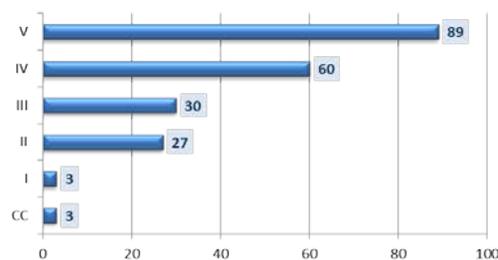
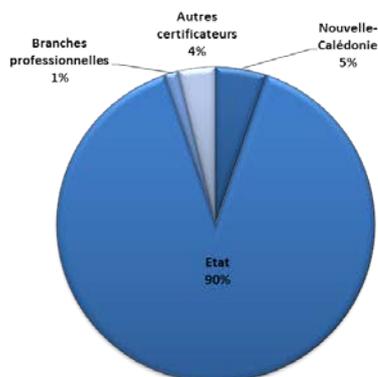
- Révision des certifications de la Nouvelle-Calédonie : aide-soignant, Moniteur éducateur, Aide médico psychologique, ambulancier et agent de tourisme
- Prolongation de « capitaine de navire de longueur inférieure à 10 m » (1 an), « accompagnateur de sortie équestre » (1 an), « accompagnateur de sortie pédestre » (1 an), « aide médico-psychologique » (2 ans) ;
- Non renouvellement « ouvrier aquacole qualifié option crevetticulture » ;
- Avant-projet de création « scaphandrier autonome travaux publics ».

En termes de mobilisation de ces certifications, 35 sessions d'examen ont été organisées :

Secteurs	Niveau	Accès	Nombre de sessions	Nombre de diplômés	Taux de réussite
Sécurité privée	V	Formation	18	118	92%
	IV	Formation	1	8	73%
Service à la personne	V	Formation	5	54	86%
		VAE	4		
	IV	Formation	1	13	86,6%
		VAE	1		
Transport et logistique	V	Formation	2	19	90%
Loisir et animation	V	VAE	1	2	100%
Support à l'entreprise	III	Formation	2	6	60%
TOTAL			35	220	88%

– Bilan de la certification professionnelle en 2016

212 diplômes proposés par 15 certificateurs : Nouvelle-Calédonie, Etat, branches professionnelles et autres certificateurs publics ou privés



3 – Les dispositifs d’alternance

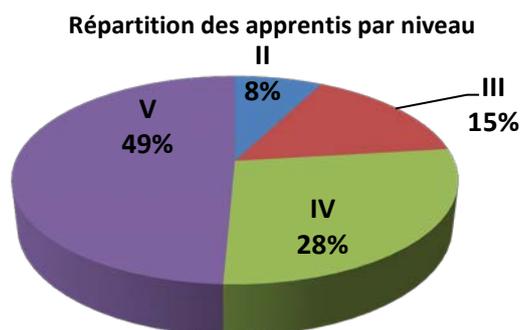
En 2016, 793 apprentis ont fréquenté les centres de formation par alternance, dont 449 qui y ont fait leur rentrée pour débiter une formation.

Leur répartition par section est la suivante :

CFA	Niveau	Intitulé	Effectif 1 ^{ère} année	Effectif 2 ^{ème} année	Effectif 3 ^{ème} année	Total
CANC	V	CAPA jardinier paysagiste	14	7		21
CANC	V	CAPA métiers de l'agriculture	16	6		22
CANC	V	CAPA soigneurs d'équidés	12			12
CCI	II	BACHELOR école de gestion et de commerce	14	13		27
CCI	II	BACHELOR ressources humaines	16			16
CCI	III	BTS assistant de gestion pme / pmi	16	12		28
CCI	III	BTS comptabilité gestion	13	12		25
CCI	III	BTS négociation relation client	22	19		41
CCI	III	BTS transport et prestations logistiques	15	13		28
CCI	IV	Agent de maintenance en électricité et instrumentation	13			13
CCI	IV	BAC professionnel commerce	25	20	14	59
CCI	IV	BAC professionnel logistique	21	19	18	58

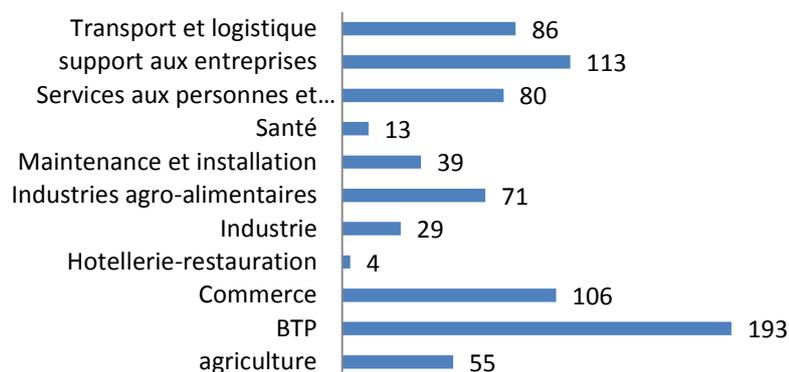
CFA	Niveau	Intitulé	Effectif 1 ^{ère} année	Effectif 2 ^{ème} année	Effectif 3 ^{ème} année	Total
CCI	IV	BAC professionnel technicien du bâtiment (orgo)	10			10
CCI	IV	BP préparateur en pharmacie	13			13
CCI	IV	Negoventis vendeur conseiller commercial	6			6
CMA	IV	BP coiffure option coloriste - permanentiste	12	14		26
CMA	IV	BP esthétique - cosmétique - parfumerie	12			12
CMA	IV	BP installateur dépanneur en froid et conditionnement d'air	8			8
CMA	IV	BP installations et équipements électriques	13			13
CMA	V	CAP boucher	19	12	4	35
CMA	V	CAP boulanger	13			13
CMA	V	CAP coiffeur	19	10		29
CMA	V	CAP cuisinier	4			4
CMA	V	CAP esthétique - cosmétique - parfumerie	13			13
CMA	V	CAP installateur en froid et conditionnement	13	13	5	31
CMA	V	CAP installateur sanitaire	14	11		25
CMA	V	CAP maintenance des bâtiments de collectivité	7	11		18
CMA	V	CAP maintenance des véhicules automobiles	14	12		26
CMA	V	CAP menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	12	7		19
CMA	V	CAP pâtissier	14	9		23
CMA	V	CAP préparation et réalisation d'ouvrages électriques	31	25	13	69
CMA	V	CAP serrurier - métallier	16	13		29
UNC	II	Licence professionnelle "contrôle de gestion"	10			10
UNC	II	Licence professionnelle "révision comptable"	7			7

La répartition des apprentis par niveau de formation montre que 49% sont inscrits sur une formation de niveau V :



La répartition par secteur fait apparaître 3 secteurs prépondérants : le BTP, le support aux entreprises et le commerce :

Apprentis par secteur



Le taux d'érosion moyen lors de la première année de formation est de 31 % avec de grandes variations suivant les sections et les niveaux de formation. Ainsi, le taux moyen d'érosion sur les formations de niveau V est de 46% alors qu'il est de 8 % sur les formations de niveau III.

Le taux moyen de validation sur la dernière année de formation est de 67 %.

Les bilans de réalisation font apparaître un cumul de 325 091 heures/apprentis réalisées pour un coût de 228,3 millions FCFP :

	Heures réalisées en 2016	Budget réalisé en FCFP
CANC	14 453	8 816 330
CCI	174 806	131 273 454
CMA	126 132	79 476 560
UNC	9 700	8 730 675
total	325 091	228 297 019

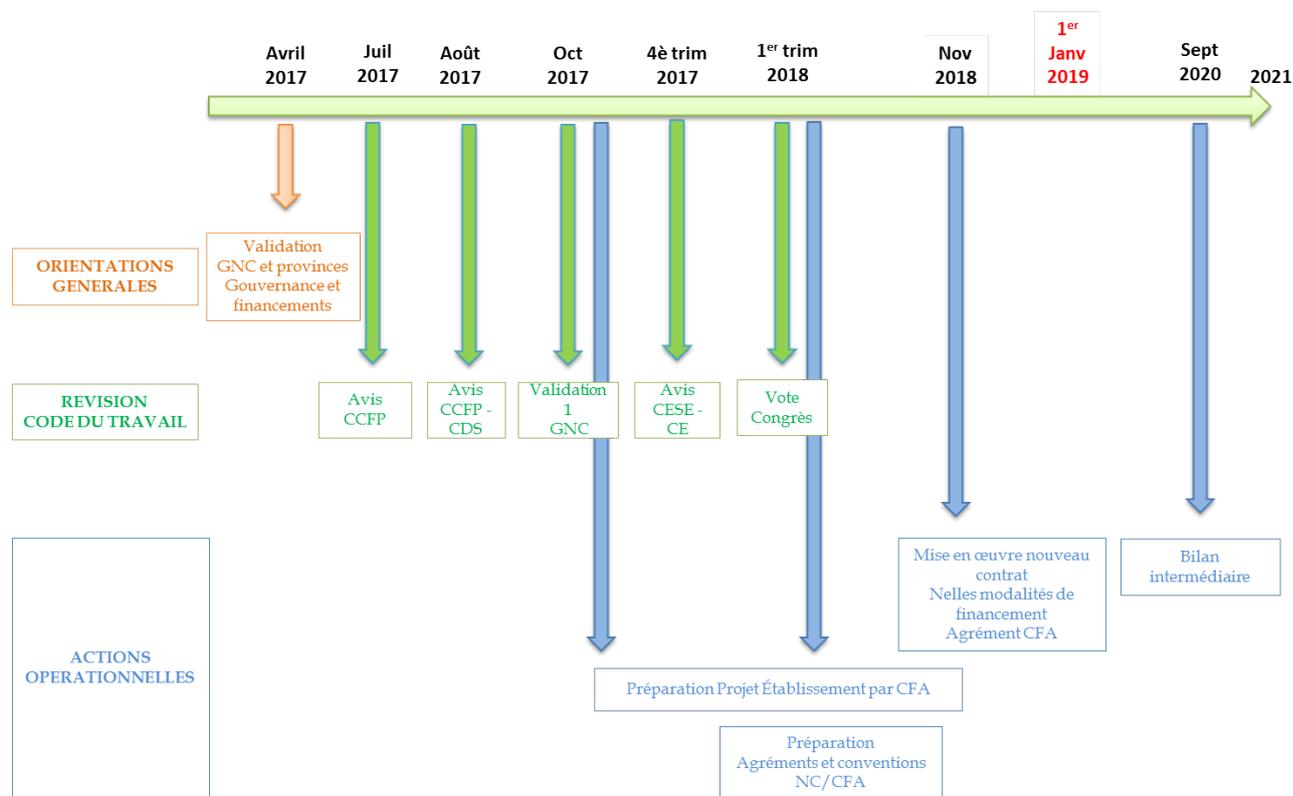
La réforme de l'alternance, quant à elle, a mobilisé en 2015 et 2016 l'ensemble des parties prenantes concernées. Le travail de concertation a été mené en groupes thématiques et a permis de produire un ensemble d'orientations qui doivent maintenant être validées et traduites en projets de textes.

Les points essentiels à retenir sont les suivants⁹ :

- un contrat de travail unique,
- des centres de formation en alternance agréés,
- un financement des formations à sécuriser,
- une gouvernance du dispositif clarifiée.

⁹ Le document complet est porté en annexe 3

Le calendrier de mise en œuvre de la réforme



Indicateur n°7 : Augmentation du nombre de contrats en alternance

Définition : Il s'agit du nombre de contrats d'apprentissage et de qualification, puis de contrats uniques d'alternance passés par les entreprises et employeurs publics.

Calcul : l'indicateur est bâti sur un décompte annuel des contrats conclus.

Valeur de référence et atteinte des cibles

Valeur de référence/cibles	VR :	2017	2018	2019	2020
	800	850	900	950	1000

Année début contrat	Nombre d'apprentis	Dont nb de 1 ^{er} contrat APP	Nombre de stagiaire sous contrat de qualification	Total
2017	755	401	0	755
2016	793	449	0	793
2015	806	473	20	826

Répartition par province :

Année	Non renseigné		P. Iles		P. Nord		P. Sud		Total général
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	
2017	17	2,25	6	0,79	57	7,55	675	89,40	755
2016	12	1,51	6	0,76	58	7,31	717	90,42	793
2015	5	0,61	5	0,61	52	6,30	764	92,49	826

Commentaire : il s'agit du nombre d'apprentis sous contrat d'alternance et du nombre de stagiaires sous contrat de qualification.

Les contraintes budgétaires ont directement influé sur le nombre d'apprentis, même si la baisse a été limitée du fait de la volonté du gouvernement de sécuriser cette modalité de formation.

Par ailleurs, les contrats de qualification sont boudés par les employeurs du fait de leurs modalités financières peu avantageuses pour les entreprises. De plus, une tendance se dessine qui se traduit par une volonté des organisations patronales à ne plus créer de CQP, mais à solliciter la mise en œuvre de diplômés de la Nouvelle-Calédonie équivalents, ce qui transfère la gestion des examens et des jurys à la DFPC.

4 – L'insertion par le travail

L'insertion par le travail est un dispositif nouveau, voté par le congrès en 2014 et mis en place au cours du second semestre de l'année 2015. Sa spécificité par rapport aux autres dispositifs réside dans l'accompagnement global des salariés combiné à une mise en situation de travail dans un contexte productif. L'accompagnement est tourné vers l'activité et la production et privilégie le geste professionnel, les aptitudes et professionnalise les comportements. Cette activité est en outre tournée vers l'entreprise et non pas centrée sur la structure d'insertion.

87 parcours d'insertion par le travail ont été mis en place en 2016 et confiés à deux structures d'insertion par le travail agréées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ; la MIJ Sud et Active. Les principaux publics bénéficiaires ont été les personnes sorties du système scolaire sans diplôme, les jeunes, les demandeurs d'emploi, et les anciens détenus. Durant leur parcours, les salariés perçoivent une rémunération par palier : 50% du SMG durant la phase 1, 65% du SMG durant la phase 2 et 75% du SMG durant la phase 3.

