



SERVICE DE L'EMPLOI

BILAN EMPLOI

ANNÉE 2017

www.dtenc.gouv.nc



DTE
Direction du Travail
et de l'Emploi

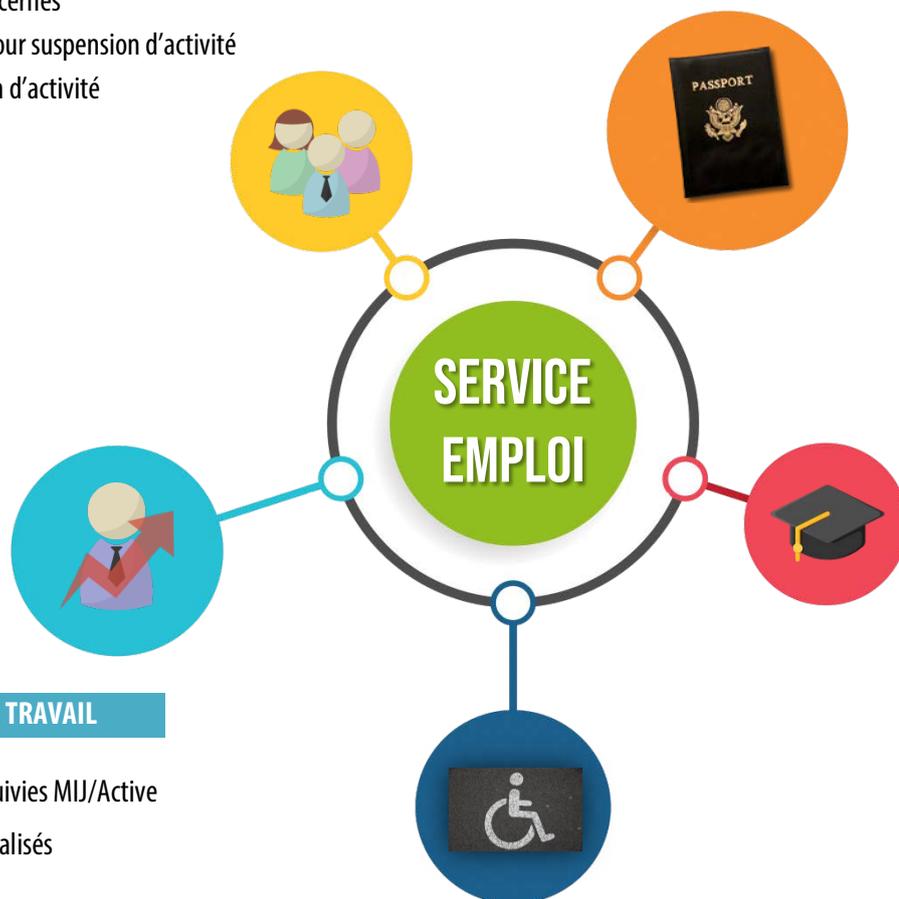
CHIFFRES CLÉS 2017

MESURE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LE CHOMAGE PARTIEL

- ✓ **30 entreprises** bénéficiaires de la mesure de chômage partiel
- ✓ **374 salariés** concernés
- ✓ **12 demandes** pour suspension d'activité
- ✓ **18** pour réduction d'activité

TRAVAIL DES SALARIÉS ÉTRANGERS

- ✓ **1787 autorisations** de travail accordées
- ✓ **19 autorisations** de travail refusées



APPRENTISSAGE

- ✓ **176 entreprises** agréées
- ✓ **446 jeunes** bénéficiaires

INSERTION PAR LE TRAVAIL

- ✓ **2 structures** suivies MIJ/Active
- ✓ **37 parcours** réalisés

MESURES INTÉRESSANT LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS SALARIÉS

Secteur privé

- ✓ **401 entreprises** assujetties
- ✓ **71%** ont satisfait à leur obligation
- ✓ **246 salariés** bénéficiaires employés

Secteur public

- ✓ **52 collectivités et EP** assujettis
- ✓ **46%** ont satisfait à leur obligation
- ✓ **102 agents** bénéficiaires employés

SOMMAIRE

INTRODUCTION	2
1. LE TRAVAIL DES SALARIES ETRANGERS	3
1.1 LES AUTORISATIONS DE TRAVAIL INSTRUITES POUR L'USINE VALE NC.....	4
1.2 LES AUTORISATIONS DE TRAVAIL INSTRUITES POUR L'USINE KONIAMBO NICKEL	4
1.3 LES AUTRES AUTORISATIONS DE TRAVAIL	5
1.3.1 Analyse des volumes.....	5
1.3.2 Typologie des demandes accordées.....	5
1.3.3 Refus d'autorisation de travail.....	6
2. MESURE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LE CHOMAGE PARTIEL	7
2.1 REPARTITION PAR TYPE DE DEMANDE	7
2.2 CAUSES DE CHOMAGE PARTIEL	7
2.3 REPARTITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE	8
2.4 REPARTITION PAR NOMBRE DE SALARIES CONCERNES.....	9
2.5 REPARTITION PAR ENTREPRISES	9
3. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....	10
3.1 SECTEUR PRIVE	10
3.1.1 Obligation de déclaration de travailleurs handicapés par les entreprises	10
3.1.2 Modalités choisies par les entreprises pour satisfaire à leur obligation d'emploi.....	10
3.1.3 Bénéficiaires employés	11
3.2 SECTEUR PUBLIC	12
3.2.1 Obligation de déclaration des travailleurs handicapés par les collectivités et établissements publics	12
3.2.2 Modalités choisies par les collectivités et établissements pour satisfaire à leur obligation d'emploi.....	12
3.2.3 Bénéficiaires employés	13
4. L'APPRENTISSAGE.....	13
4.1 LA REPARTITION DES AGREMENTS	13
4.2 LES CONTRATS	13
4.2.1 Répartition des contrats par chambre.....	14
4.2.2 Répartition des contrats par domaine de spécialité	14
5. INSERTION PAR LE TRAVAIL	15
6. LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET TRAVAIL TEMPORAIRE.....	16
6.1 EVOLUTION DU NOMBRE DE LICENCIEMENTS ECONOMIQUES.....	16
6.2 ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE.....	17
7. LA STRATEGIE POUR L'EMPLOI EN NOUVELLE-CALEDONIE (SEIPNC) 2016-2020.....	19

INTRODUCTION

Le service de l'animation et de la coordination des politiques publiques de l'emploi traduit la volonté du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie de mener une politique de l'emploi au niveau du pays. Ce service se déploie depuis 2014, et il assure la mise en œuvre des actions qui sont déclinées dans la stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle 2016-2020 en Nouvelle-Calédonie (SEIPNC), en lien avec les collectivités provinciales, les institutions publiques et les organismes publics de placement. En 2017, son action s'est traduite par l'animation de réunions et de séminaire sur les questions liées au placement des demandeurs d'emploi, ainsi que par la coordination, et la mise en œuvre d'actions développées à travers les objectifs de la stratégie emploi-insertion professionnelle soutenue par l'Union Européenne dans le cadre du XIème FED.

Ce service de l'emploi se compose d'une section « Gestion des mesures de l'emploi » chargée d'instruire, de contrôler et de gérer cinq mesures qui suivent :

- ✓ l'autorisation de travail du ressortissant étranger ;
- ✓ le chômage partiel à disposition des entreprises concernées par une suspension ou un arrêt temporaire d'activité ;
- ✓ l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
- ✓ l'agrément des entreprises et l'enregistrement des contrats d'apprentissage ;
- ✓ les contrats d'insertion par le travail mis en œuvre par des structures agréées par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

1. LE TRAVAIL DES SALARIÉS ÉTRANGERS

La législation sur le travail des étrangers, est encadrée par les articles Lp. 452-1 et suivants, R. 452-1 et suivants, ainsi que par l'article Lp. 621-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Les services de la Nouvelle-Calédonie ainsi que ceux de l'Etat sont impliqués à différents degrés dans l'instruction des demandes des étrangers. Afin de simplifier les démarches administratives, les services de l'Etat et de la Nouvelle-Calédonie se sont entendus pour mettre en place un « guichet unique » d'accueil des demandes des étrangers, pour le dépôt des demandes de séjour, et d'autorisation de travail. Ce « guichet unique » est localisé au bureau des étrangers de la direction de la réglementation et de l'administration générale (DIRAG).