La finalité de ce dispositif est de permettre aux salariés de bénéficier d'une expérience professionnelle et d'une connaissance de l'entreprise, d'acquérir le sens des responsabilités, de l'initiative et de la conscience professionnelle, enfin de développer leurs connaissances techniques et leurs qualités relationnelles.

a- Bilan 2016 pour la Mission insertion des jeunes (MIJ) de la province Sud

Le Gouvernement de la Nouvelle Calédonie a accompagné le dispositif d' « Insertion par le Travail » par une convention de financement signée avec la MIJ province Sud le 26 juin 2015, pour un montant de **117 MF** pour 57 parcours d'insertion par le travail. Ce dispositif est piloté par la DTE.

A la fin du dispositif en octobre 2016, les 57 parcours d'insertion ont concerné 76 salariés. Les candidats majoritairement originaires de la province Sud, avec une exception pour 13 salariés originaires de la province Nord.

Le tableau ci-après décrit la typologie des sorties qui se regroupe en 3 thèmes : l’insertion en emploi, l’insertion en formation, et l’insertion en dispositifs de mobilité et permis de conduire.

Typologie des sorties positives	Nombre de sorties	% sorties positives
CDI	4	7%
CDD :	20	36%
→moins de 6 mois	18	32%
→plus de 6 mois	2	4%
Contrat de travail par intérim :		
→moins de 6 mois	1	2%
Total	25	67 %
Contrat d'apprentissage	2	4%
Formation :	9	16%
→ <i>inscription auto-école</i>	3	5%
→ <i>RSMA</i>	1	2%
→ <i>EFPA / ETFPA</i>	2	4%
→ <i>Rescolarisation</i>	1	2%
→ <i>Croix Rouge</i>	1	2%
→ <i>AA Formation</i>	1	2%
Évaluation Milieu Travail (EMT) /DEFE	1	2%
Nombre de sorties positives	37	65%

Sur ces 57 parcours d’insertion, 37 d’entre eux ont abouti à des sorties positives, soit un taux de sortie positive de 65%.

Typologie des sorties positives représentent

- 62 % de femmes
- 76 % des jeunes âgés de moins de 26 ans (18 à 26 ans).
- 81 % des bénéficiaires sont résidents en province Sud.

Concernant l’insertion en emploi, il ressort du tableau ci-dessus que 25 salariés ont conclu un contrat de travail, soit 67 % des sorties positives. Sur 25 salariés, 52 % d’entre eux ont conclu un contrat de travail dans le secteur du commerce, 24 % dans le secteur du BTP, 12 % dans le secteur de la restauration, 8% dans l’industrie, et 4% dans l’agriculture.

Les emplois occupés sont diversifiés : employés de commerce, boucher, caissier, secrétaires, technicienne de surface, employé de station-service, gestionnaire de stock, responsable de poissonnerie, manœuvres du BTP, peintre, aide-plombier, frigoriste, manutentionnaires, serveur, commis de cuisine, agents de maintenance, ouvrier agricole.

Les salariés en insertion est un public jeune, âgé de 16 à 26 ans, déscolarisé, domicilié en province Sud, et demandeurs d’emploi. Ce public accueilli a été globalement satisfait et il a été constaté une

réelle évolution dans la posture de ces salariés (comportement, prise de parole, confiance en soi), notamment dans la phase 1 d'adaptation. Le parcours est construit sur 3 phases :

- La phase 1 du parcours est la 1^{ère} étape vers l'emploi. Dans cette phase, où le salarié construit un projet professionnel et reprend confiance en lui, l'accompagnement est collectif et intensif. Le suivi individuel complémentaire a pour objectif d'appréhender la personne dans sa globalité et d'identifier et de contribuer à traiter des difficultés spécifiques notamment, de mobilité, de logement, de santé, et d'illettrisme.

- La phase 2 de mise en production a été réalisée en partenariat conventionné avec un réseau d'acteurs de proximité. Ce partenariat mérite d'être amélioré et nécessite un suivi constant des conventions de prestations, et des chantiers d'insertion à réaliser. La MIJ Sud a constaté que cette phase a été difficile aussi bien pour ses équipes que pour les salariés SIT, mais estime néanmoins, que les chantiers d'insertion sont un révélateur de projets professionnels qui permettent à des salariés de découvrir des métiers et de s'orienter vers des filières porteuses d'emplois. Elle a également constaté de nombreuses ruptures et des remplacements en cours de parcours dans cette phase, lesquels ont été déclenchés par des freins liés à l'addiction, aux problèmes de santé, et par une forte appréhension des salariés du monde du travail. La nature des freins à l'insertion étant difficile à détecter lors de la sélection des candidats, il est nécessaire de déployer des partenariats et de disposer de moyens significatifs.

- La phase 3 de préemploi, où le partenariat avec l'entreprise est déterminant pour la réussite de l'insertion professionnelle du salarié, l'efficacité de la MIJ Sud a reposé sur une mise en relation avec l'entreprise réalisée le plus tôt possible dès la phase 1. Des besoins de souplesse dans l'organisation du temps de travail ont été exprimés par les entreprises pour faciliter l'embauche des salariés en insertion.

La MIJ Sud dresse un bilan positif de cette expérience et confirme l'utilité d'un tel dispositif d'insertion par le travail. La réussite du dispositif s'est appuyée sur un réseau de 110 entreprises, une bonne connaissance du public accueilli, et sur la réactivité des réseaux de partenaires, des communes, et des entreprises sur la zone géographique concernée.

b- Bilan 2016 pour l'association Active

Le Gouvernement de la Nouvelle Calédonie a accompagné le dispositif d' « Insertion par le Travail » par une convention de financement signée avec Active le 26 juin 2015, pour un montant de **51 MF** pour 30 parcours d'insertion par le travail. Ce dispositif est piloté par la DTE.

A la fin du dispositif en septembre 2016, les 30 parcours ont concerné 45 salariés. Les candidats ont été originaires de l'ensemble du territoire.

Typologie des sorties positives	Nombre de sorties	% sorties positives
CDD :	9	30
→moins de 6 mois	8	26
→plus de 6 mois	1	3
Formation :	1	3
→EFPA / ETFPA	1	3
Nombre de sorties positives	10	33%

Sur ces 30 parcours d'insertion, 10 parcours se sont achevés par des sorties positives, soit un taux de sorties positives de 33%.

Typologie des sorties positives :

- 30 % représentent des femmes ;
- 30 % des jeunes âgés de moins de 26 ans (16 ans à 26 ans).
- 100% de résidents en province Sud.

Concernant l'insertion en emploi, 9 salariés, soit 30 % des sorties positives ont conclu un contrat de travail. 33 % d'entre eux ont signé un contrat de travail dans le secteur agricole, 22 % dans les secteurs de la restauration et du BTP, et 11 % dans les secteurs de l'industrie et des forces armées.

Les emplois occupés sont divers : ouvriers d'espaces verts, commis de cuisine, ouvriers et manœuvre VRD, employé polyvalent. Les sorties restent satisfaisantes en terme de préparation vers l'emploi, et d'intégration dans un parcours d'insertion professionnelle.

Les candidats accueillis étaient tous demandeurs d'emploi de catégories T2, T3, et T4, en majorité des hommes. Ce classement par catégorie a permis d'adapter l'accompagnement des bénéficiaires. La catégorie T2 correspond au demandeur d'emploi qui peut s'impliquer dans un parcours vers l'emploi mais qui nécessite un accompagnement individualisé. La catégorie T3 correspond au demandeur d'emploi qui rencontre des difficultés à se projeter dans l'emploi et nécessite un accompagnement sur sa présentation du monde du travail et sur sa motivation. La catégorie T4 concerne la personne qui a accumulé des freins d'ordre personnel liés à la santé, et au social et pour qui un accompagnement social est à préconiser avant tout engagement dans un parcours professionnel. La plupart des candidats accueillis avait peu ou n'avait aucun diplôme.

L'accompagnement journalier par ACTIVE a sécurisé l'employabilité des demandeurs d'emploi, pendant les 3 phases (adaptation, mise en production, pré-emploi). Cela a permis une immersion progressive des salariés dans le monde du travail, et aussi de mesurer leur progression et d'ajuster leur projet professionnel. L'accompagnement pendant la phase d'adaptation a été réalisé par le service d'adaptation à l'emploi (SAE) d'ACTIVE qui a assuré l'accompagnement socioprofessionnel collectif et individuel du salarié tout au long de son parcours : lors des stages de socialisation, de préparation à l'emploi (bilan personnel et professionnel, savoir-être, technique de recherche d'emploi...), de l'élaboration et du suivi du projet individuel, et de l'évaluation de l'acquisition des critères d'employabilité et des compétences essentielles (ponctualité, assiduité, respect et application des consignes de sécurité au travail, respect au travail), et lors de l'adaptation du projet professionnel en fonction des freins socioprofessionnels.

Depuis juillet 2015, la possibilité d'obtenir le certificat d'acquisition des compétences essentielles (CCE) pendant le parcours, permet à ce public d'enrichir son CV. Sur 30 salariés en parcours, 15 d'entre eux ont obtenu intégralement ou partiellement le CCE. Sur les 10 sorties positives, 4 salariés ont obtenu leur CCE.

ACTIVE indique que l'accompagnement des salariés dans un parcours d'insertion, a été également l'occasion d'identifier ou de traiter avec réactivité les freins d'ordre socioprofessionnels et/ou liés à la santé (incarcération prévue, semi-liberté à suivre, trouble psychologique, suivi addictologie, logement précaire...), avec l'aide des partenaires du réseau de l'insertion.

Le service technique d'ACTIVE a assuré l'accompagnement des salariés sur les chantiers d'insertion pendant la phase de mise en production et de préemploi dans des domaines d'activité variés du bâtiment, de la peinture, de la menuiserie, l'entretien des espaces verts. ACTIVE fonctionne de la même façon qu'une entreprise et a dû développer d'autres activités commerciales dans un contexte de diminution des subventions, et de baisse d'activité dans le secteur de la construction. Les autres activités sont permanentes toute l'année et sont proposées aux bénéficiaires de la structure

d'insertion par le travail. Un travail de recherches d'entreprises et de visites d'entreprises a été réalisé par les équipes, pour que les bénéficiaires obtiennent une insertion professionnelle en entreprise adaptée à leurs aptitudes et à leur projet professionnel. Les activités de chantier ont permis aux bénéficiaires de gagner en confiance, d'être valorisés et d'acquérir des gestes professionnels.

5 – Favoriser les conditions d'une GPEC en entreprise

Indicateur n°7: La refonte des grilles de classification des emplois dans les conventions collectives

La mise en œuvre de cette action a débuté en fin d'année 2016 avec le lancement de l'opération auprès des partenaires sociaux, en étroite coopération avec le Conseil du Dialogue Social. Concrètement, la DTE a conventionné avec le cabinet Sodie Pacific afin que ce dernier accompagne les partenaires sociaux dans leurs négociations. L'objectif est de faire de cette négociation de branche un niveau dynamique de la norme conventionnelle et un levier de transformation au service de l'emploi et de la compétitivité des entreprises. La branche industrie qui a été retenue devra ensuite servir de modèle méthodologique pour poursuivre cette action sur les autres branches.

L'organisation des travaux repose sur un diagnostic de branche partagé avec les partenaires sociaux et d'un inventaire des problématiques rencontrées. Puis il conviendra d'organiser les travaux préparatoires à la négociation, d'une part, et de définir la méthode de modernisation de la convention collective industries, d'autre part.

Un accord de méthode entre les syndicats signataires de la branche industrie fixera le cadre et les objectifs des négociations, les conditions de mise en place d'une commission mixte paritaire, la composition des délégations mandatées pour négocier, et les éléments de calendrier. Puis, la signature d'un accord-cadre permettra de définir les principales thématiques, les modalités d'organisation des négociations, et le calendrier prévisionnel de la négociation.

Les travaux de construction d'un accord de méthode étaient prévus jusqu'au mois d'avril 2017, selon le calendrier qui suit. Ces travaux se poursuivront ensuite jusqu'au mois de juin 2017 pour la conclusion d'un accord-cadre de négociation.

Actions et phasage de la mission		février		mars		avril	
		Q1	Q2	Q1	Q2	Q1	Q2
Étape 2	Réalisation du diagnostic de la branche						
2.1	Définir les éléments de compréhension						
2.2	Établir un diagnostic de branche						
Étape 3 Dégager une problématique partagée							
3.2.	Faire émerger une problématique, un enjeu partagé						
Étape 4 Construction d'un projet d'accord de méthode							
4.1.	Rédaction d'un Projet						 

-  méthode - mots clés – 1^{er} éléments diagnostic
-  mots clés / Éléments diagnostic
-  mots clés / Éléments diagnostic
-  problématiques
-  discussions accord de méthode
-  Accord de méthode / finalisation

6 - Les mesures de maintien de l'emploi et d'aides à l'emploi

La Nouvelle-Calédonie, en collaboration avec les provinces, a adopté en septembre 2016 un Plan d'Urgence Local de Soutien à l'Emploi (PULSE) qui comprend des mesures propres à la Nouvelle-Calédonie et d'autres qui sont développées en commun avec les provinces pour préserver et développer l'emploi. Plusieurs actions sont développées dans ce cadre :

- a. Extension du dispositif de chômage partiel : elle été réalisée d'une part par l'arrêté n° 2016-1957/GNC du 20 septembre 2016 qui attribue le bénéfice du chômage partiel à tous les secteurs professionnels et relève, jusqu'au 31 décembre 2017, le quota maximal d'heures indemnisées de 900 à 1800 heures. D'autre part, la délibération n° 181 du 17 novembre 2016 a relevé le taux de l'allocation en le passant de 66% du salaire minimal garanti (SMIG ou SMAG selon le secteur d'activité concerné¹⁰) à 100%. Selon le rapport d'activité du service de l'animation et de la coordination des politiques de l'emploi de la DTE, les données chiffrées s'établissent comme suit :
 - 38 arrêtés du gouvernement ont accordé une indemnisation au titre du chômage partiel pour un
 - 696 salariés concernés

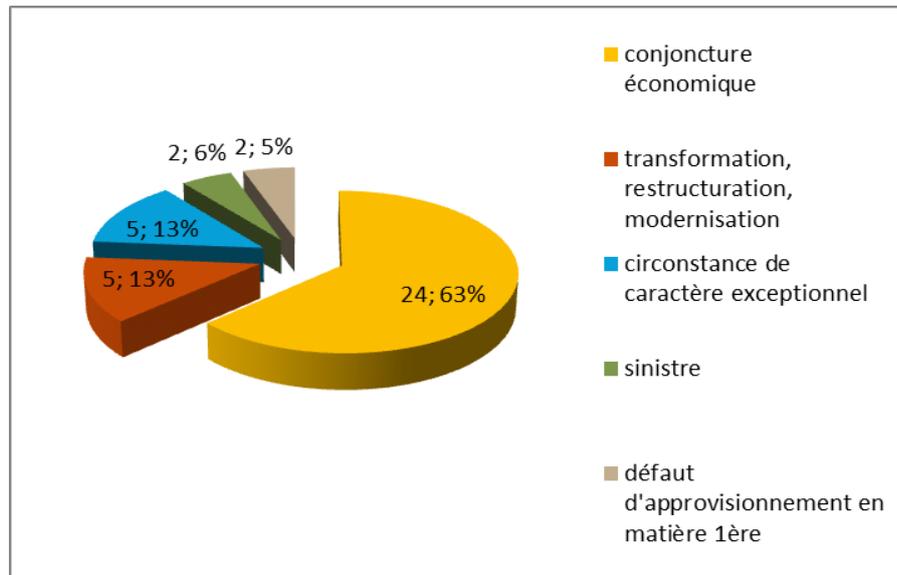
¹⁰ A compter du 1^{er} juin 2017 les taux horaires sont :

- 915,42 cfp pour le SMG
- 778.12 cfp pour le SMAG

- 38 entreprises

Toutefois, ces données sur la demande nécessitent d'être analysées à la lumière des chiffres concernant la réalisation. En effet, la même constatation est réalisée chaque année sur le décalage important qui existe entre le volume de la demande et de ce qui est accordé par le gouvernement, et la réalisation effective. La réalisation est exécutée à environ 50% de la demande.

Au niveau de la demande, les causes justifiant le recours au chômage partiel se répartissent ainsi qu'il suit :



Ces demandes ont conduit au versement par la CAFAT, au titre du régime chômage, aux indemnités suivantes :

	Chômage partiel pour réduction d'activité	Chômage partiel pour suspension d'activité	Chômage total exceptionnel
janvier	175007	0	0
février	0	339384	80412
mars	0	579502	358303
avril	408151	1209345	596591
mai	2012965	37023	2278071
juin	1315811	922972	1115044
juillet	321223	0	0
août	3329540	93158	2079578
septembre	3009939	380669	30591
octobre	2706301	652071	351882
novembre	3564513	56612	408656
décembre	4034408	270551	39757
De janvier à décembre 2016:	20 877 858	4 541 287	.7 338 885

b. Mesures mises en place par les provinces

- **province Nord** : la déclinaison du dispositif PULSE en province Nord propose des aides aux entreprises de tous secteurs d'activité, exceptés ceux de la mine et de la métallurgie.

- Mesures de soutien pour préserver l'auto emploi : aide à la prise en charge partielle des cotisations RUAMM du porteur de projet (50% en année N et 25% l'année suivante), destinée aux entreprises créées depuis moins de 3 ans ;
 - Mesures de soutien pour relancer et développer l'emploi : aide à la création d'emplois pour les emplois nouveaux ou en CDI. L'aide de base est une subvention correspondant à 60% du salaire brut minimum garanti ou au salaire brut minimum agricole garanti pendant 12 mois. Elle est majorée à 75% pour les entreprises domiciliées dans la zone de développement à soutien renforcé (hors VKP¹¹ et Koumac)
 - Mesures de soutien pour favoriser l'insertion et l'emploi : aide à l'accès à l'emploi pour les entreprises qui embauchent en contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois, des demandeurs d'emploi issus d'un dispositif d'insertion de l'apprentissage (MILJ PN).
- Par ailleurs, la province Nord a mis en place un guichet unique d'accueil.

Le bilan de l'instruction des demandes, pour un montant total d'aides de 6 923 745 Cfp (au 15 mai 2017), s'établit comme suit :

- 9 dossiers de préservation de l'auto emploi, dont 4 octroyées ;
- 41 dossiers au titre du développement de l'emploi et de l'insertion, dont 15 octroyés ou en cours d'octroi ;

Les perspectives 2017 : Au regard des contacts reçus au Guichet Unique depuis le lancement du dispositif en province Nord, les partenaires (CCI, CMA, Province) se sont réunis afin d'étudier la mise en place d'une mesure supplémentaire : une aide aux entreprises subissant une perte de chiffre d'affaires mettant en danger les emplois de la structure. Cette aide se traduirait par une prise en charge partielle pouvant aller jusqu'à 60%, des charges patronales, sans condition d'ancienneté de l'entreprise.

- **province Sud** : mise en place d'un Guichet d'Appui Prioritaire pour l'emploi (GAPE) à destination des particuliers et des entreprises. L'assemblée de la province Sud a adopté en septembre 2016 une délibération instaurant le PULSE, dont les dispositions sont applicables jusqu'au 31 décembre 2017. Le Plan rend éligible au dispositif du code des aides pour le soutien de l'économie en province Sud (CASE) les entreprises du BTP de moins de 20 salariés ainsi que les entreprises sous-traitantes de l'industrie minière et métallurgique qui subissent une perte de 35% de leur chiffre d'affaires annuel. La province a par la suite étendu ce dispositif aux entreprises connaissant des difficultés liés aux événements de Saint-Louis¹².

Sur un budget prévisionnel de 120 millions, 68 millions étaient engagés en mai 2017, pour 79 emplois maintenus pour 15 entreprises.

- **province des îles Loyauté** : une délibération provinciale du 9 décembre 2016 définit les aides prévues dans le cadre du PULSE. Les différentes mesures prises sont les suivantes :

- aide conjoncturelle à la création d'activités pour la création d'entreprises et d'activités dans les secteurs classés prioritaires ou à développer, dont le coût des investissements est inférieur ou égale à 1,5 million ;
- soutien conjoncturel aux entreprises en difficultés : une aide à la trésorerie de 80% plafonnée à 1 million. Aide également aux emplois existants par une prise en charge à 100% pendant 12 mois des charges sociales patronales (avec un maximum de 5 emplois sauvegardés) ;

¹¹ VKP : Voh, Koné, Pouembout ; communes directement impactées par l'usine métallurgique KNS

¹² Blocages de la route provinciale qui dessert le sud de la Grande Terre au niveau de la tribu de Saint-Louis notamment au cours des mois de décembre 2016 et janvier 2017.

- aide conjoncturelle à la création d'emplois : prime à la l'emploi d'un montant de 3 SMG et remboursement des charges patronales pendant 12 mois (avec un maximum de 5 emplois créés).

Les perspectives en 2017 sont l'élargissement du dispositif aux activités touristiques et de loisirs, l'augmentation du niveau des aides aux structures touristiques, l'augmentation du niveau d'aide à la trésorerie.

C. Conclusion

Les actions déclinées dans la SIEP en faveur de l'emploi s'inscrivent dans un cadre plus large qui est celui du soutien à l'économie tel que prévu dans l'Agenda Économique, Fiscal et Social partagé signé en août 2014. Cet agenda prévoit un travail avec l'ensemble des acteurs économiques sur la compétitivité des filières pour favoriser une baisse des prix et promouvoir la production locale, créatrice d'emplois en Nouvelle-Calédonie.

III - Objectif spécifique 3 : assurer l'efficacité de l'action publique dans le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Cet objectif vise comme résultat l'amélioration et l'homogénéisation des services publics d'intermédiation sur le marché de l'emploi qui assurent l'accompagnement et de placement des demandeurs d'emploi et les services rendus aux entreprises. Il nécessite de piloter les politiques d'emploi du territoire avec une réforme novatrice de la gouvernance par la Nouvelle-Calédonie et les provinces, associant les partenaires sociaux. Enfin, il est sous-tendu par la constitution d'un système d'information sur le marché de l'emploi (SIME).

A - Contexte

La réforme de la gouvernance du secteur de l'emploi et de la formation professionnelle apparaît comme un point focal pour parvenir au résultat visé par l'objectif stratégique.

Cette réforme de la gouvernance devra par ailleurs s'appuyer sur une meilleure connaissance du marché du travail calédonien afin d'améliorer les outils de suivi et d'évaluation des politiques publiques du secteur.

Cette évaluation de la politique publique menée est indispensable afin de l'adapter en fonction des résultats obtenus en intensifiant certaines mesures ou en réorientant d'autres. Cette évaluation implique au préalable de disposer des outils de recueil, de mesure et d'analyse de la situation de l'emploi. Or, la Nouvelle-Calédonie souffre d'un déficit d'observation et la situation du marché de l'emploi est finalement mal connue :

- le taux de chômage varie du simple au double selon la méthode de calcul ;
- moins de 20% des offres d'emploi sont connues ;
- les personnes en recherche d'emploi ne sont pas bien connues ni inscrites dans un des services de placement provinciaux ;
- l'économie coutumière est mal connue et masque des sources et des inégalités de revenus importantes et de l'emploi informel. En effet, l'économie informelle constituerait 8 à 18% des ressources des ménages calédoniens et couvrirait 80% des besoins alimentaires, notamment pour les agriculteurs et les chômeurs.

Il est donc nécessaire de disposer des données statistiques, des diagnostics et des analyses utiles à l'élaboration d'une politique de l'emploi et à son déploiement.

Enfin, la situation actuelle résultant à la fois de la loi organique et des pratiques qui se sont développées, conduit à l'existence de trois services de placement provinciaux, organisés selon des modèles très différents. La Nouvelle-Calédonie veut intervenir pour garantir aux usagers un service public d'égale qualité sur l'ensemble du territoire. Par ailleurs, elle souhaite créer un véritable service public de l'emploi afin de répondre aux défis que pose la situation de l'emploi et notamment à la difficulté liée à la faiblesse de l'intermédiation du marché de l'emploi.

B – Résultats

1 – Réforme de la gouvernance du secteur emploi/insertion professionnelle

Organisation de la gouvernance autour de 3 niveaux.

L'opérationnalisation de la SEIPNC suppose une gouvernance à la fois partagée et resserrée. Celle-ci doit s'organiser en trois niveaux : un niveau technique, un niveau consultatif et un niveau décisionnel stratégique. Il s'agit de garantir à l'ensemble des acteurs une stratégie claire et lisible, validée par l'ensemble des parties prenantes, tant politiques que sociales. Sur cette base, et à cette condition, sera possible une régulation nouvelle des interventions des opérateurs du domaine qui passeront d'une situation de concurrence inhibante à une complémentarité dynamique. Sur le socle de cette organisation pourront se développer les outils communs qui équiperont les opérateurs dans leur mission. La gouvernance pays doit s'appuyer sur des instances de concertation inter-institutionnelles. Une préfiguration de ces instances a été mise en place avec les Comités de pilotages (COFIL) et les comités techniques (COTECH) qui se réunissent de manière informelle depuis la réunion du 15 octobre 2014. Le COFIL est le niveau décisionnel et politique tandis que les COTECH, qui se réunissent entre les COFIL, regroupe les services administratifs et les établissements publics concernés. Depuis cette date, des réunions régulières sont organisées :

- 1 COTECH en 2014 ;
- 4 COFIL et 3 COTECH en 2015
- 2 COFIL et 3 COTECH en 2016
- 1 COFIL en 2017

Le projet en cours d'élaboration propose d'une part de rationaliser les instances existantes et d'autre part de créer une nouvelle instance qui pourrait être un Conseil de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle de Nouvelle-Calédonie (CEFOP-NC).

Ce conseil serait l'instance de concertation, de suivi, de coordination, et d'évaluation des politiques de l'emploi de la formation et de l'orientation professionnelle tout au long de la vie.

Le comité plénier aurait connaissance des politiques menées à chaque niveau institutionnel et des outils déployés. Il pourrait définir les stratégies communes à mettre en place. Il serait également le niveau de validation des travaux et orientations proposées par les projets de rapport établis au sein du Conseil et assurerait leur suivi.

Des commissions techniques permanentes seraient mises en place dans les domaines :

- de l'emploi ;
- des politiques de formation professionnelle continue ;
- des politiques d'insertion professionnelle ;
- du service public d'orientation professionnelle ;
- de l'évaluation des politiques publiques et des systèmes d'information.

Des groupes de travail thématiques non permanents pourraient être créés pour traiter d'une question relevant du champ de compétence du conseil.

COMITE PLENIER											Niveau politique
Commissions permanentes											Niveau consultatif et technique
1 Emploi	2 Politiques Alternance et FPC			3 Politiques d'insertion professionnelle			4 Service public d'orientation professionnelle		5 Évaluation des politiques publiques et systèmes d'information		
Groupes de travail thématiques											
Exemple : Groupe de travail Pénibilité	Groupe de travail Indemnisation du chômage							Groupe de travail Conseil en évolution professionnelle		groupe de travail RELIEF	Niveau technique

Par ailleurs, tous les avis sur les textes (lois du pays, délibération) rendus actuellement par la Commission consultative de la formation professionnelle lorsque le texte relève de sa compétence, puis par la Commission consultative du travail puis par le Conseil du Dialogue social seraient regroupés au sein du seul Conseil du dialogue social.

Calendrier prévisionnel de la réforme de la gouvernance

DATE	ETAPE
JUILLET 2017	Validation interne du projet et des avant-projets de textes
AOUT/SEPTEMBRE 2017	Présentation aux partenaires institutionnels
OCTOBRE 2017	Avis des organismes consultatifs (CCT-CCFP-CDS) Avant-projet arrêté par le gouvernement et début du circuit institutionnel d'adoption des textes
NOVEMBRE 2017	Avis du conseil économique, social et environnemental puis du Conseil d'État
DECEMBRE 2017	Transmission des projets de textes au congrès
DECEMBRE 2017/JANVIER 2018	Vote par le congrès de la Nouvelle-Calédonie

2 – Connaître et objectiver la situation de l'emploi

- a Réalisation d'une enquête sur les forces de travail

Indicateur n° 8 : Réalisation de l'enquête sur les forces de travail

Objectif : Améliorer la connaissance du marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie et permettre de mesurer les évolutions et l'impact des politiques publiques menées.