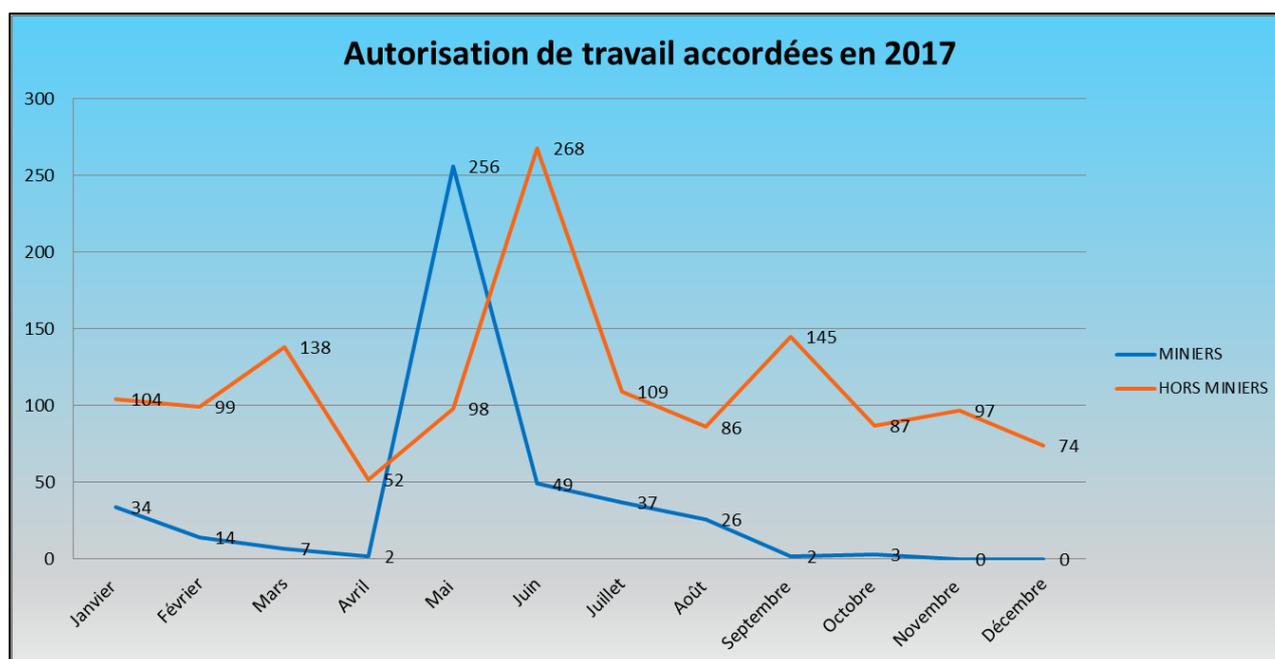
Ainsi, le bureau des étrangers de la DIRAG reçoit les demandes, instruit les demandes de séjour, et transmet les demandes d'autorisation de travail à la direction du travail et de l'emploi (DTE) qui les instruit à son tour. Par la suite, l'autorisation de travail est délivrée aux salariés étrangers par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

■ Les autorisations de travail accordées en 2017

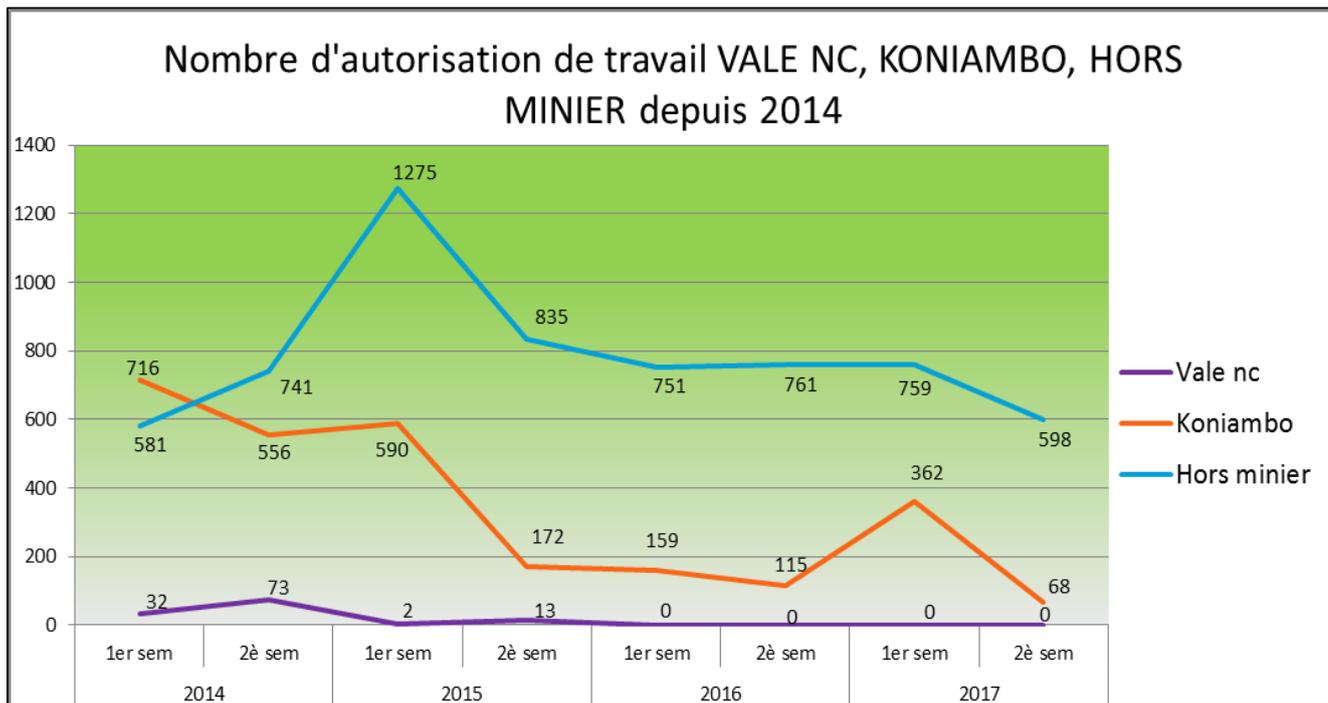
Au 31 janvier 2017, le nombre global de demandes accordées en 2017 est stable avec 1787 demandes accordées contre 1786 en 2016. 19 autorisations ont fait l'objet d'un refus en 2017 contre 32 en 2016.

Les demandes accordées concernent des premières demandes et des demandes de renouvellements d'autorisation de travail délivrées pour certaines, dans le cadre d'un projet « minier ». Les projets miniers s'inscrivent dans la loi sur les prestations de services internationales et s'applique aux entreprises établies hors de son territoire et y effectuant une prestation de service avec du personnel salarié détaché pour l'exécution de travaux de construction, d'aménagement ou d'agrandissement, destinés aux activités minières et métallurgiques.

On observe un pic de 256 demandes accordées au cours du mois de mai 2017 pour la reconstruction du four 2 de KNS et 268 demandes accordées au mois de juin 2017 dans le cadre de projets hors minier. La majeure partie de ces dernières autorisations de travail ont concerné l'arrêt technique planifié (Shutdown) pour des besoins de maintenance à l'usine de VALE NC.