Une convention a été passée en octobre 2016 entre la Nouvelle-Calédonie et l'ISEE pour réaliser une étude de faisabilité d'une enquête sur les forces de travail, et réaliser un premier test de calibrage du questionnaire, de la méthode d'échantillonnage et de collecte d'informations. L'objectif attendu de la Nouvelle-Calédonie de cette EFT est d'analyser les thématiques emploi/chômage/inactivité à l'échelle de l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, avec la possibilité de produire des grands agrégats

(taux d'emploi, taux d'activité, taux de chômage) sur chacune des trois provinces. Le rapport de mission élaboré en juillet 2016 par M. Torterat¹³ pointe notamment les problématiques spécifiques à la Nouvelle-Calédonie que sont la question de l'appartenance ethnique et celle sur les activités des personnes vivant en tribus. Le rapport note ainsi que « si on souhaite suivre les nouvelles recommandations du BIT, il serait intéressant de compléter l'enquête (qui se focalise sur l'emploi) par quelques questions permettant de qualifier et de quantifier le travail effectué en tribu », que ce soit le travail pour la production personnelle ou le travail de subsistance. Ce rapport préconise également d'introduire le questionnement sur l'appartenance ethnique des individus au tout début du questionnaire individuel. À partir des recommandations du rapport, des adaptations au questionnaire type ont été réalisées par l'ISEE et le test de calibrage s'est déroulé en décembre 2016. L'EFT pourra donc bien commencer en 2017 pour la production de résultats début 2018.

- b Améliorer la connaissance des besoins des entreprises en emplois et en compétences en favorisant le dépôt des offres auprès des services de placement et du site de dépôt d'offres d'emplois (GEODE) La Nouvelle-Calédonie, en étroite coopération avec les provinces intégrées dans les comités de pilotage de suivi du projet, a développé une application institutionnelle, pour l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, de dépôt d'offres d'emploi. Ce site dédié est fonctionnel depuis janvier 2017¹⁴. Il va permettre dès lors qu'il sera largement utilisé par les entreprises, de disposer de données chiffrées et précises sur la typologie des emplois recherchés sur l'ensemble du territoire¹⁵.

3 - Fluidifier le marché de l'emploi

Cette fluidification nécessite notamment que la Nouvelle-Calédonie propose une intermédiation de l'emploi d'une égale qualité sur l'ensemble de son territoire, à travers le réseau de services provinciaux de placement.

L'atteinte de cet objectif nécessite des actions préalables qui ont été réalisées en 2016.

La première étape a été de légaliser la délégation de compétence aux provinces en matière de placement des demandeurs d'emploi. A ce titre, le congrès de la Nouvelle-Calédonie a adopté une délibération approuvant la délégation de compétence de la Nouvelle-Calédonie aux autorités de la province Sud, de la province Nord et de la province des îles Loyauté en matière de placement des demandeurs d'emploi¹⁶. La convention annexée à cette délibération pose le cadre juridique et opérationnel de cette délégation et met à la charge de la Nouvelle-Calédonie l'obligation d'inscrire annuellement dans son budget les crédits nécessaires pour assurer cette mission.

Indicateur n° 9 : Taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement

Objectif : l'augmentation du taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement attestera de l'efficacité des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie emploi-insertion professionnelle. Toutefois, cet indicateur est sensible à la bonne performance de la politique dans son axe relatif à l'identification des publics. L'amélioration de cette identification devrait conduire à une augmentation de la connaissance des demandeurs d'emploi et ce faisant affecter la valeur actuelle du taux.

¹³ INSEE Expert méthodologue enquêtes ménages INSEE

¹⁴ <https://www.emploi.gouv.nc>

¹⁵ Voir annexe 3 sur les extractions réalisées à partir des données du site

¹⁶ Délibération n° 154 du 22 août 2016

Calcul : Nombre de placements total annuel divisé par la moyenne annuelle de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM), multiplié par 100.

Observations : Cet indicateur peut être décliné par commune, âge et genre.

La valeur de référence est calculée sur la moyenne des trois dernières années de la province concernée, en tenant compte de la situation actuelle de l'emploi en Nouvelle-Calédonie et l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi dans la période récente.

➤ Taux de placement de **la province Sud** :

Taux de placement de la Demande En Fin de Mois (DEFM) par communes :

	Demande En Fin de Mois				Placements				Taux de placement
	2014	2015	2016	Moyenne	2014	2015	2016	Moyenne	
Boulouparis	82	78	85	82	36	26	12	25	30,2
Bourail	207	220	213	213	177	83	98	119	55,9
Dumbéa	904	942	1 096	981	349	289	345	328	33,4
Farino	20	24	22	22	9	2	6	6	25,8
Ile des Pins	80	63	75	73	73	55	50	59	81,6
La Foa	129	114	127	123	52	59	45	52	42,2
Moindou	24	28	32	28	6	10	9	8	29,8
Mont Dore	666	670	758	698	271	238	279	263	37,6
Nouméa	2 447	2 523	2 737	2 569	1125	1029	983	1046	40,7
Païta	402	420	506	443	157	112	153	141	31,8
Sarraméa	25	24	30	26	6	7	8	7	26,5
Thio	132	138	163	144	60	34	49	48	33,0
Yaté	60	58	49	56	18	7	9	11	20,3
Total	5 179	5 302	5 893	5 458	2339	1951	2 046	2112	38,7

La moyenne des 3 dernières années :

La DEFM : 5 458 demandeurs d'emploi

Le volume des placements : 2 112 demandeurs placés

Soit un taux de placement global 2016 de 38,7%.

Taux de placement de la DEFM par genre et tranche d'âge :

	DEFM				Placements				
	moins de 26 ans	plus de 26 ans	Homme	Femme	moins de 26 ans	plus de 26 ans	Homme	Femme	Total
2014	1 299	3 880	2 410	2 769	543	1 796	1118	1221	2 339
2015	1 328	3 974	2 447	2 855	510	1 441	1009	942	1 951
2016	1 497	4 396	2 780	3 113	656	1 390	1109	937	2 046
	1 375	4 083	2 546	2 912	570	1 542	1 079	1 033	2 112

	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	Homme	Femme
moyenne DEFM	1 375	4 083	2 546	2 912
Moyenne placements	570	1 542	1 079	1 033
Taux de placements 2016	41,40%	37,80%	42,40%	35,50%

➤ Taux de placement de la province Nord

Taux de placement de la Demandeur Emploi en Fin de Mois (DEFM) par communes :

		Demandeur Emploi en Fin de Mois (DEFM)				Placements				Taux de placement
		2014	2015	2016	Moyenne 2014 2016	2014	2015	2016	Moyenne 2014 2016	
Canala	ETH SUD MINIER	234	218	250	234	71	90	72	78	33,19
Houailou										
Kouaoua										
Koumac										
Belep	ETH GRAND NORD	313	329	338	327	82	172	100	118	36,12
Kaala-Gomen										
Ouégoa										
Pouebo										
Poum										
Poindimié	ETH CÔTE OCEANIQUE	295	263	270	276	93	45	34	57	20,77
Touho										
Hienghène										
Ponérihouen										
Poya	ETH PLAINE DE L'OUEST	583	625	720	643	465	402	452	440	68,41
Koné										
Voh										
Pouembout										
Total		1 425	1 435	1 578	1 479	711	709	658	693	46,82%

La moyenne des 3 dernières années :

La DEFM : 1479 demandeurs d'emploi

Le volume des placements : 693 demandeurs placés

Soit un taux de placement global de 46.82%.

	DEFM				PLACEMENTS				
	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME	Moins de 26	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME	TOTAL H/F
2014	384	1041	584	841	338	373	262	449	711
2015	388	1047	623	812	320	389	346	363	709
2016	438	1140	691	887	306	352	304	354	658
TOTAL	403	1076	633	847	321	371	304	389	693

	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME
Moyenne DEFM	403	1076	633	847
Moyenne PLACEMENTS	321	371	304	389
Taux de placement	79,67%	34,51%	48,05%	45,91%

➤ Taux de placement de **la province des îles Loyauté**

L'Établissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (EPEFIP) réalise peu de placements en entreprises compte tenu de la situation particulière des îles Loyauté : l'emploi salarié y est peu développé et les recrutements ne passent pas par les services de placement. Le calcul du taux de placement n'est donc pas réalisé.

C – Conclusion

L'année 2016 a vu se mettre en place, des outils essentiels pour améliorer l'efficacité des politiques publiques, avec la poursuite des réunions entre les 4 institutions directement concernées (Nouvelle-Calédonie et les 3 provinces). 2017 sera une année de consolidation de ces outils et procédures. Notamment, la réforme de la gouvernance devra se concrétiser par une pratique légitimée par un cadre juridique adéquat.

Le travail mené avec les provinces sur les services de placement a conduit progressivement à une homogénéisation des pratiques rendue possible d'une part par une mise à niveau de l'applicatif ODE utilisé par les services de placement des provinces Sud et Nord, et par le déploiement de cet outil au niveau de la province des îles Loyauté. L'installation d'une nouvelle version d'ODE, voulue par la Nouvelle-Calédonie, conduit à de nouvelles pratiques d'utilisation de cet outil commun, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

CONCLUSION GENERALE

L'année 2016 a permis une avancée significative des actions mises en place pour améliorer le service public d'insertion professionnelle en termes de couverture, de quantité et de qualité des interventions.

Le plan PULSE et les actions structurelles telles l'apprentissage ont contribué à la protection de l'emploi dans un contexte économique particulièrement difficile marqué par une diminution du nombre d'emplois salariés. Le volume et l'impact de ces destructions ont été limités notamment par les mesures ainsi mises en place. Par ailleurs, ces destructions d'emploi, concentrées dans le secteur privé, sont compensées par la progression de l'emploi salarié public et surtout, de l'emploi indépendant¹⁷.

Par ailleurs, au cours de l'année 2016, des outils et actions ont été initiés pour engager le mouvement visant à homogénéiser les pratiques des services de placement sur l'ensemble du territoire et pour constituer un système d'information sur le marché de l'emploi (SIME).

Enfin, après une année de fonctionnement informel les partenaires sont prêts pour institutionnalisation gouvernance des secteurs de l'emploi et de l'insertion.

¹⁷ Source Rapport annuel 2016 de l'IEOM

Annexe 1 – Service public d’orientation

Vers un service public de l’orientation professionnelle

SEMINAIRE DE REFLEXION SUR UNE NOUVELLE APPROCHE DE L’ORIENTATION ET DU CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Contexte du séminaire :

Amorcer les travaux relatifs à une nouvelle stratégie en matière d’orientation, de conseil et d’accompagnement des parcours professionnels en Nouvelle-Calédonie, telle que prévue dans la stratégie Emploi – Insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie 2016-2020 (Objectif 1 – Actions 2 et 4)

Objectifs du séminaire :

- 2) **réaliser un état des lieux** des dispositifs existants, de leurs points forts et de leurs points faibles¹⁸
 - a. publics pris en charge
 - b. services rendus
 - c. positionnement actuel des structures NC, provinciales et communales
 - d. fonctionnement du réseau existant : coordination et mutualisation
 - e. moyens humains dédiés : nombre et niveaux de compétence
- 3) **appréhender la complexité des problématiques et la diversité des choix possibles** au travers de la présentation d’expériences extérieures (dans un autre territoire ultra-marin, en métropole ou autre¹⁹)
- 4) **identifier les enjeux de la future stratégie et valider des objectifs partagés pouvant porter sur (liste non exhaustive) :**
 - a. le maillage des interventions dans le respect des compétences de chaque collectivité, dans une logique de complémentarité et non de concurrence
 - b. la mise en place d’une charte commune de l’orientation et du conseil professionnel : quel service pour qui ?
 - c. la nécessité d’une méthodologie de prise en charge et d’outils communs
 - d. l’accompagnement des structures dans la mise en œuvre de la stratégie
 - e. le cadre de financement de cette mission de service public
- 5) **définir le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle stratégie et les actions attendues de chacun des participants**

INVITES :

	ELUS	DIRECTIONS	AUTRES
Nouvelle-Calédonie	Congrès : Élu(s) siégeant à la commission Travail Formation professionnelle Gouvernement : Vice-président	DFPC-NC DGE-NC DTE – NC DJS-NC	IDC-NC CIO CIJ
Provinces Sud + Nord + Iles	Élus assemblée province	Directions en charge de l’emploi et de la formation	CAP Emploi EPEFIP MIJ NORD MIJ SUD
Communes	Représentants des 2 associations de maires		

¹⁸ Sur la base d’une analyse faite par la DFPC

¹⁹ Présentations par l’AFPA

Modalités d'animation :

Co animation AFPA / DFPC

- Présentations des animateurs, apports des participants et débats sur les points 1 et 2
- Échanges entre tous les participants pour identifier l'ensemble des enjeux (approche type « métaplan »)
- Travaux en sous-groupe pour préciser chacun des axes de la future stratégie (selon le nombre de participants...)
- Synthèse finale des animateurs à chaud puis transmission aux participants sous 15 à 20 jours du document de synthèse
- Règles de fonctionnement du groupe et apports théoriques des animateurs si nécessaire (définitions : de qui et de quoi parle-t-on)
- Envisager la rédaction d'un questionnaire de « mobilisation » envoyé plusieurs semaines avant avec l'invitation sur la situation et la posture de chaque participant pour le sensibiliser aux thématiques abordées lors du séminaire et l'obliger à arriver avec des informations à jour et fiables²⁰.

Dates et Calendrier

19 et 20 juillet 2017

²⁰ Exemples : quelles structures financez-vous aujourd'hui ? Quelles missions leur sont confiées ? Quels objectifs ou niveaux de performance leur avez-vous fixés ? Quels moyens (humains / financiers) sont aujourd'hui consacrés à cette activité ? Quels publics ciblez-vous ? etc...

Annexe 2 – Taux d’insertion des non admis

Insertion des non admis à trois mois

Année	Nb stagiaires	Nb non admis	Nb non admis inséré à 3 mois	taux d'insertion des non admis à 3 mois	Taux d'insertion des admis (rappel)
2013	598	59	8	13,56	25,5
2014	465	68	12	17,65	21,47
2015	354	52	3	5,77	26,55
2016	185	12	2	16,67	16,5
2017	70	6	1	16,67	16,67
Total général	1696	197	26	13,20	21,34

Insertion des non admis à six mois

Année	Nb stagiaires	Nb non admis	Nb non admis inséré à 6 mois	taux d'insertion des non admis à 6 mois	Taux d'insertion des admis (rappel)
2013	598	59	13	22,03	30,45
2014	465	68	12	17,65	26,60
2015	354	52	5	9,62	25,66
2016	185	12	3	25,00	17,48
2017	70	6	0	0,00	0,00
Total général	1696	197	33	16,75	25,04

Insertion des non admis à douze mois

Année	Nb stagiaires	Nb non admis	Nb non admis inséré à 12 mois	taux d'insertion des non admis à 12 mois	Taux d'insertion des admis (rappel)
2013	598	59	16	27,12	34,41
2014	465	68	15	22,06	26,6
2015	354	52	9	17,31	27,43
2016	185	12	2	16,67	19,42
2017	70	6	0	0,00	0,00
Total général	1696	197	42	21,32	26,96

Annexe 3 – Préconisations sur la réforme de la formation professionnelle en alternance en Nouvelle-Calédonie (version mars 2017)

PREAMBULE

Depuis mai 2015, le gouvernement s'est engagé, en association l'ensemble des acteurs de la formation professionnelle, dans une réflexion en profondeur sur la manière de développer et d'améliorer le dispositif de formation professionnelle en alternance.

Il s'agit de réaffirmer l'intérêt de cette forme d'accès à la qualification tant pour les jeunes qui souhaitent quitter le système scolaire classique que pour les adultes à la recherche d'une nouvelle qualification.

Les enjeux identifiés pour cette réforme :

- Moderniser les contrats de travail existants
- Revoir les conditions de rémunération des alternants
- Diversifier l'offre de formation et renforcer l'adaptation aux besoins des secteurs économiques
- Renforcer les liens entre centres de formation et entreprises
- Développer une pédagogie innovante
- Pour les plus jeunes, préparer et accompagner le passage vers la filière professionnelle en alternance
- Faciliter l'embauche d'alternants par des aides ciblées
- Sécuriser le financement de ces filières de formation
- Améliorer les conditions de vie des alternants (hébergement, restauration, transports, etc...)

UNE DEMARCHE PARTICIPATIVE ASSOCIANT TOUS LES ACTEURS

A la demande du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, la direction de la formation professionnelle continue (DFPC) a animé de juin 2015 à août 2016 plusieurs groupes de travail dans lesquels étaient représentés l'ensemble des acteurs concernés par la formation professionnelle en alternance :

- Les collectivités publiques : directions du gouvernement, provinces, services de l'État,
- Les partenaires sociaux représentant les organisations patronales et de salariés
- Les organismes de formation dont notamment les centres de formation proposant déjà des formations en alternance
- La fédération des organismes de formation professionnelle de Nouvelle-Calédonie,
- L'association des directeurs des ressources humaines de Nouvelle-Calédonie,
- Les professionnels de l'orientation

Les groupes de travail thématiques ont produit de nombreuses propositions qui ont fait l'objet de validations intermédiaires puis qui ont été affinées pour aboutir aux axes de réforme détaillés ci-après.

Les discussions au sein des différents groupes de travail ont été riches.

Des consensus sont apparus sur :

- Le besoin de placer l'entreprise qui accueille l'alternant au cœur du dispositif, tant dans l'analyse de ses besoins en compétences, que dans la prise en compte de ses capacités à accompagner le stagiaire dans l'acquisition de compétences ;

- La nécessité de faire évoluer en profondeur le modèle pédagogique, tant au niveau des équipes pédagogiques que des tuteurs en entreprise
- La clarification et la pérennisation indispensable des sources de financement, et ce d'autant plus que la Nouvelle-Calédonie est confrontée à des difficultés financières lourdes qui peuvent durement impacter le fonctionnement des organismes de formation
- Les exigences minimales portées sur la qualité des ressources humaines des centres de formation
- L'intérêt de mutualiser certaines fonctions et certains services rendus aux employeurs et aux alternants et si possible, les plateaux techniques.

Ces discussions ont aussi permis aux différents acteurs de mieux définir et de partager une définition de concepts parfois complexes.

Se sont alors dessinés :

- une nouvelle articulation entre les acteurs à chacune des étapes du nouveau dispositif,
- un cadre juridique à rénover en profondeur,
- des aides et des services ciblés à proposer aux deux bénéficiaires de l'alternance que sont les employeurs d'une part et les publics en formation d'autre part,
- des collaborations à structurer et à coordonner entre acteurs opérationnels,
- une clarification de la gouvernance de cette politique publique indispensable à son pilotage.

LES AXES DE REFORME PROPOSES

1 - PRESENTATION GENERALE

Les propositions des différents groupes de travail sont de nature hétérogène et doivent maintenant, pour être rendues opérationnelles, être concrétisées par :

- des projets de textes modifiant le code du travail qui seront soumis par le gouvernement aux élus du congrès de la Nouvelle-Calédonie après avis des instances consultatives ;
- un arbitrage politique s'agissant de la gouvernance et du financement publics du dispositif de formation par alternance en Nouvelle-Calédonie ;
- la mise en place d'outils sur le champ pédagogique visant à améliorer l'orientation des publics, l'organisation des formations, la place centrale de l'employeur et du tuteur, etc...
- la mise en place d'aides ciblées à destination des alternants d'une part et des employeurs d'autre part.

De ces propositions, émerge une architecture rénovée du dispositif de formation en alternance qui repose cependant toujours sur les trois acteurs essentiels que sont :

- l'alternant
- son employeur (et surtout son tuteur)
- le centre de formation.

Les collectivités publiques partageant la compétence en matière de formation professionnelle (Nouvelle-Calédonie et provinces) se doivent d'une part de mettre en place de façon coordonnée les conditions juridiques et opérationnelles nécessaires à un fonctionnement optimal mais sécurisé des filières de formation, d'autre part d'assurer un financement pérenne du dispositif.

Le public visé :

- les jeunes qui, en fin de cycle de formation initiale, s'orientent vers la formation professionnelle en alternance (fin de 3^{ème}, terminale, etc...), du niveau V au niveau II ;

- les jeunes sans qualification qui par ce biais, veulent acquérir un premier niveau de qualification (de niveau V le plus souvent)
- les adultes, avec ou sans qualification reconnue, qui souhaitent changer de secteur d'emploi (reconversion voulue ou subie) ou s'élever vers un niveau supérieur de qualification.

Les employeurs :

Le contrat d'apprentissage proposé sera désormais accessible à tous les employeurs privés comme publics.

L'exigence sera cependant que l'employeur soit en règle vis-à-vis de ses obligations légales et ne soit pas en difficulté économique grave pour ne pas engager le stagiaire dans un contrat de travail risqué.

Les centres de formation par alternance :

Pourront prétendre proposer des filières de formation par alternance tout organisme public ou privé qui aura bien sûr la capacité technique et pédagogique pour le faire mais aussi qui aura fait la preuve de son lien avec le secteur professionnel pour lequel il propose une formation. Cette relation avec les employeurs du secteur est essentielle pour garantir que l'organisme répond bien à un besoin de la branche concernée, prend en compte les problématiques spécifiques, a des relations régulières avec les employeurs pour évaluer et adapter si nécessaire l'organisation et le contenu de ses formations et plus largement son offre de formation.

Ces différents points seront vérifiés au travers dans un premier temps d'un agrément du gouvernement puis ensuite régulièrement via un conventionnement renouvelé entre l'organisme et la Nouvelle-Calédonie.

Au-delà du cadre juridique et financier qui sera amené à évoluer en profondeur, les travaux ont également montré la nécessité de traiter des aspects plus opérationnels portant sur :

- l'orientation des différents publics vers ce type de formations,
- la relation avec les acteurs économiques,
- l'implication des employeurs dans le parcours de formation,
- l'approche pédagogique spécifique.

L'orientation vers les filières de formation professionnelle en alternance

En optimisant les procédures d'orientation et de recrutement des candidats à l'apprentissage, il est visé une baisse de l'érosion en cours de formation et un plus grand investissement des personnes durant leur parcours afin de favoriser leur réussite.

Or l'orientation professionnelle en Nouvelle Calédonie est une mission partagée entre collectivités et entre des structures aux natures diverses et des acteurs pluridisciplinaires. Elle implique de pouvoir conseiller une personne dans le choix de son métier et dans l'élaboration de son parcours (formation/insertion) pour atteindre les objectifs professionnels qu'elle s'est fixée. Elle ne concerne pas que les formations en alternance mais tous les systèmes de formation visant l'acquisition d'un métier.

Selon le profil des candidats, l'accompagnement proposé pour élaborer et/ou confirmer leur choix de métier doit être différent en termes de dispositifs, d'étapes, d'outils et d'interlocuteurs.

Paradoxalement, malgré le nombre de structures d'information, les candidats aux formations en alternance rencontrent aujourd'hui des difficultés pour comprendre vers qui ils doivent s'adresser. Cette difficulté est également ressentie par les entreprises.

Une amélioration de la coordination entre les acteurs de la formation (initiale, supérieure et professionnelle continue), de l'insertion et de l'emploi est aujourd'hui incontournable si l'on veut offrir un accompagnement efficient aux candidats qui prennent en compte les besoins et les spécificités des différents publics.

Cette coordination doit concerner autant les aspects opérationnels (communication, information, orientation, inscription, etc.) que les aspects stratégiques (pilotage, réglementation, critères de prise en charge, financement, etc.) des dispositifs et des mesures existants.

Il est donc préconisé :

- le renforcement du point Apprentissage actuel comme point d'entrée dans le dispositif ;
- la mise en place d'une instance de coordination de l'orientation professionnelle en Nouvelle-Calédonie

L'instance de coordination aurait pour vocation à permettre aux structures existantes de :

- a) formuler des objectifs partagés par l'ensemble des professionnels de l'orientation,
- b) mutualiser les outils de l'orientation,
- c) professionnaliser les acteurs concernés : enseignants, COP, conseillers en insertion, etc.
- d) disposer d'une base commune d'informations,
- e) créer un espace d'échanges réguliers afin de :
 - partager le suivi et l'évaluation des dispositifs et des mesures,
 - réaliser des échanges de pratiques,
 - harmoniser le niveau d'information et les postures des agents des différentes structures/organisations impliquées.

Une définition partagée de ce que doit comprendre l'orientation professionnelle a également émergé et elle implique notamment :

- une analyse de la situation de la personne,
- une prise en compte des compétences et aptitudes de la personne,
- une compréhension du métier et de ses conditions d'exercice en NC,
- un temps de réflexion et de recherche d'informations,
- une prise de conscience par la personne des contraintes et de l'impact des choix,

Ces étapes successives doivent viser à rendre la personne autonome dans sa recherche et son analyse des informations afin qu'elle soit pleinement actrice et responsable de son parcours de formation et/ou d'insertion.

Il convient de noter que dans ce domaine, d'autres réflexions sont actuellement engagées par la Nouvelle-Calédonie et qu'elles vont impacter à différents niveaux le dispositif d'orientation professionnelle des personnes susceptibles d'entrer dans le dispositif de formation en alternance :

- le projet éducatif : l'information et l'orientation des jeunes vers les formations en alternance, la promotion des filières techniques
- la stratégie de l'emploi et de l'insertion professionnelle 2016-2020 : l'articulation des politiques territoriales et de leurs mesures en faveur de l'insertion et de l'emploi, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi et des salariés, l'inscription et le positionnement des candidats à l'alternance, l'identification des besoins des entreprises ;
- Réorganisation des statuts et des missions de l'IDC-NC et de certains organismes publics de formation professionnelle continue : information sur les métiers et les filières, animation du réseau des acteurs de la formation, de l'insertion et de l'emploi, pôles de formation ;
- Schéma directeur du handicap et de la dépendance : accès des personnes en situation de handicap aux dispositifs de formation dont l'alternance, accompagnement des personnes en situation de handicap vers une insertion professionnelle.

Une approche pédagogique renouvelée

Les discussions ont mis en avant trois points essentiels :

- 1- Nécessité de proposer des certifications professionnelles adaptées au métier et aux compétences visées mais également aux particularités de l'alternance (rythme, plateaux techniques, rôle des entreprises dans le dispositif, etc.). Les centres de formation par alternance seront donc incités à diversifier leur offre de formation.
- 2- Nécessité de renforcer des pratiques pédagogiques propres à l'alternance avec entre autres une prise en compte et une valorisation des acquisitions des alternants pendant leur temps en entreprise et une adaptation des modalités d'évaluation aux contextes des entreprises.
- 3- Nécessité de formaliser et d'accompagner les missions des formateurs et des tuteurs en entreprise :
 - proposer un statut au métier de formateur impliquant la reconnaissance de leurs compétences techniques et pédagogiques
 - proposer aux formateurs des formations pédagogiques adaptées aux spécificités de l'alternance
 - professionnaliser les tuteurs en entreprise afin de leur permettre d'assurer leur rôle d'encadrant auprès des alternants

Une meilleure prise en compte des besoins des entreprises

Les représentants des employeurs ont été unanimes pour rappeler leur engagement actuel dans les formations par apprentissage ou contrat de qualification actuelles et leur volonté d'être plus associés dans la formation professionnelle via ce dispositif de formation en alternance.

Il s'agit d'une part de mieux prendre en compte les besoins en compétences des différents secteurs. Pour cela, il conviendra que les branches professionnelles (et en priorité celles qui sont aujourd'hui structurées autour de conventions collectives) intègrent dans les négociations de branche qui seront sous peu rendues obligatoires tous les 3 ans en matière de formation professionnelle, la thématique de l'alternance afin de mieux définir leurs objectifs, orientations et priorités en la matière.

Pour les secteurs économiques moins structurés, les centres de formation devront au travers d'accords pérennes et d'échanges réguliers avec les entreprises faire valider leur offre de formation. Sans ces éléments essentiels, issus d'un travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la Nouvelle-Calédonie qui validera, après avis du comité consultatif de la formation professionnelle, le plan pluriannuel des formations en alternance, ne pourra qu'imparfaitement définir la carte des formations.

La prise en compte des besoins des entreprises suppose aussi d'accompagner chaque employeur qui le souhaite dans sa démarche de recrutement. En effet, si les entreprises disposant d'un service de gestion des ressources humaines semblent armées pour analyser leur besoin et réaliser les opérations de recrutement des alternants qu'elles souhaitent embaucher, la plupart des petites et moyennes entreprises (artisans, commerçants, agriculteurs, etc...) devraient pouvoir bénéficier d'un accompagnement dès lors qu'elles font part de leur souhait d'accueillir un alternant.