■ **Évolution du nombre d'autorisations de travail depuis 2014**



1.1 Les autorisations de travail délivrées pour l'usine VALE NC

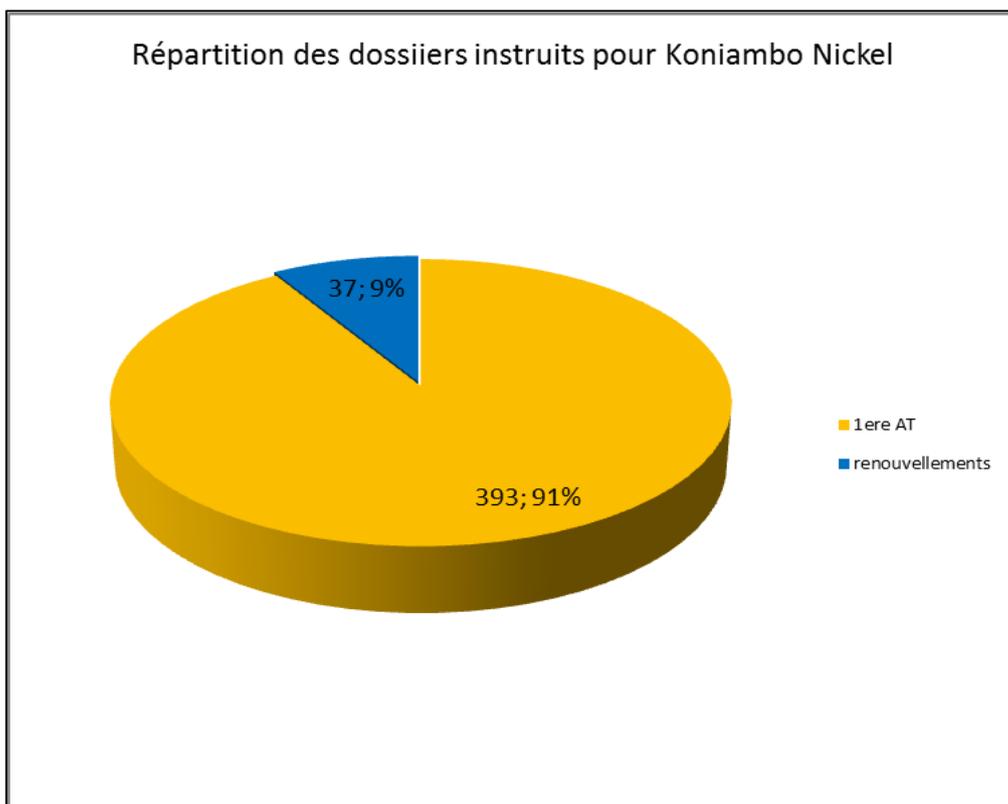
La phase de construction de l'usine VALE NC s'étant achevée depuis 2009. On observe que depuis 2016, aucune autorisation de travail n'a été accordée dans le cadre d'un projet minier,

1.2 Les autorisations de travail délivrées pour l'usine KONIAMBO Nickel

Les demandes d'autorisation de travail de l'industriel KNS ont été accordées dans le cadre de projets miniers. 430 demandes d'autorisation de travail de l'industriel ont été accordées en 2017 contre 274 autorisations en 2016, soit une augmentation de + 56,9 %.

La majorité des 430 autorisations de travail délivrées à l'industriel KNS, correspondent aux travaux de reconstruction du four n° 2 de l'usine suite à des incidents techniques et ont mobilisés principalement la profession de briqueteur- réfractaire. Le mois de mai enregistre le plus grand nombre d'autorisations de travail accordées pour des travaux de reconstruction du four 2 de KNS.

Les demandes de premières autorisations de travail représentent 91,3 % du nombre total d'autorisations de travail accordées en 2017 et suivent l'évolution des plannings de travaux internes à l'usine.



1.3 Les autorisations de travail hors projet minier

1.3.1 Analyse des volumes

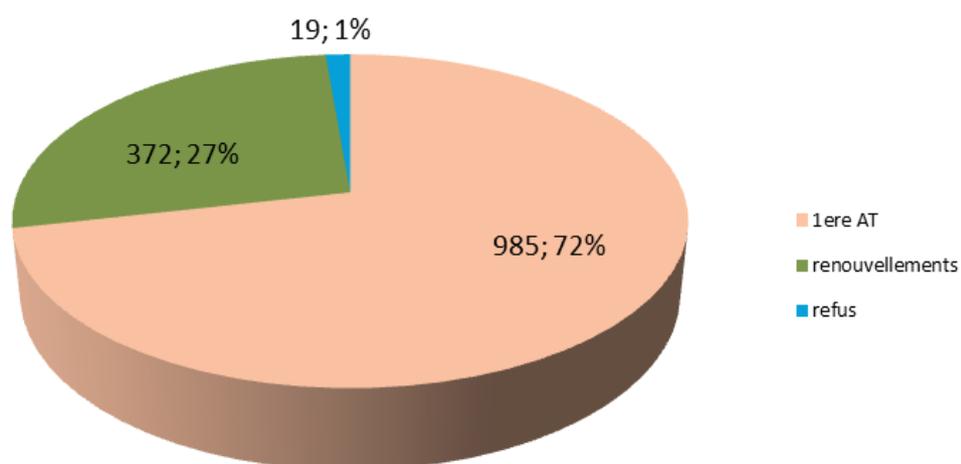
1357 autorisations de travail « hors projet minier » ont été accordées en 2017 contre 1512 en 2016, soit une baisse de - 10 %. Cette baisse s'explique par une diminution du nombre de 1^{ère} demande d'autorisation de travail.

1.3.2 Typologie des demandes accordées

Entre 2016 et 2017, le nombre des premières demandes d'autorisations de travail diminue (- 13,6 %) tandis que le nombre de demandes de renouvellements demeure stable (+ 0,2 %).

Parmi les premières demandes d'autorisations de travail, 51 % des demandes ont été accordées dans le cadre de travaux et d'activité ponctuels, spécifiques ou urgents (693 autorisations).

Répartition des dossiers "hors projet minier"



1.3.3 Refus d'autorisation de travail

19 demandes ont été refusées en 2017 contre 32 en 2016.

En application de l'article R.452-4 du CTNC, pour accorder ou refuser l'autorisation de travail sollicitée, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie prend notamment en considération les éléments d'appréciation suivants :

- 1° La situation de l'emploi présente et à venir dans la profession demandée par le travailleur étranger ;
- 2° Les conditions d'application par l'employeur de la réglementation relative au travail ;
- 3° Les conditions d'emploi et de rémunération offertes au salarié étranger, qui doivent être identiques à celles dont bénéficient les salariés français en Nouvelle-Calédonie ;
- 4° Les dispositions prises par l'employeur pour assurer ou faire assurer, dans les conditions normales, le logement du travailleur étranger.

2. MESURE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LE CHOMAGE PARTIEL

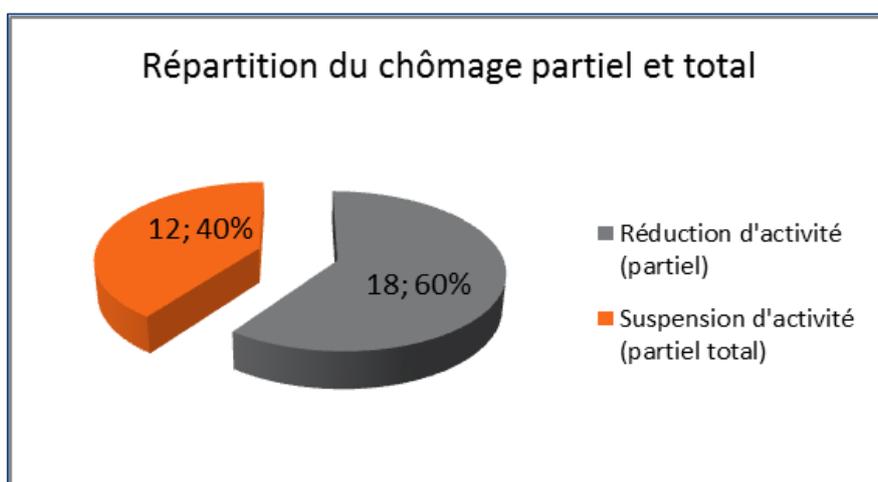
L'article Lp. 442-1 du code du travail dispose que « *Les salariés qui, tout en restant liés à leur employeur par un contrat de travail, subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de leur établissement, soit à la réduction de l'horaire habituel de travail pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, bénéficient d'une allocation spécifique qui est à la charge du régime d'assurance-chômage dans la limite des crédits disponibles.* »

Ces allocations sont attribuées par arrêtées du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

2.1 Répartition par type de demande

La majorité des demandes accordées concerne le recours au chômage partiel **en cas de réduction de l'activité**, avec 60 % des demandes contre 53 % des demandes accordées en 2016. Il s'agit des situations où le salarié subit une diminution de son horaire habituel de travail.