Ce service de proximité serait confié au pôle d'appui et de conseil aux employeurs et aux alternants et porterait, à la demande, sur la phase de recrutement puis sur la gestion du contrat de travail.

Un accompagnement individualisé des stagiaires

Candidature Préparation (facultatif) Parcours de formation Accompagnement vers l'emploi

Concernant plus particulièrement le recrutement des alternants, il semble nécessaire de renforcer l'investigation de l'attrait pour le métier visé ainsi que des freins (sociaux, familiaux, cognitifs, etc.) potentiels pouvant impacter négativement le parcours de formation du candidat.

Il a également été recommandé la mise en place de d'une phase de pré-apprentissage pour ceux qui ne serait pas prêt à intégrer directement un parcours en alternance.

Cette phase, qui pourrait correspondre à un passage dans une formation préparatoire type SPOT de l'EFPA ou à un accompagnement proposé par une structure d'insertion, devra viser les objectifs suivants :

- découverte des métiers et de l'entreprise : immersion en entreprise pour vivre le rythme et les contraintes des métiers
- travailler le savoir-être et les postures professionnelles
- finaliser/confirmer le projet professionnel
- accompagner la recherche d'entreprise d'accueil
- lever les freins repérés avant l'entrée en formation : remise-à-niveau, accompagnement social, etc.

2 - LE CONTRAT DE TRAVAIL UNIQUE

Il est proposé de remplacer le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification professionnelle existant actuellement par un contrat unique qui donnera accès aux formations organisées en alternance à deux publics différents.

Tout d'abord, il vise, comme c'est le cas aujourd'hui avec le contrat d'apprentissage, les jeunes à partir de 16 ans qui ne sont plus sous obligation scolaire et qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle au travers d'un cursus alternant emploi et formation. Ce choix peut être volontaire, le jeune ne souhaitant pas se préparer à des diplômes type CAP, baccalauréat professionnel ou brevet de technicien supérieur proposés en formation initiale dans des lycées professionnels. Il peut aussi être lié au fait que la filière de formation n'existe que par la voie de l'alternance, comme c'est le cas par exemple des métiers de coiffeur ou boulanger actuellement.

Les adultes déjà entrés dans la vie active, prioritairement des demandeurs d'emploi constituent l'autre public visé. Il s'agit de personnes souhaitent acquérir une première ou une nouvelle qualification dans le cadre de la formation professionnelle continue. Ces personnes avaient jusqu'ici un faible accès à la formation en alternance, du fait de la limite d'âge imposée au contrat d'apprentissage (25 ans maximum) qui obligeait à passer par la voie du contrat de qualification. Or, le développement de ce contrat longtemps mis en œuvre par les provinces a été freiné par la difficulté à mixer des publics au sein des filières de formation en apprentissage et du coût du contrat jugé souvent trop élevé par les employeurs en comparaison du contrat d'apprentissage.

Ce nouveau contrat aurait donc pour principales caractéristiques :

- de ne pas avoir une limite d'âge plafond,
- de donner accès à des formations préparant à des diplômes reconnus (par la Nouvelle-Calédonie et/ou l'État),
- de centrer l'exécution du contrat sur un partenariat renforcé entre employeur, salarié et centre de formation,
- de réaffirmer le rôle essentiel du tuteur en entreprise,
- de réduire le coût salarial pour l'employeur de certains profils de salariés,

- de limiter au strict nécessaire les contraintes juridiques et administratives cependant nécessaires à la bonne exécution du contrat.

3 - UNE GOUVERNANCE DU DISPOSITIF PARTAGÉE EN PHASE AVEC LES COMPÉTENCES RESPECTIVES DE LA NC ET DES PROVINCES

La gouvernance du dispositif

Au terme de la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999 relative à la Nouvelle-Calédonie (article 22 – 2°²¹), la Nouvelle-Calédonie et les provinces partagent la compétence en termes de formation professionnelle. Ces collectivités ont donc la responsabilité conjointe de mettre en œuvre et de financer le dispositif de formation en alternance.

Compte tenu de la complexité des enjeux qui pèsent à la fois sur les centres de formation par alternance (souvent publics), les employeurs et les stagiaires, le pilotage de ce dispositif doit être clairement défini pour éviter des orientations ou des décisions contradictoires qui mettraient en péril la pérennité ou le fonctionnement de certaines filières de formation.

Dans le respect donc des compétences respectives des collectives concernées, Nouvelle-Calédonie d'une part et les trois provinces d'autre part, il est proposé la répartition suivante selon les différentes thématiques :

		Nouvelle-Calédonie	Provinces
Cadre juridique (code du travail)		DFPC	
Carte des formations	Recensement des besoins	DFPC en lien avec les directions provinciales ²²	
	Validation des ouvertures	Avis Comité Consultatif de la Formation Professionnelle	
	Conventionnement avec les CFA	DFPC	
Financement	Centres de formation	Frais de fonctionnement et dépenses d'investissement au travers du fonds de concours ²³	
	Protection sociale	Prise en charge au travers du fonds de concours	
	Aides sociales	Cadre juridique commun pour garantir une équité	Définition des montants adaptés aux besoins de leurs ressortissants et prise en charge
	Primes employeurs	Fonds de concours	Aide complémentaire
	Appui technique et pédagogique aux	Fonds de concours	

²¹ La Nouvelle-Calédonie est compétente dans les matières suivantes :

2° Droit du travail et droit syndical ; **formation professionnelle, sans préjudice des actions des provinces dans ce domaine**, et attribution de diplômes à ce titre ; inspection du travail ;

²² Et bien sûr, également en lien avec les acteurs économiques et les centres de formation concernés

CFA	
Agrément des CFA	DFPC après avis du CCFP
Contrôle des CFA ²⁴	DFPC
Évaluation du dispositif	DFPC

Un fonds de concours dédié au financement du dispositif de formation en alternance

Au vu de la complexité actuelle des modalités de financement, un des enjeux majeurs de la réforme est de simplifier, clarifier et sécuriser le financement ;

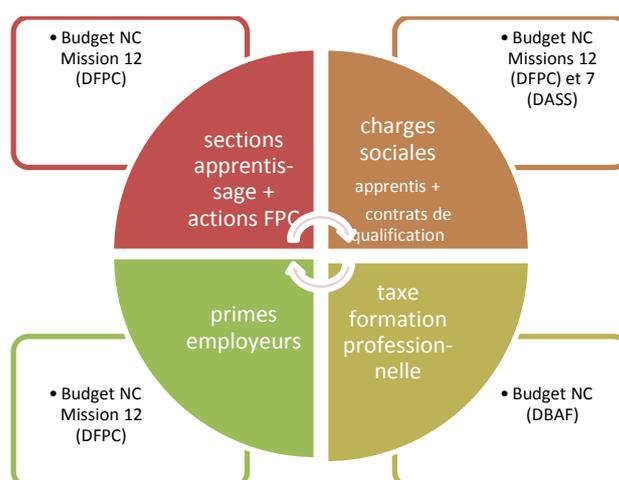
- des centres de formation qui assurent à ce titre une mission de service public,
- des investissements nécessaires au maintien à niveau des plateaux techniques existants ou à la mise en place de nouvelles filières de formation,
- de la protection sociale minimale des alternants,
- de l'appui technique apporté aux centres de formation.

Il est proposé de créer un fonds de concours dédié au financement du dispositif de formation en alternance. Ce fonds permettra d'affecter des financements à la fois publics (ceux de la Nouvelle-Calédonie et le cas échéant des provinces voire d'autres sources de financement public provenant de l'État ou de l'Europe par exemple) et des financements privés (taxe dédiée)

Ce fonds de concours financerait alors :

- le coût de fonctionnement des formations qui fera l'objet d'une réflexion afin que les modalités de financement couvrent mieux le coût réel²⁵,
- les investissements nécessaires au bon fonctionnement des centres de formation et à la qualité des formations,
- la protection sociale des alternants,
- l'appui apporté aux centres de formation,
- les aides financières dédiées aux employeurs.

La ré-affectation des crédits actuellement votés par le congrès vers le fonds de concours serait la suivante :



²⁴ administratif, technique, pédagogique et financier

²⁵ Conformément aux préconisations de la chambre territoriale des comptes en 2010

4 - DES RELATIONS ENTRE LA NOUVELLE-CALEDONIE ET LES CENTRES DE FORMATION BASEES SUR UN CONVENTIONNEMENT RENOVE

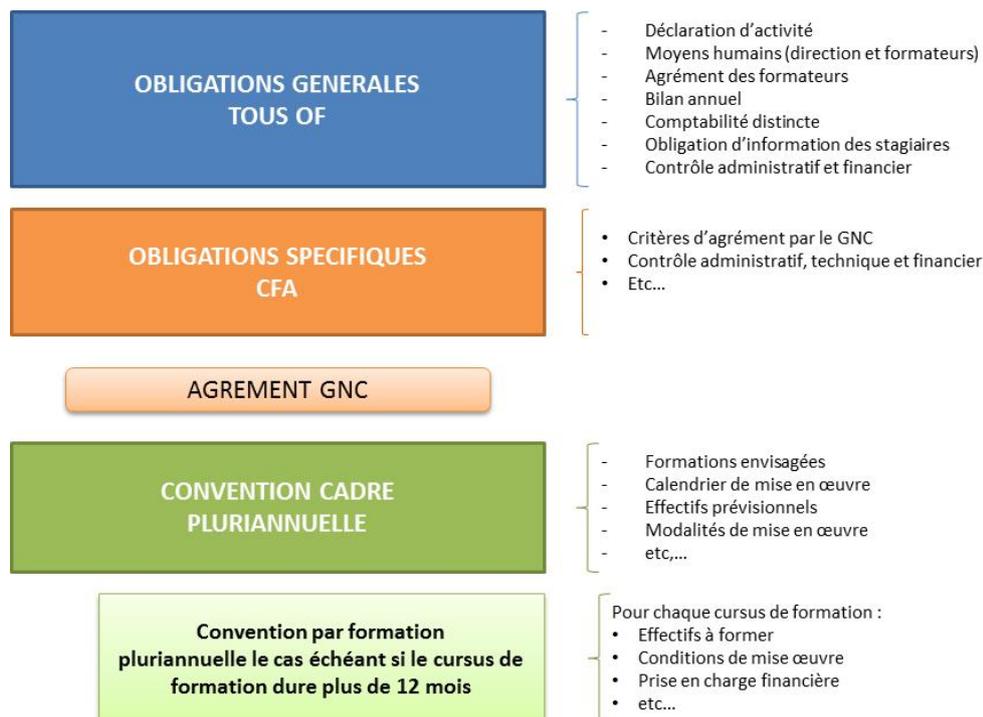
La spécificité des formations en alternance (implication des entreprises, formations diplômantes, financements publics, etc...) nécessite de maintenir des garde-fous afin de s'assurer que les organismes de formation répondent à des exigences :

- formelles s'agissant de leur fonctionnement administratif et financier,
- qualitatives s'agissant de leurs organisations et moyens pédagogiques,
- fonctionnelles s'agissant de leur intégration dans le système économique et de leurs relations avec les secteurs professionnels et les employeurs.

Par ailleurs, il faut rappeler que les autorités certificatrices délivrant les diplômes préparés au sein des CFA ont elles aussi des exigences vis-à-vis de ces opérateurs, ce qui se traduit le plus souvent par l'obligation d'un agrément préalable.

Il est donc nécessaire de redéfinir les missions des centres de formation, de préciser leurs obligations vis-à-vis des financeurs, des alternants et des employeurs et de revoir en profondeur les modalités de contrôle de ces structures avec un objectif de sécurisation et de qualité mais aussi de simplification administrative.

CADRE JURIDIQUE PROPOSE



Définition d'un centre de formation par alternance (CFA)

Le centre de formation en alternance dispense à des salariés en contrat d'alternance, une formation préparant à une certification professionnelle reconnue en Nouvelle-Calédonie. Cette formation est organisée en lien avec l'employeur et se caractérise par des périodes de formation en centre de formation et des périodes de formation en entreprise.

Ces organismes devront tout d'abord être déclarés auprès de l'administration, au même titre que tout organisme réalisant des prestations de formation professionnelle continue. Ils seront donc soumis à la réglementation définie par le code du travail et contrôlés au niveau administratif et financier par l'administration.

De plus, les organismes de formation souhaitant organiser des formations en alternance devront détenir un agrément accordé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie après avis du comité consultatif de la formation professionnelle.

L'agrément sera accordé au vu de la capacité de l'organisme à justifier de :

- a. son approche pédagogique intégrant la construction de parcours de formation individualisés en lien avec les employeurs,
- b. le profil des équipes pédagogiques,
- c. les modalités de maintien en compétences des équipes pédagogiques,
- d. l'adéquation des plateaux techniques (locaux et équipements) au type de formations proposées,
- e. des liens avec le ou les secteurs professionnels concernés par les formations proposées par l'organisme et la capacité à maintenir ces liens de façon pérenne.

Pour les organismes autres que les chambres consulaires et les organismes créés et gérés par une branche professionnelle (tels le CFTMC ou l'AFBTP actuellement), cela devra se traduire par un partenariat formalisé avec une branche professionnelle ou un syndicat professionnel.

Les obligations du CFA agréé porteront alors sur :

- a. la définition de son offre de formation en lien avec les secteurs professionnels couverts,
- b. l'information sur les métiers et les filières de formation auprès du public et des employeurs du secteur sur lequel il intervient,
- c. la participation à l'orientation des publics,
- d. le recrutement des alternants en lien avec le pôle dédié,
- e. l'habilitation (et la formation pédagogique) des tuteurs,
- f. la mise en œuvre d'un projet pédagogique :
 - qui développe l'approche intégrative par compétences,
 - qui associe l'entreprise à toutes les étapes du parcours de l'alternant
 - qui garantit un suivi régulier et individualisé de l'alternant,
 - qui intègre le maintien en compétence (technique et pédagogique) des formateurs
- g. le suivi de l'insertion professionnelle des alternants,

L'agrément serait donc donné pour un (ou plusieurs) secteur professionnel précis. Pour définir le périmètre de ces secteurs, il est proposé de faire référence à la nomenclature des familles professionnelles utilisée par le ministère du travail et pôle emploi pour le ROME en métropole (FAP 2009).

Selon le statut de l'organisme, ce lien est de fait plus ou moins pérenne et devra donc pour certains, faire l'objet d'une contractualisation des relations entre le CFA et les représentants des professionnels du secteur concerné.

Les chambres consulaires étant l'émanation des professionnels ainsi que les organismes créés et gérés par une branche professionnelle²⁶ seront considérés comme répondant à ce critère.

Les autres organismes (publics ou privés) devront dans leur dossier d'agrément puis ultérieurement tout au long de leur agrément, justifier qu'ils ont mis en place des relations formelles et régulières avec les professionnels du secteur afin de garantir à minima que ceux-ci sont associés sur les points suivants (liste non limitative) :

²⁶ aujourd'hui, répondent à ce critère l'AFBTP et le CFTMC

- a. Analyse des besoins en compétence et adéquation de l'offre de formation du CFA aux besoins des professionnels (métier / niveau)
- b. Repérage des capacités d'embauche d'alternants
- c. Échanges sur le profil, la formation et l'accompagnement des tuteurs en entreprise
- d. Développement d'outils pédagogiques adaptés,
- e. Adéquation des plateaux techniques
- f. Participation aux instances pédagogiques consultatives

En cas de non-respect des conditions d'agrément, celui-ci peut être retiré par le gouvernement, après que l'organisme ait pu faire part de ses observations et des mesures correctrices qu'il envisage. Le CCFP est informé de ce retrait d'agrément et des motifs qui y ont conduit.

Une convention cadre pluriannuelle signée entre le CFA et la Nouvelle-Calédonie (ou une province le cas échéant) définit :

- les sections de formation que le CFA est autorisé à ouvrir,
- le nombre de places ouvertes,
- le rythme d'ouverture de ces formations.

Le centre de formation par alternance assure la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée dans l'entreprise.

À cet effet, le CFA :

- habilite, après l'avoir formé, chacun des tuteurs,
- établit pour chaque métier, en liaison avec les tuteurs concernés, les progressions pour chaque alternant conformes au référentiel de formation et aux capacités de l'employeur ;
- prépare la convention de formation tripartite préalablement à la signature du contrat d'alternance,
- désigne pour chaque formation, un référent pédagogique qui s'assure du bon déroulement des parcours de formation, notamment en :
 - vérifiant l'assiduité des alternants,
 - assurant une liaison régulière avec les tuteurs,
 - communiquant aux tuteurs les documents pédagogiques utiles à la mise en œuvre de situations d'apprentissage en entreprise,
 - associant les tuteurs aux évaluations non certificatives en cours de formation,
 - mettant en place des remédiations pédagogiques pour les alternants rencontrant des difficultés d'apprentissage en centre comme en entreprise.

Les personnes employées dans un centre de formation par alternance ne devront pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale à raison de faits constituant des manquements à la probité, aux bonnes mœurs et à l'honneur.

Le responsable d'un centre de formation par alternance devra répondre à l'un des critères ci-dessous :

- soit être titulaire d'une certification professionnelle reconnue de niveau III minimum dans le domaine de la formation professionnelle,
- soit justifier au minimum de 5 années d'expérience professionnelle dans une fonction de direction d'un centre de formation professionnelle ou dans une entreprise ou structure intervenant dans un des domaines techniques couverts par le centre de formation

Les personnels assurant un enseignement général ou professionnel au sein d'un centre de formation par alternance :

- sont titulaires d'un agrément délivré par le gouvernement conformément aux futures dispositions des articles Lp. 545-14 et suivants ;
- répondent le cas échéant aux exigences fixées par l'autorité certificatrice délivrant le diplôme visée par la formation.

Le CFA devra mettre en place un plan de formation garantissant le niveau de compétences tant techniques que pédagogiques de ses formateurs.

Concernant les compétences techniques : l'objectif est le maintien des compétences techniques au regard des évolutions techniques et économiques du métier soit par le biais d'actions de formation professionnelle continue soit au travers de périodes d'immersion en entreprise.

Ce point demande cependant à être approfondi sur le niveau d'exigence que le gouvernement (donc la DFPC) posera au moment de la délivrance et en cours d'agrément. Une réflexion complémentaire sera donc engagée en 2017 sur le programme de professionnalisation que propose le gouvernement via l'IFAP.

L'organisme aura l'obligation de :

- se soumettre aux contrôles, audits ou vérifications réalisés par ou pour le compte de l'autorité certificatrice
- accepter les audits que la Nouvelle-Calédonie serait amené à réaliser pour vérifier la conformité et la qualité du dispositif pédagogique mis en œuvre par le centre de formation

5 - UNE SIMPLIFICATION DES DEMARCHES POUR LES EMPLOYEURS ET LES ALTERNANTS

**UN POINT A RENFORCE ET AUX MISSIONS ELARGIES :
POLE D'APPUI ET DE CONSEIL
AUX EMPLOYEURS ET AUX ALTERNANTS (PACEA)**

Afin de garantir une qualité de service équivalente pour tous les stagiaires et à tous les employeurs et d'optimiser les moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette offre de service, il est proposé la création d'un pôle dédié à l'alternance qui sera chargé de l'information, du conseil et de l'accompagnement des employeurs et des alternants.

Hébergé au sein du futur GIP « Orientation / Formation / Insertion » qui devrait être mis en place au 1^{er} janvier 2018, ce pôle sera co-géré par les collectivités publiques (Nouvelle-Calédonie et provinces) et les CFA agréés par le gouvernement qui seront tous membres du conseil de pôle chargé de définir les actions assurées par cet outil commun et d'en assurer le pilotage.

Les usagers de la structure

- Les candidats à des formations en alternance (ayant bénéficié ou pas d'une orientation professionnelle)
- Les employeurs privés et publics cherchant à embaucher un alternant – quelle que soit la taille de l'entreprise et quel que soit son secteur d'activité
- Les alternants suivant une formation dans un des CFA agréés par la Nouvelle-Calédonie
- Les employeurs ayant signé un contrat d'alternance

Des services proposés interviennent à toutes les étapes

- Avant l'entrée en formation au moment du positionnement par le point A et du recrutement par l'employeur,
- Pendant la formation au travers d'un suivi psycho-social et d'une aide juridique tout au long du contrat,

Le développement d'un site internet dédié

Le pôle CAEA serait aussi le gestionnaire du site internet dédié à l'alternance où le public, les employeurs et les alternants trouverait des informations sur les filières de formation, les aides, le suivi de leur dossier, etc...

Les services rendus aux alternants

AVANT
Information sur les métiers et les filières de formation existant au sein des différents CFA Information sur le contrat de travail et ses conditions d'exécution Gestion du dossier de candidature Positionnement avant l'entrée en formation (tests et entretien) en lien avec les CFA Information sur les offres d'embauche Information sur les entreprises par secteur / métier pour faciliter la recherche d'un employeur (annuaire) Aide à la recherche d'un employeur (type « atelier de recherche d'emploi ») Information sur les aides financières : complément de ressources, logement, transports Information sur les droits sociaux : logement, transports, santé, etc... Aide à la constitution des dossiers de demande d'aide sociale

PENDANT
Mise en place d'un suivi psycho-social individualisé, programmé en cas de freins repérés avant l'entrée en formation Suivi psycho-social collectif Conseil psycho-social individualisé à la demande Conseil juridique sur la mise en œuvre du contrat de travail Organisation de permanences dans les locaux des centres de formation et au « siège » assurées selon le thème, soit par la structure elle-même, soit par des intervenants extérieurs spécialisés dont la structure organisera la mobilisation. Les thématiques sont nombreuses : accès aux aides sociales, prévention ou prise en charge des risques « santé » (addictions, etc...) préparation de la recherche d'emploi etc...

Ces services seraient donc apportés aux alternants à toutes les étapes de leur parcours qui pourrait être ainsi décrit en 4 phases :

PARCOURS TYPE ALTERNANT

Après une orientation professionnelle ayant validé le choix professionnel et le choix de la formation en alternance

PHASE CANDIDATURE

Candidature à une formation en alternance

Information individuelle et/ou collective

Positionnement
Vérification des pré-requis

RETENU

non

Nouvelle orientation

PHASE RECHERCHE EMPLOYEUR

Information sur les entreprises du secteur

Candidature auprès des employeurs

EMBAUCHE

non

Appui Centre de formation

PHASE EMBAUCHE

Signature de la convention de formation

Signature du contrat de travail

Evaluation psycho-sociale

PHASE en EMPLOI / FORMATION

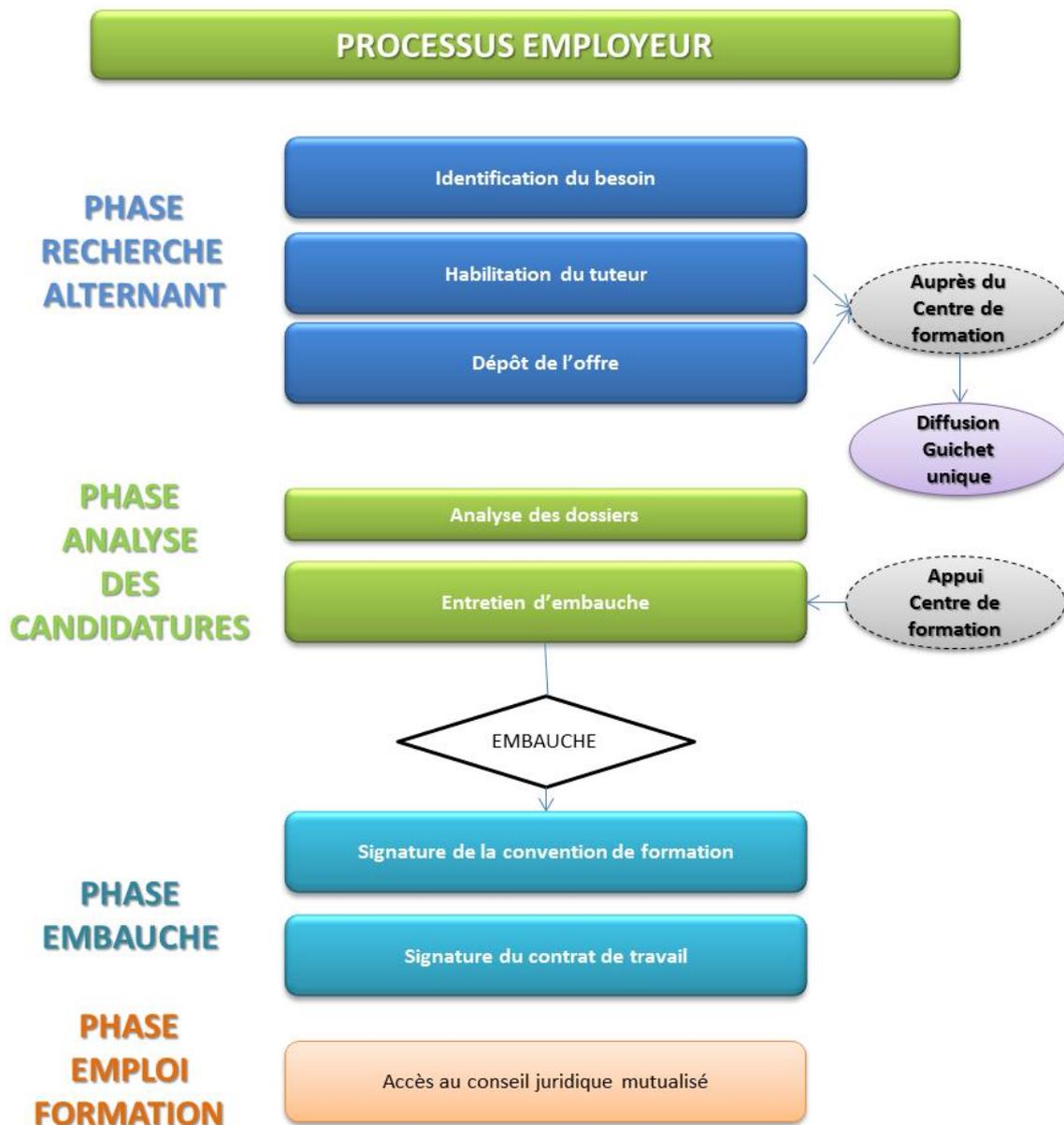
Mis en place suivi psycho-social individualisé

Accès aux services à caractère essentiellement social mutualisés

Les services rendus aux employeurs

AVANT
Information sur les filières de formation existant au sein des différents CFA
Information sur le contrat de travail et ses conditions d'exécution
Information sur les aides financières
Conseil en recrutement sur le choix de la filière de formation et le profil de l'alternant après analyse du besoin
Recensement des demandes d'emploi de candidats à l'alternance
Recueil des besoins nouveaux en compétences
Conseil juridique sur la rédaction du contrat de travail
PENDANT
Transmission du contrat à l'administration (et de ses avenants)
Conseil juridique sur la mise en œuvre du contrat de travail

Pour l'employeur, le processus du recrutement à l'entrée en entreprise comporte lui aussi 4 phases :



Des modalités de mise en œuvre des prestations offertes aux employeurs et aux alternants très variées

- Accueil et information au sein de la structure ; qui devrait être localisée dans un lieu facile d'accès,
- Permanences régulières au sein des CFA,
- Site internet,
- Entretien individualisé à la demande,
- Etc...

6 - L'APPUI AUX EMPLOYEURS

Suppression de l'agrément administratif

L'agrément prévu à l'article Lp. 522.26 est supprimé et est remplacé par l'habilitation du tuteur délivrée par le CFA.

L'employeur devra cependant informer l'administration de la signature d'un contrat d'alternance (directement ou via le pôle d'appui et de conseil) puis de ses modifications (rupture, licenciement, prolongation, etc...)

Maintien de la prise en charge des cotisations sociales

La Nouvelle-Calédonie continuera à prendre les cotisations sociales des alternants durant la totalité du contrat en couvrant les risques suivants :

- Maladie, maternité, invalidité et décès,
- Accidents du travail et maladies professionnelles.

Pour des raisons budgétaires, il n'a pas été envisagé d'élargir les droits des alternants s'agissant :

- du régime de retraite (CAFAT et complémentaire)
- de l'indemnisation Chômage (après la fin de formation).

Révision de la rémunération des alternants

Il est proposé une grille de rémunération minimale, inférieure à celle existante, en particulier pour les contrats de qualification, ce qui devrait permettre d'élargir le nombre d'employeurs susceptibles de recruter un alternant.