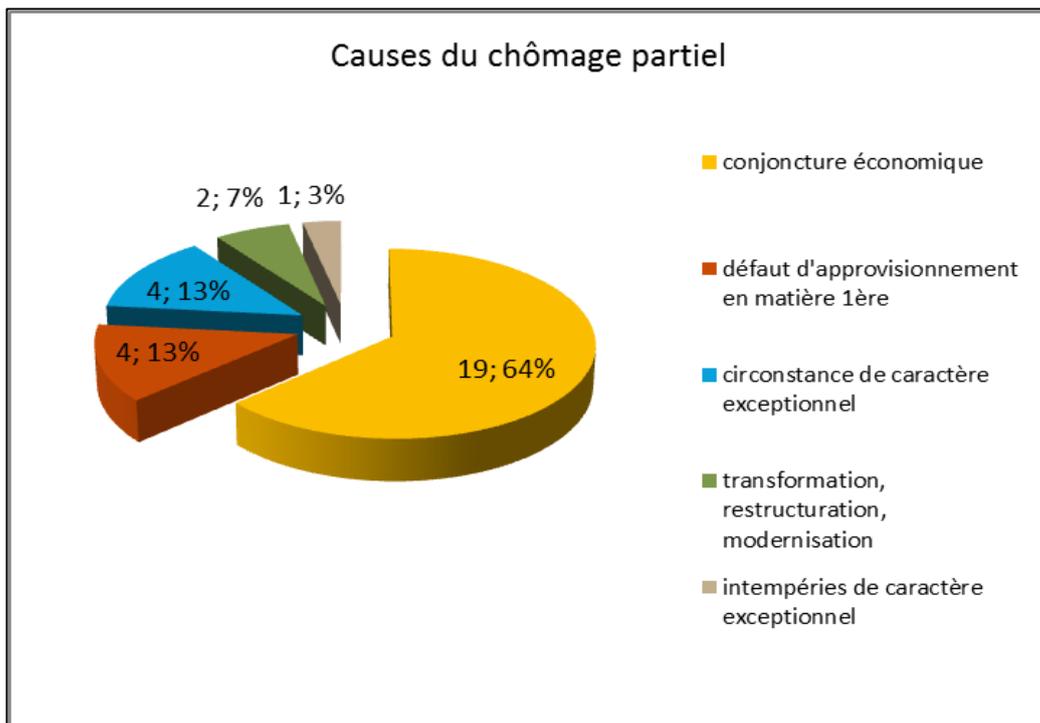
Le recours au chômage partiel **en cas de suspension de l'activité**, représente 40 % des demandes contre 47 % des demandes accordées en 2016. Il s'agit des situations où le salarié subit la fermeture temporaire de son établissement.



2.2 Causes de chômage partiel

Les causes de recours à la mesure de chômage partiel ont été très diverses. Toutefois, tout comme en 2016, la majorité des demandes ont été justifiées par une conjoncture économique défavorable.

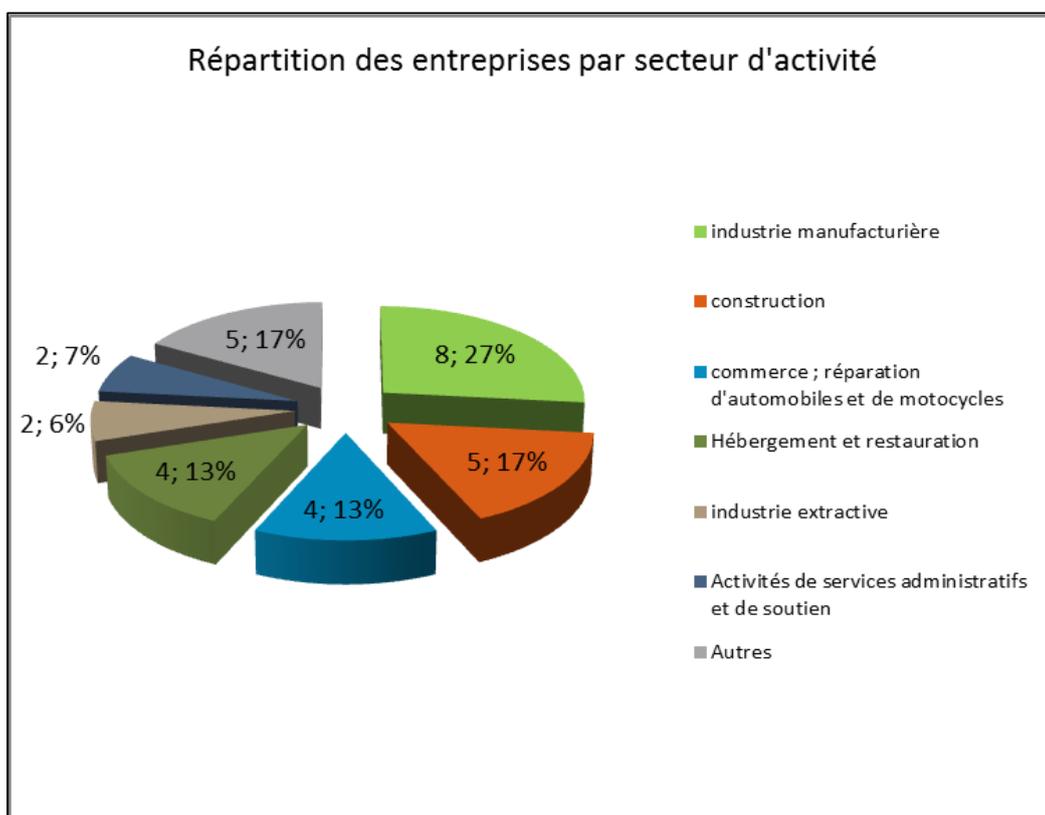
- ✓ 19 demandes sont liées à la conjoncture économique ;
- ✓ 4 demandes sont liées à un défaut d'approvisionnement en matière 1^{ère} ;
- ✓ 4 demandes sont liées à des circonstances de caractère exceptionnel ;
- ✓ 2 demandes sont liées à la transformation, restructuration, modernisation ;
- ✓ 1 demande est liée aux intempéries de caractère exceptionnel.



2.3 Répartition par secteur d'activité

Le secteur de l'industrie manufacturière est le plus impacté, avec 27 % des mesures accordées.

Par ordre décroissant, l'industrie manufacturière, la construction, le commerce et réparation d'automobile, et l'hébergement et la restauration sont les principaux secteurs d'activités concernés.



2.4 Répartition par nombre de salariés concernés

Au total, 374 salariés ont été concernés par une mesure de chômage partiel en 2017, contre 696 salariés en 2016, ce qui représente une diminution de (- 46 %).

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
nb de dossiers déposés	44	17	14	8	19	18	19	74	20	39	31
nb de dossiers accordés	31	14	4	3	15	16	15	61	14	38	30
nb de salariés concernés	985	142	11	44	285	270	123	593	235	696	374

- ✓ 24 entreprises ont placé entre 1 et 10 salariés en chômage partiel
- ✓ 5 entreprises ont placé entre 11 à 25 salariés en chômage partiel
- ✓ 1 entreprise a placé plus de 180 salariés en chômage partiel.

2.5 Répartition par entreprises

30 entreprises ont bénéficié du chômage partiel en 2017, contre 38 en 2016. Les entreprises concernées se répartissent comme suit :

- ✓ 21 entreprises ont une taille d'entreprise comprise entre 1 et 10 salariés
- ✓ 8 entreprises ont une taille d'entreprise comprise entre 11 et 35 salariés
- ✓ 1 entreprise a une taille d'entreprise supérieure à 180 salariés.

3. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

L'article R. 473-4 code du travail précise que «*La déclaration annuelle instituée à l'article Lp. 473-5 est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur du travail et de l'emploi au plus tard le 15 février de l'année suivante, sur un formulaire dont le modèle est fixé par arrêté du gouvernement.*».

Au regard des dispositions de l'article précité du code du travail, les données et les analyses de ce bilan, concernent l'année d'assujettissement 2016 (N-1).

Un total de 453 entreprises et de collectivités/établissements publics sont assujettis dans le cadre de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap pour l'année 2016, tous secteurs privé et public confondus.

A l'instar de 2015, un rappel de l'obligation d'emploi 2016 aux employeurs publics et privés de des personnes en situation de handicap, a été publié dans la presse locale et diffusé sur le site internet de la DTE.

3.1 Secteur privé

3.1.1 Obligation de déclaration de travailleurs handicapés par les entreprises

En 2016, l'opération de mise à jour des effectifs des entreprises de plus de 20 salariés, a permis d'identifier 23 entreprises supplémentaires assujetties.

71 % des entreprises ont satisfait à leur obligation (284 entreprises sur 401 entreprises assujetties en 2016) contre 87 % pour 2015 (330 entreprises sur 378 entreprises assujetties en 2015).