Pour les secteurs peu attractifs, la branche professionnelle pourra, au travers de sa convention collective, proposer une rémunération supérieure.

Le faible niveau de rémunération (50 % du SMG pour les formations de niveau V) supposera pour certains publics de prévoir un complément de rémunération sur critères sociaux.

Modularisation de la taxe « formation professionnelle²⁷ »

Actuellement fixée à 0,25 % de la rémunération brute, il est proposé :

- de dédier cette taxe qui s'applique déjà à l'ensemble des employeurs publics et privés, au financement des formations en alternance et non à des organismes de formation identifiés ;
- de prévoir deux taux distincts selon que l'employeur fait déjà un effort financier pour la formation professionnelle au travers de l'embauche d'un alternant ou pas.

²⁷ Cf. article Lp. 720-1 du Code des impôts de la Nouvelle-Calédonie et suivants

A rendement équivalent, les projections permettent d'envisager un taux plein à 30 % pour les employeurs n'ayant pas embauché d'alternant (soit près de 95 % des employeurs) et un taux à 15 % pour les employeurs ayant embauché au moins un alternant (environ 700 employeurs).

	Montant mensuel rémunérations	Taxe FP actuelle	Taxe alternance	
		0,25%	0,15%	0,30%
Salarié au SMG	153 000	383	230	459
Salarié au plafond	354 900	887	532	1 065

Cette taxe serait affectée au fonds de concours finançant le dispositif de formation en alternance.

Prime à l'embauche d'un alternant

Le système de prime actuel semble aujourd'hui ne plus donner satisfaction.

L'objectif est de le faire évoluer pour en faire un vrai levier visant à inciter les employeurs à recruter. Il pourrait par exemple être mis en place des critères d'attribution (priorités ou exclusions) ou des montants variables selon la taille et/ou le secteur.

Ce point devra faire l'objet en 2018 de nouvelles discussions avec les partenaires sociaux afin d'en définir les modalités qui devront également tenir compte des capacités budgétaires de la Nouvelle-Calédonie.

Il est également proposé que les provinces puissent, si elles le souhaitent, dans le cadre de leur politique de développement économique, mettre en place un dispositif d'aide complémentaire répondant à des priorités propres à chaque province.

Services rendus par le pôle d'appui et de conseil et les CFA

Afin de faciliter le recrutement d'un alternant et d'alléger au maximum les contraintes administratives pesant sur l'employeur, le pôle d'appui et de conseil pourra lui proposer :

- Une information sur les filières de formation en alternance,
- Un conseil au recrutement,
- Un conseil sur la rédaction du contrat de travail,
- La transmission du contrat à l'administration,
- Une aide juridique avant et pendant l'exécution du contrat,
- Un suivi psycho-social de l'alternant.
-

7 - LES AIDES DIRECTES APPORTEES AUX ALTERNANTS

A/ Complément de revenus

MESURE N° 1 Complément social de revenu

Pour les alternants dont la rémunération sera parfois faible (50 % du SMG) et donc en deçà du seuil de pauvreté, un complément de revenu pourrait être versé, calculé en fonction de la situation familiale de la personne.

Pourraient en bénéficier :

- Les alternants ayant des enfants à charge ; actuellement 80 personnes soit moins de 10 % des apprentis)
- Les alternants de plus de 21 ans (présumés autonomes)

Les projections selon que le seuil de revenus est fixé à 70 ou 80 % du SMG, évaluent le coût entre 55 et 107 millions de francs.

B/ Logement

Rappel : Les apprentis bénéficient actuellement des allocations de logement dans les mêmes conditions que les autres salariés.

MESURE N° 2 Quota de logements au sein des parcs sociaux

Il est proposé de demander aux bailleurs sociaux (FSH, SIC, etc...) de réserver un quota de logements dans le parc social qui serait prioritairement affectés aux alternants ayant des enfants à charge.

A cet effet, une convention en définissant les modalités sera mise en œuvre entre les bailleurs sociaux et la (les) structures de formation, ou mieux, à une structure unique, telle qu'évoquée dans la proposition n° 12 des premières propositions issues des groupe de travail (février 2016).

La proposition de construction d'un foyer dédié uniquement aux alternants résidant dans le Grand Nouméa ou, pour les périodes de formation en centre, aux alternants ne résidant pas dans le Grand Nouméa (soit entre 1 et 2 semaines par mois pour environ 100 personnes – ce qui équivaut à environ 750 nuitées par an) n'a pas été retenue, compte tenu de l'absence de financements publics identifiables à court ou moyen terme. Ce point devra faire l'objet de discussions si de nouvelles perspectives financières apparaissent.

C/ Transport

MESURE N° 3 Aide au transport quotidien pour les alternants du Grand Nouméa

Public visé : environ 750 alternants concernés

L'employeur prendrait à sa charge le premier abonnement mensuel pour l'utilisation des transports en commun.

La dépense annuelle par employeur et par apprenti serait égale au coût mensuel de la carte de transport, soit 4 585 XPF, pour un coût total estimé de 3,5 millions de francs.

MESURE N° 4 Aide aux déplacements vers le CFA

Il est proposé de revoir l'aide actuelle pour les trajets Domicile / Centre de formation aujourd'hui versée par le CFA et financée par la Nouvelle-Calédonie.

Public visé : les alternants ne pouvant pas bénéficier d'une carte transport en commun couvrant les déplacements domicile / lieu de travail – CFA ; soit environ 120 alternants, essentiellement résidant hors du Grand Nouméa

La proposition consiste à leur verser une aide forfaitaire annuelle²⁸. L'aide versée par la province de résidence serait variable en fonction de la distance.

²⁸ Pour des raisons de simplification administrative

L'absence de centres de formation en alternance en province lles suppose la prise en charge des frais de transport (aérien ou maritime) pour chacune des périodes en centre.

Public visé : Nombre faible d'apprentis à ce jour (moins d'une vingtaine)

D/ Santé

La Nouvelle-Calédonie continuera à prendre la totalité des charges sociales sur la totalité de la durée du contrat pour la couverture :

- Maladie
- Accidents du travail et maladies professionnelles

MESURE N° 5 Prise en charge adhésion mutuelle complémentaire

Afin de limiter les sommes restant à leur charge après intervention CAFAT (40 %), il est proposé pour les alternants ne bénéficiant pas d'une mutuelle prise en charge par leur employeur, le financement partiel par la province de l'adhésion à un contrat « alternant » auprès de la Mutuelle des fonctionnaires.

Aujourd'hui, selon les modalités existantes, le coût annuel d'adhésion serait de :

- 14 000 XPF supporté par l'alternant
- 10 000 XPF correspondant à l'aide de la collectivité.

E/ Aide au financement des frais de garderie et de crèche

MESURE N° 6 Aide au financement des frais de garderie d'enfants à charge

Une aide forfaitaire mensuelle pour les alternants (célibataire ou marié) qui ont un ou plusieurs enfants à charge, serait versée, sous condition de ressources.

Cette aide provinciale pourrait s'élever à :

- 20 000 XPF par enfant, pour les frais de crèche,
- 5 000 XPF par enfant pour les frais de garderie scolaire.

Une estimation budgétaire évalue la dépense totale à environ 8 millions de francs.

ESTIMATION		Montant annuel (11 mois)	Bénéficiaires	Coût total
Gardes d'enfants	Garderie	55 000	52	2 860 000
	Crèche	220 000	23	5 060 000
	TOTAL			75

F/ Retraite

MESURE N° 7 Rachat de cotisations retraite pour les années d'alternance

Donner la possibilité aux alternants de racheter leurs années d'alternance au cours de leur carrière professionnelle (taux : 14 %)

G/ Mise en place d'un fonds social

MESURE N° 8 Fonds social d'urgence

Destiné aux alternants les plus démunis, et ne concernant que les 3 premiers mois de formation, ce fonds permettrait de financer des titres de transport, des bons d'alimentation et une aide au paiement des loyers.

Ce fonds serait abondé par les provinces et géré par le pôle d'appui et de conseil (cf. page 59).

Il est proposé un montant annuel de 10 000 F par alternant soit environ 1,2 millions de francs.

H/ Prise en compte du handicap

MESURE N° 9 Aides spécifiques aux alternants en situation de handicap

En fonction des orientations du schéma directeur sur le handicap en cours de discussion, il serait souhaitable que des aides spécifiques soient dédiées aux personnes en situation de handicap afin de faciliter l'accès et le suivi d'un parcours de formation en alternance : aides à destination du salarié mais aussi à destination de l'employeur.

Il est donc proposé la mise en place, en lien avec le Conseil du handicap et de la dépendance, d'aides individualisées spécifiques pour l'employeur ou l'alternant, visant à compenser les conséquences du handicap en terme d'insertion professionnelle ou de suivi de la formation (aménagement du poste de travail, aide à la mobilité en cas de handicap moteur, aide spécifique pour compensation des handicaps visuel ou auditif, etc...)

8 - UN MODELE PEDAGOGIQUE ORIENTE VERS L'ACQUISITION DES COMPETENCES ASSOCIANT L'EMPLOYEUR A TOUTES LES ETAPES

Mettre en œuvre l'Approche Pédagogique par Compétences (APC) dans le cadre d'une formation alternée, c'est raisonner en termes de processus d'acquisition et de construction de la compétence par l'apprenant.

Selon ce modèle, la formation est conçue afin de :

- permettre à l'alternant d'être acteur de ses apprentissages
- privilégier la démarche inductive et les méthodes actives
- valoriser le savoir-agir en situation et particulièrement les situations d'apprentissage en entreprise. L'expression et le partage du vécu en entreprise est exploité en centre de formation qui met en œuvre une démarche expérientielle
- intégrer des situations d'apprentissage impliquant la mise en œuvre d'une combinatoire des différents savoirs et ressources ; ceci nécessitant un travail en équipe pédagogique et avec l'entreprise.

Proposition n° 1 : développer l'APC dans les CFA

Cela suppose que l'organisme de formation s'oriente et facilite le recours à une pédagogie spécifique à l'alternance au travers d'un engagement à respecter une charte pédagogique :

- une pédagogie centrée sur le questionnement,
- une approche inductive – déductive s'appuyant sur l'expérience de l'alternant,
- la valorisation du vécu et des réussites de l'alternant,
- la production de sens, du particulier au général,

- l'enseignant : médiateur des apprentissages,
- une pédagogie spécifique, des pratiques traçables et observables,
- des méthodes actives,
- une cohérence à construire : le plan de formation,
- un réseau de ressources (entreprise – OF).

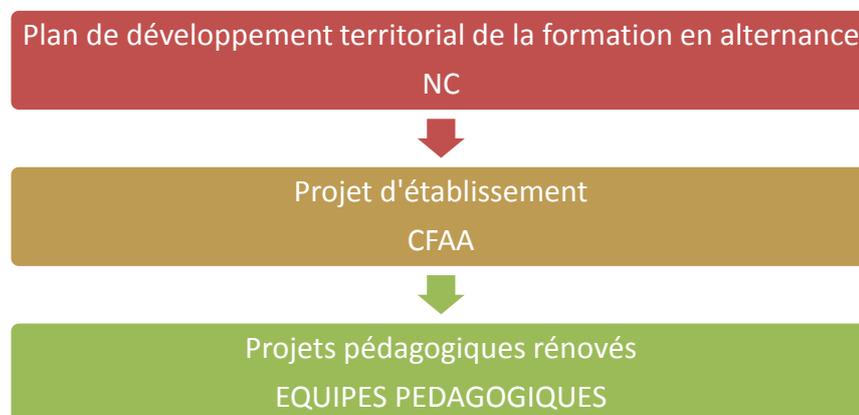
Il sera nécessaire d'accompagner les organismes dans le déploiement de cette approche pédagogique au travers notamment de :

- la formation et l'accompagnement des acteurs de la formation : formateurs et tuteurs
- l'accompagnement des directions : directeurs et responsables pédagogiques
- un financement prenant en compte les coûts induits et valorisant l'investissement réel de l'organisme

Proposition n° 2: Un plan de développement global et cohérent de l'alternance à envisager sur 3 à 5 ans

En complément des actions engagées par chaque centre de formation, la Nouvelle-Calédonie maintiendra son appui aux opérateurs au travers d'un plan de développement de l'alternance qui visera à :

- proposer les actions de professionnalisation des acteurs qui seront mises en œuvre chaque année par le pôle MDFI de l'IFAP (financé par la Nouvelle-Calédonie) ;
- initier des rencontres régulières visant l'analyse des pratiques pédagogiques ;
- anticiper les évolutions en matière de pédagogie de l'alternance ;
- développer et partager des outils communs ;
- évaluer les pratiques des acteurs ;
- etc...



LE CALENDRIER PREVISIONNEL DE LA REFORME

DATE	OBJET
OCTOBRE 2016	Présentation propositions finales lors d'une dernière plénière
AVRIL 2017	Présentation CCFP
MAI 2017	Réunion des financeurs (NC / Provinces)
JUILLET 2017	Présentation des projets de textes au CCFP et à la CCT
AOUT 2017	Présentation des projets de textes au CDS
OCTOBRE 2017	Validation des projets de texte par le gouvernement
NOVEMBRE/DECEMBRE 2017	Consultation CESE Avis Conseil d'État
JANVIER 2018	Transmission des projets de textes au congrès
MARS/AVRIL 2018	Vote congrès NC
JANVIER à NOVEMBRE 2018	Préparation de la mise en œuvre de la réforme DFPC / CFA
JUILLET 2018	Préparation BP 2019 en fonction des nouvelles modalités de financement
JANVIER 2019	Entrée en vigueur des nouvelles dispositions

Annexe 4 – Données du site internet « emploi.gouv.nc »

Année 2017	Nbre d'offres d'emploi déposées
Janvier	Lancement site
Février	81
Mars	65
Avril	57
Mai	58
Juin	38
	299

→ Type de contrat proposé par les professionnels

CDD	0	46	39	31	35	20	0	0	0	0	0	0	0	171
CDI	0	35	26	26	23	18	0	0	0	0	0	0	0	128
Type de contrat proposé	0	81	65	57	58	38	0	0	0	0	0	0	0	299

→ Répartition des offres d'emploi déposées par « Province » (Nouvelle-Calédonie) : Lieu de l'emploi