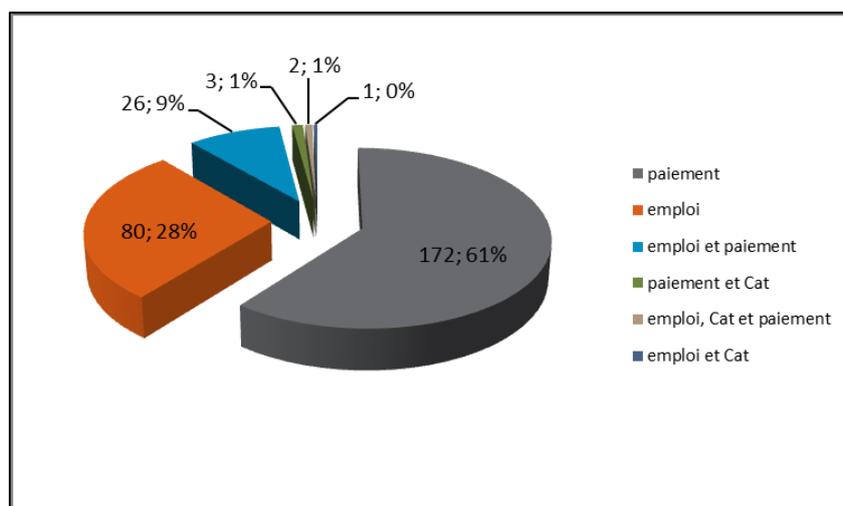
29 % d'entre elles ne satisfont pas à leur obligation pour 2016 (117 entreprises en 2016 contre 48 en 2015). Les entreprises concernées ont été mises en demeure de satisfaire à leur obligation dans un délai imparti.

3.1.2 Modalités choisies par les entreprises pour satisfaire à leur obligation d'emploi

L'employeur dispose de plusieurs possibilités alternative ou cumulative pour satisfaire à son obligation d'emploi de personne en situation de handicap.

- ✓ 172, soit 60,5 % : recours exclusif au paiement de la contribution ;
- ✓ 80, soit 28 % : remplissent leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;
- ✓ 26, soit 9 % : paiement de la contribution et l'emploi de bénéficiaires ;
- ✓ 3, soit 1 % : paiement de la contribution et la passation de contrat avec le CAT (centre d'action par le travail) ;
- ✓ 2, soit 1 % : paiement de la contribution, l'emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT ;
- ✓ 1, soit 0,5 % : emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT.

Les modalités de satisfaction de l'obligation légale



71 % du nombre global des entreprises assujetties (284 sur 401 entreprises assujetties) ont satisfait à leur obligation d'emploi.

28 % de ces entreprises, ont satisfait à leur obligation seulement par l'emploi de travailleurs en situation de handicap (80 sur 284 entreprises), tandis que 60,5 % de ces entreprises ont satisfait à leur obligation par le paiement de la contribution (172 sur 284 entreprises).

Le recours à l'emploi et au paiement de la contribution sont les modalités les plus utilisées, alors que le recours aux contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des structures d'emploi adapté ou du centre d'aide par le travail est peu utilisé. Cela peut s'expliquer par le fait que le recours aux contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services ne permet qu'une dispense partielle de l'obligation d'emploi qui est égale, au maximum, à la moitié de l'obligation due par l'employeur.

Le nombre d'entreprises qui satisfont à leur obligation par le paiement demeure relativement stable avec 172 entreprises en 2016 et 183 entreprises en 2015.

En revanche, le nombre d'entreprise (80) qui satisfont à leur obligation seulement par l'emploi est en baisse avec 80 entreprises en 2016 contre 113 en 2015. Cette diminution peut s'expliquer en partie par les 70 entreprises qui n'ont pas satisfait à leur obligation de déclarer un travailleur handicapé pour 2016.

3.1.3 Bénéficiaires employés

Le public bénéficiaire de la loi concerne seulement les personnes reconnues en qualité de « travailleurs handicapés »*. La phase d'instruction des déclarations consiste à vérifier notamment les pièces justificatives fournies et les critères d'ancienneté dans l'entreprise, afin de distinguer entre une personne reconnue « en situation de handicap » et une personne reconnue en qualité de « travailleur handicapé ». A ce stade, un bon nombre d'employeurs fournissent une carte ou une attestation de la commission de réadaptation pour le handicap et la dépendance (CRHD) qui ne justifie pas la qualité de « travailleur handicapé ».

401 entreprises assujetties ont déclaré l'emploi de 290 salariés bénéficiaires. Toutefois, seuls 246 salariés, soit 84,8 % des salariés déclarés en situation de handicap, sont reconnus bénéficiaires.

(*) Les pièces justificatives admises sont, le versement d'une rente, d'une pension d'invalidité ou d'une pension militaire d'invalidité.

3.2 Secteur public

3.2.1 Obligation de déclaration des travailleurs handicapés par les collectivités et établissements publics

En 2017, la direction des ressources humaines et de la fonction publique de la Nouvelle-Calédonie (DRHFPNC) a recensé le nombre d'agents déclarés travailleurs handicapés dans les collectivités publiques et établissements assujettis, afin de mieux les accompagner et faciliter leur intégration professionnelle.

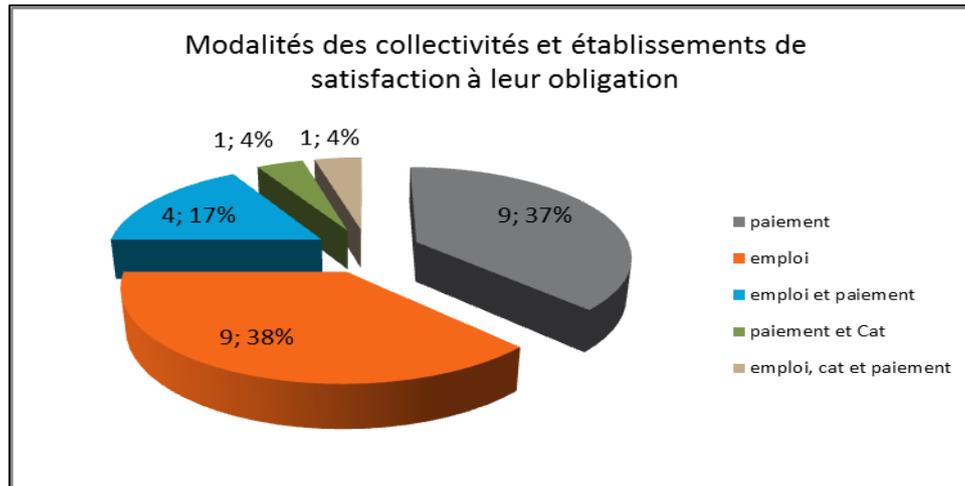
Pour 2016, 46 % des collectivités et établissements publics ont satisfait à leur obligation (24 sur 52 collectivités et établissements publics assujettis en 2016), contre 60,8 % pour 2015 (31 sur 51 collectivités et établissements publics assujettis en 2015).

28 n'ont pas satisfait pas à leur obligation, contre 20 en 2015. Sur ces 28 collectivités et établissements publics, 18 d'entre elles été mises en demeure de satisfaire à leur obligation de déclarer un travailleur handicapé pour l'année d'assujettissement 2016.

3.2.2 Modalités choisies par les collectivités et établissements pour satisfaire à leur obligation d'emploi

L'employeur dispose de plusieurs possibilités alternative ou cumulative pour satisfaire à son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap.

- ✓ 9, soit 37,5 % : remplissent leur obligation uniquement par l'emploi de travailleurs en situation de handicap ;
- ✓ 9, soit 37,5 % : recours exclusif au paiement de la contribution ;
- ✓ 4, soit 17 % : paiement de la contribution et l'emploi de bénéficiaires ;
- ✓ 1, soit 4 % : paiement de la contribution et la passation de contrat avec le CAT ;
- ✓ 1, soit 4 % : paiement de la contribution, l'emploi de bénéficiaires et la passation de contrat avec le CAT.



46 % des collectivités et établissements assujettis (24 sur 52 collectivités et établissements assujettis) ont satisfait à leur obligation d'emploi.

Le recours exclusif à l'emploi de travailleurs en situation de handicap et le paiement de la contribution représentent pour chacun d'eux, 37,5% des collectivités et établissements publics. Ces modalités sont les plus utilisées par les collectivités et établissements assujettis.

En 2016 comme en 2015, 9 collectivités et d'établissements ont satisfont à leur obligation seulement par l'emploi. En revanche, 9 collectivités et d'établissements ont satisfont à leur obligation uniquement par le paiement, contre 16 collectivités et d'établissements en 2015.

Cette diminution peut s'expliquer en partie par les 18 collectivités et établissements qui n'ont pas renvoyé leur déclaration.

3.2.3 Bénéficiaires employés

52 collectivités et établissements assujettis ont déclaré l'emploi de 111 agents bénéficiaires. Toutefois, seuls 102 agents, soit 92 % des agents déclarés en situation de handicap, sont reconnus bénéficiaire.

4. L'APPRENTISSAGE

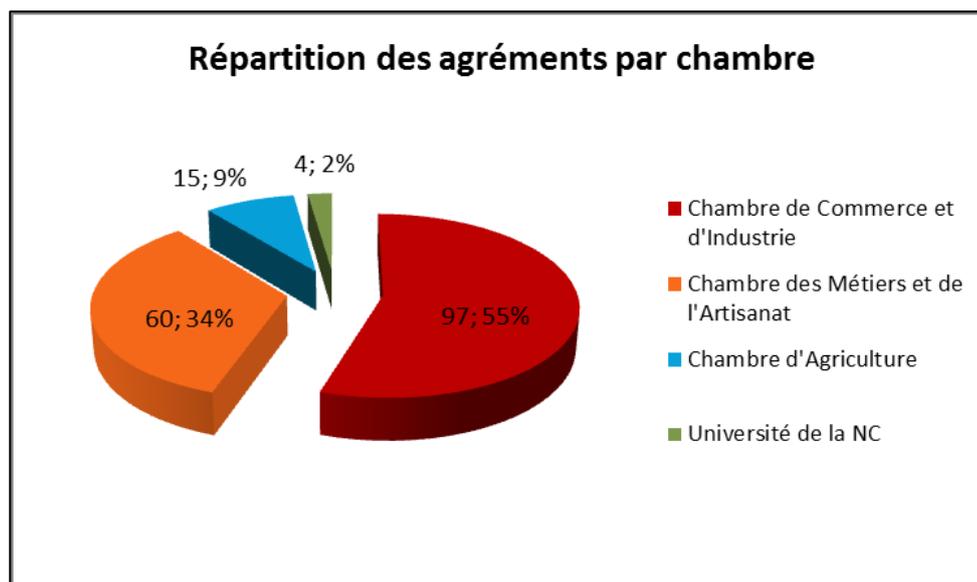
L'employeur qui veut recruter un apprenti doit être agréé par le gouvernement (article Lp. 522-26 du code du travail).

En application de l'article Lp.522-30 du code du travail, le contrat d'apprentissage est adressé pour enregistrement à la DTE qui vérifie que le contrat satisfait aux conditions légales.

4.1 La répartition des agréments

En 2017, 176 agréments ont été délivrés contre 181 en 2016.

La chambre de commerce et d'industrie (CCI) a obtenu le plus grand nombre d'agréments avec 55 % du total des agréments accordés, contre 34 % pour la chambre de métiers et de l'artisanat (CMA), 9 % pour la chambre d'agriculture (CA), et 2 % pour l'université de la Nouvelle-Calédonie (UNC).



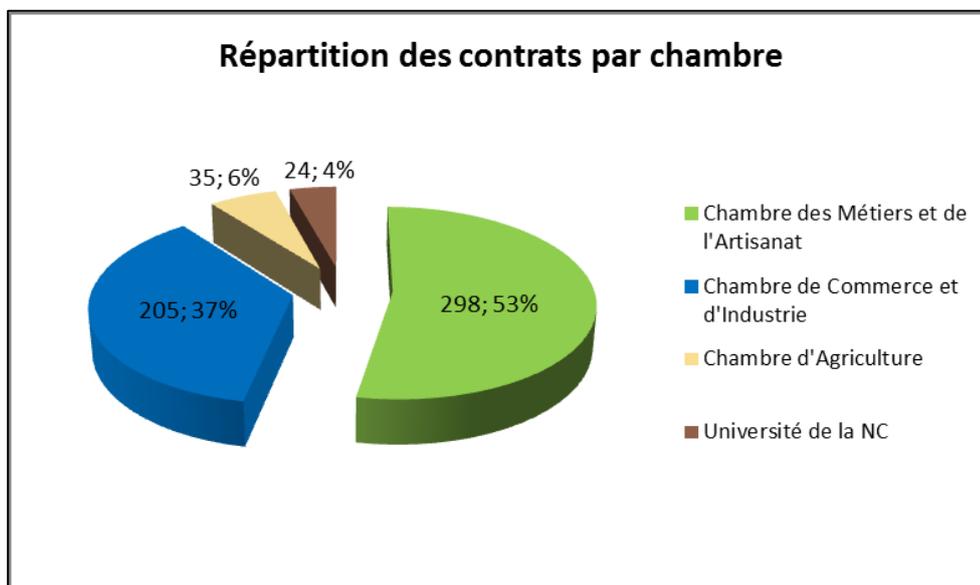
4.2 Les contrats

En 2017, 562 contrats ont été enregistrés contre 598 en 2016. Sur le total, 446 nouveaux contrats ont été enregistrés contre 449 nouveaux contrats en 2016.

La répartition géographique montre que la quasi-totalité des contrats d'apprentissage se concentre en province Sud avec 95 % des contrats, contre 4 % en province Nord et 1 % en province des Iles.

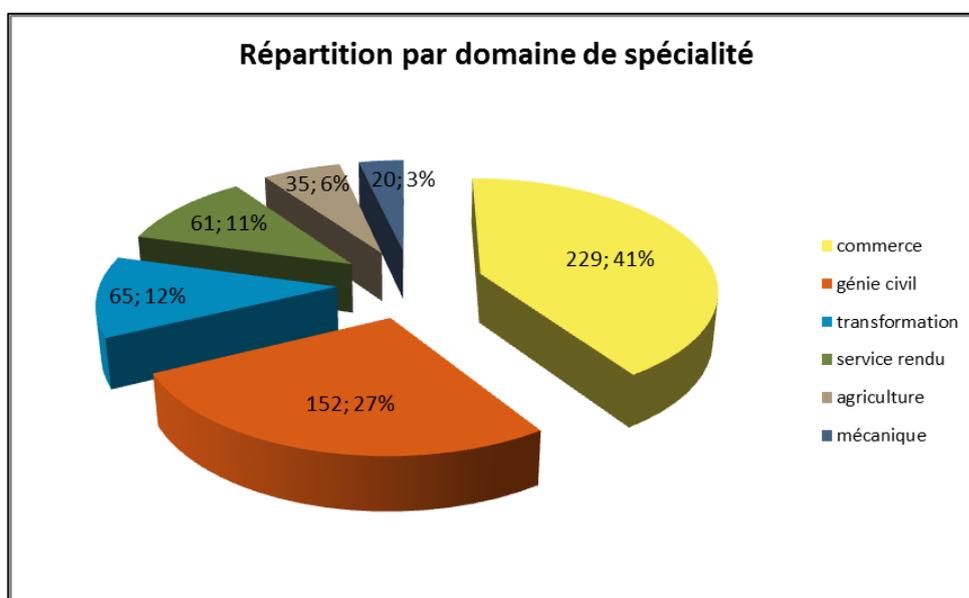
4.2.1 Répartition des contrats par chambre consulaire

La majorité des contrats ont concerné la chambre des métiers et de l'artisanat avec 53 % du nombre total de contrats enregistrés, puis la chambre de commerce et d'industrie avec 37 % et la chambre d'agriculture avec 6 % et l'université de la Nouvelle-Calédonie avec 4 %.



4.2.2 Répartition des contrats par domaine de spécialité

Le secteur du commerce est générateur du plus grand nombre de contrats avec 41 % des contrats enregistrés devant le secteur du génie civil avec 27 %, le secteur de la transformation avec 12 % et le secteur du service avec 11 %.



5. INSERTION PAR LE TRAVAIL

L'insertion par le travail a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelle, de bénéficier d'un contrat de travail de type particulier ayant pour objet de faciliter leur accès à l'emploi, dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle.

Les dispositions du contrat d'insertion par le travail sont prévues aux articles Lp. 531-1 et suivants du code du travail. Le contrat d'insertion professionnelle est un contrat de travail à durée déterminée de six mois à un an comprenant une période de formation.

Pendant la durée du contrat d'insertion, le jeune a la qualité de salarié de l'entreprise et perçoit une rémunération au moins égale à un pourcentage du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé, sans que cette rémunération puisse être inférieure au salaire minimum garanti.

Depuis 2015, le service est en charge du suivi des mesures d'insertion par le travail et de l'accompagnement des structures d'insertion par le travail (SIT) agréés par le gouvernement, qui sont les associations MIJ sud et ACTIVE.

A l'occasion du suivi de la mesure, 10 réunions avec chacune des structures d'insertion, une visite de chantier et des contrôles périodiques de la bonne réalisation des parcours d'insertion par le travail se sont réalisés en 2017.

Pour 2017, le gouvernement a reconduit sa convention avec les structures d'insertion pour un total de 37 parcours d'insertion répartis entre la MIJ Sud (15) et ACTIVE (22).

37 jeunes salariés bénéficient actuellement de contrat d'insertion par le travail dans le cadre de l'accomplissement d'un parcours d'insertion. Les parcours d'insertion s'achèveront progressivement les 3 mai et 12 juin 2018.

6. LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET TRAVAIL TEMPORAIRE

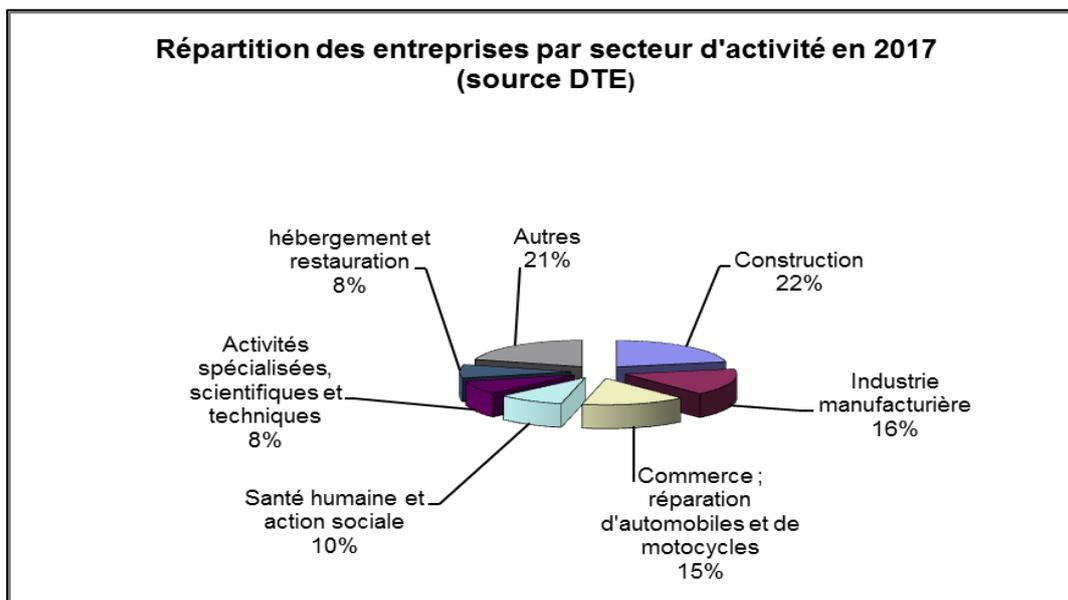
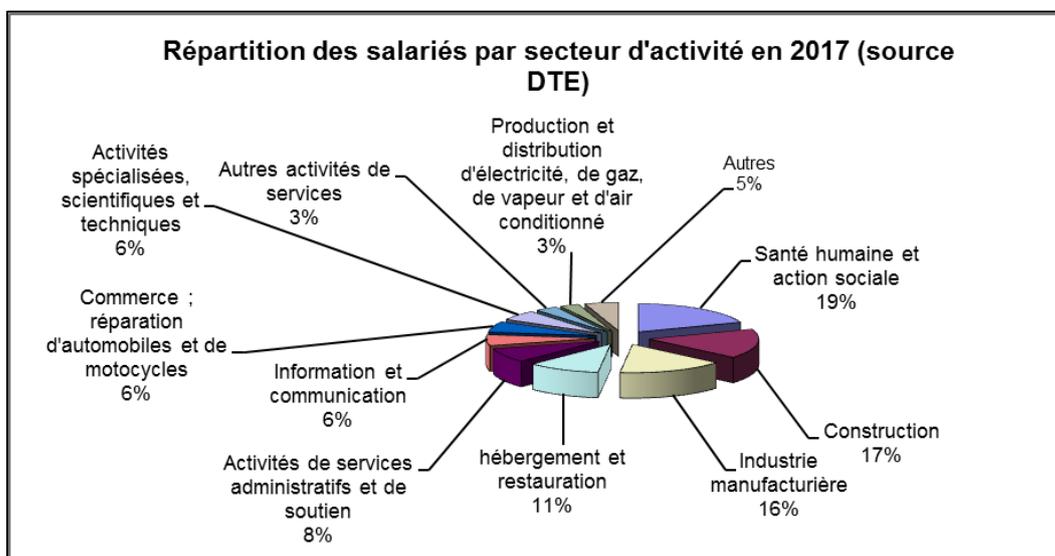
6.1 Evolution du nombre de licenciements économiques

En 2017, 73 entreprises ont déclaré avoir procédé à des licenciements économiques au cours de l'année 2017, touchant 243 salariés dans 15 secteurs d'activités. Le nombre d'entreprises a augmenté, passant à 73 en 2017 contre 49 en 2016, soit une hausse de 49 %.

Le nombre de salariés concernés est également en augmentation, passant à 243 en 2017 contre 203 en 2016, soit une hausse de 19,7%.

En 2017, le secteur de la santé humaine et de l'action sociale est le plus touché avec 7 entreprises qui ont licencié 47 salariés soit 19,3 % du total des salariés licenciés en 2017. Une entreprise a procédé à elle seule, au licenciement de 26 salariés. En 2016, le secteur du commerce a été principalement touché.

En 2017, comme en 2016, le secteur de la construction avec 16 entreprises et 41 salariés licenciés (17%) ainsi que le secteur de l'industrie manufacturière avec 12 entreprises et 38 salariés licenciés (16%) ont été également touchés.



6.2 Entreprises de travail temporaire

La DTE reçoit périodiquement les statistiques de l'activité globale des 10 agences de travail temporaire de la Nouvelle-Calédonie.

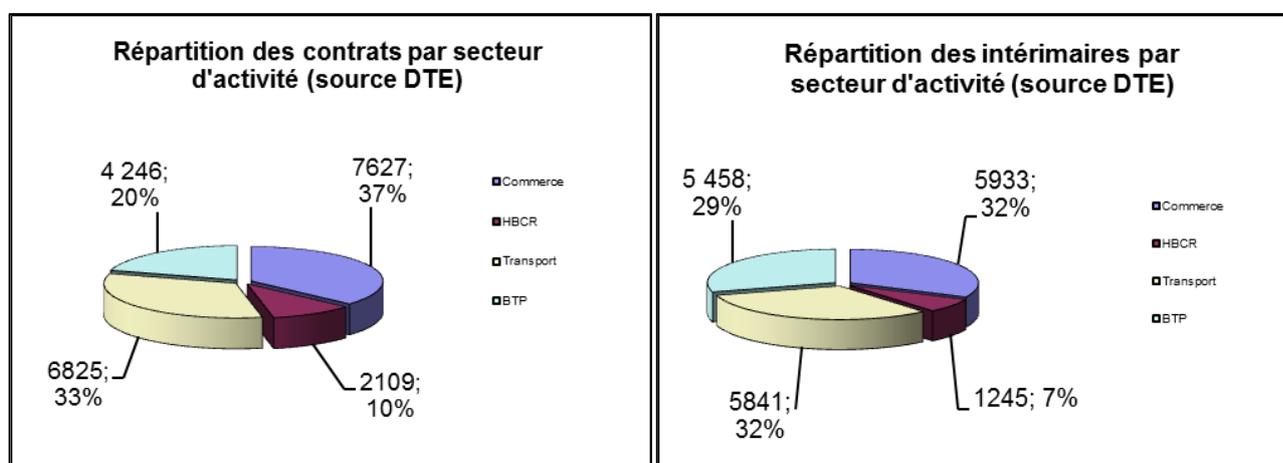
En 2017, les agences de travail temporaire ont employé 18477 intérimaires pour 20807 contrats conclus. Le nombre d'heures travaillées rapporté en équivalent temps plein, représente 8424 salariés. 4865 entreprises utilisatrices ont fait appel à des agences de travail temporaire.

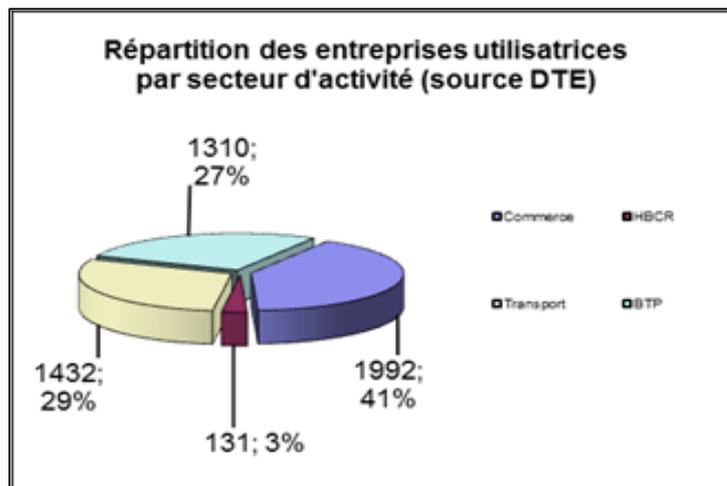
La répartition des secteurs d'activités s'est réalisée par regroupement d'activités telle que définie dans le tableau ci-après.

Commerce, banques, assurances, ateliers de couture, bureaux administratifs, gens de maison	Commerce
Santé, hôtels, bars, cafés, restaurants, agriculture	HBCR, Agriculture
Transports, manutention mécanique	Transport
BTP, mines et carrières, scieries	BTP

En 2017, le nombre total de contrats conclus, d'intérimaires, et d'entreprises utilisatrices a diminué pour la deuxième année consécutive par rapport à l'année 2016. Le nombre de contrats d'intérim conclus connaît une baisse de 12 %, le nombre d'intérimaires diminue de 9,8 %, et le nombre d'entreprises utilisatrices baisse de 10,8 %.

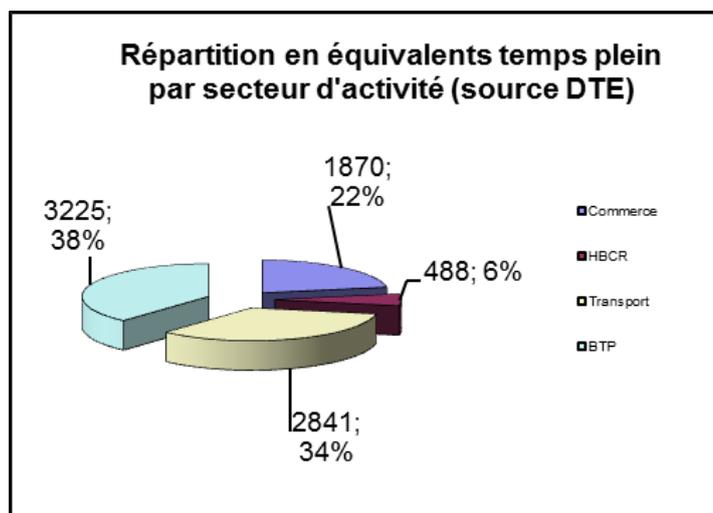
Le commerce est le secteur qui a conclu le nombre le plus important de contrats avec 32,8 % du total, a employé le plus grand nombre de travailleurs intérimaires (32 %) et a concerné le plus grand nombre d'entreprises avec 41 % du total.





Le nombre de salarié en équivalent temps plein est passé de 9175 salariés en 2016 à 8424 en 2017.

Le secteur du Bâtiment et des travaux publics (BTP) représente le plus grand nombre de salariés en équivalent temps plein, avec 38,3 % du total. Le BTP a employé 3225 salariés en équivalent temps plein contre 3674 en 2016, devant le transport, le commerce et les secteurs des hôtels, bars, cafés et restaurant (HBCR) et de l'agriculture.



La stratégie pour l'emploi et l'insertion en Nouvelle-Calédonie comprend 3 principaux objectifs et 12 actions. La mise en œuvre de cette stratégie appuyée par le XI^{ème} Fond européen de développement (XI^{ème} FED), est un enjeu majeur pour les années à venir 2016-2020, dans le domaine de l'emploi.

La Nouvelle-Calédonie doit pouvoir se doter des clés de sa réussite en développant des actions au niveau du pays, en aidant les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail, en renforçant le rôle des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi, et en s'assurant de l'efficacité de l'action publique en développant notamment, des outils en faveur de l'amélioration de la connaissance du marché de l'emploi.

En 2017, le service a animé, coordonné et suivi plusieurs actions développées dans le cadre de la mise en œuvre de la SEIPNC.

Concernant les actions visant au renfort des entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi, les partenaires sociaux de la branche des industries, ont obtenu l'appui du gouvernement, et notamment de la DTE, pour les accompagner dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. La branche estime à 10780 salariés et 2721 entreprises concernées.

En 2017, 2 accords collectifs de branche portant sur la préparation à la négociation de la convention collective ont été conclus entre les partenaires sociaux concernés.

Concernant l'amélioration de la connaissance du marché de l'emploi, la Nouvelle-Calédonie éprouve des difficultés à concilier et à analyser les sources d'informations parcellaires sur l'emploi émanant pour la plupart, des institutions provinciales. L'analyse des thématiques de l'emploi, de l'activité et du chômage à l'échelle du pays s'avère indispensable d'où la nécessité de construire un indicateur du chômage et de l'activité au sens du Bureau international du travail.

Une enquête emploi inscrite dans la stratégie emploi-insertion professionnelle adoptée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, a été lancée en 2017. Elle permettra notamment, la mise en place d'une base données sur l'emploi et la mise à disposition d'indicateurs indispensables pour la Nouvelle-Calédonie, et attendus par l'Union européenne pour le suivi de l'appui budgétaire du XI^{ème} FED. L'Institut de la Statistique et des Etudes Economiques de Nouvelle-Calédonie (ISEENC) en collaboration avec l'Institut national de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE) national, et le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, aux travers de ses directions du travail et de l'emploi (DTE) et de la formation professionnelle continue (DFPC), ont décidé de collaborer pour améliorer la connaissance de la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Cette collaboration se traduit par l'élaboration des outils de perspective et de suivi conjoncturel de l'emploi sur le marché du travail calédonien. 175 enquêtes ont été menées auprès des ménages résidant dans les provinces Sud, Nord et des Iles loyautés.

Enfin, le site internet institutionnel « emploi.gouv.nc » pour le dépôt des offres d'emploi est mis en service depuis le 31 janvier 2017. Cette application a vocation à permettre aux employeurs de déposer simplement leurs offres d'emploi et à un très large public de les consulter. Ce site répond à la fois, à un souci d'amélioration du service public pour les employeurs, à une lisibilité du marché de l'emploi pour une meilleure application de la loi sur la protection, le soutien et la promotion de l'emploi local pour les salariés, et à la possibilité de disposer de données supplémentaires sur l'emploi pour définir, suivre et évaluer les politiques publiques du territoire.

Au 31 décembre 2017, 733 offres d'emploi ont été déposées. Le nombre de poste proposés a été de 754. Ce sont en moyenne, 65 offres d'emploi qui sont publiées par mois.

781 employeurs ont déposé au moins une offre d'emploi. 546 entreprises, 6 particuliers et 229 recruteurs sont concernés.

Une analyse du contenu des offres d'emploi publiées nous montre que les domaines professionnels concernés sont en premier lieu le domaine du « Support à l'entreprise » avec 216 offres d'emploi en 2017, puis celui de l'« Installation et maintenance » avec 100 offres d'emploi, enfin, le « Commerce, la vente et la grande distribution » avec 86 offres d'emploi.

Enfin, concernant les actions en faveur de l'efficacité de l'action publique, un séminaire sur le placement des demandeurs d'emploi a réuni le 6 décembre 2017, les services de placement des 3 provinces Sud, Nord et des Iles Loyautés, autour des thèmes que sont les demandeurs d'emploi, les offres de placement, et le placement des demandeurs d'emploi.

Les travaux de réflexion ont donné lieu à une synthèse portant sur la définition partagée des concepts utilisés par l'ensemble des participants, et sur l'analyse des pratiques en matière du placement des demandeurs d'emploi et de services rendus aux entreprises. Ce travail s'intègre dans la réflexion globale portant sur la mise en place d'un service public de l'emploi en Nouvelle-Calédonie.