# Environnement de la SEIP-NC (structures, dispositifs, ...)

## Stratégie Emploi Insertion Professionnelle

de la Nouvelle-Calédonie

**2016-2020**

l'Europe s'engage en Nouvelle-Calédonie

PROVINCE NORD

PROVINCE SUD

GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE

1. Introduction ..... 5
2. Chapitre 1 : Portrait-robot de la Nouvelle-Calédonie ..... 6
2.1. Histoire et peuplement ..... 6
2.2. Démographie ..... 6
2.3. Contexte institutionnel et politique ..... 7
2.4. Socio-économie de la Nouvelle-Calédonie ..... 9
2.5. Trois provinces, trois contextes ..... 11
2.5.1. La province Sud ..... 12
2.5.2. La province Nord ..... 13
2.5.3. La province des Iles ..... 13
3. Chapitre 2 : les structures et les dispositifs qui constituent l'environnement du système Information Insertion Formation Emploi ..... 15
3.1. Schématisation du contexte ..... 15
3.2. Le Système Information Insertion Formation Emploi ..... 15
3.3. Le projet de mise sur pied d'un Service Public de l'Orientation (SPO) ..... 16
3.4. Les acteurs et les dispositifs ..... 16
3.4.1. Les réseaux de primo informateurs ..... 16
3.4.2. Le réseau Information Jeunesse ..... 17
3.4.3. L'accueil des publics et la prescription de dispositifs ..... 18
*3.4.3.1. Les structures d'insertion* ..... 18
*1. L'EPEFIP* ..... 18
*2. LA MLIJ NORD* ..... 19
*3. LA MIJ SUD* ..... 20
*4. Synthèse, les trois structures* ..... 21
*3.4.3.2. Le point Apprentissage, ou point A* ..... 22
*3.4.3.3. Le service IOEPA* ..... 22
*3.4.3.4. L'activité des fiches parcours* ..... 23
3.4.4. Le Certificat de Compétences Essentielles (CCE) ..... 23
3.4.5. Le conseil pour le handicap et la dépendance (CHD) ..... 24
3.4.6. Les principaux dispositifs insertion/formation à l'œuvre pour les publics en difficultés d'insertion ..... 26
3.4.6.1. Parcours lutte contre les exclusions Saint Louis 2019 ..... 26
3.4.6.2. Le dispositif SPOT ..... 27
3.4.6.3. Le régiment du service militaire adapté (RSMA) ..... 27
3.4.6.4. Les contrats d'insertion par le travail ..... 28

3.4.6.5. Le parcours « REUSSIR » de l'école de la réussite ..... 29
3.4.6.6. Le parcours "TREMPO LIGNE" de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme ..... 29
3.4.6.7. Les chantiers d'insertion ..... 30
3.5. Les espaces publics numériques (EPN) ..... 31
4. Chapitre 3, les dispositifs et outils liés au monde de l'entreprise ..... 33
4.1. La GPEC, la modernisation des conventions de branches ..... 33
4.2. Les certifications calédoniennes ..... 34
4.3. La réforme de l'alternance ..... 37
4.4. Le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF) ..... 38
4.5. Le chômage partiel ..... 39
4.6. Le dispositif simplifie d'embauche : ..... 39
5. Chapitre 4, La gouvernance et la fluidification du marché de l'emploi ..... 41
5.1. La gouvernance ..... 41
5.2. Connaissance et objectivation de la situation de l'emploi ..... 43
5.2.1. Système d'information partagé ..... 43
5.2.2. L'enquête sur les forces de travail (EFT) ..... 45
5.3. Les services de placement ..... 45
5.3.1. Cap emploi, province nord ..... 45
5.3.2. Le service de l'emploi de la DEFE, province sud ..... 46
5.4. Le projet de mise en œuvre d'un service public de l'emploi ..... 46
6. Annexes ..... 48
6.1. CEP rénové ..... 48
6.2. Les process de fonctionnement des structures d'insertion ..... 63
6.2.1. La MIJ Sud ..... 63
6.2.2. La MLIJ Nord ..... 64
6.2.3. L'EPEFIP ..... 65

# 1. Introduction

Ce document a vocation à présenter les éléments invariants qui constituent l'environnement dans lequel se déploie la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie.

Il présentera dans un premier chapitre une perspective macroscopique de la Nouvelle via un portrait-robot qui s'attardera brièvement sur son histoire, sa démographie, son contexte institutionnel et politique spécifique. Un point sera fait ensuite sur les aspects socio-économiques de la Nouvelle-Calédonie, éléments particulièrement essentiels lorsqu'on évoque les domaines de l'emploi de l'insertion et de la formation. Une description de chacune des provinces, dans son contexte économique et social clôturera ce premier chapitre.

Le second chapitre sera quant lui consacré à la présentation des différentes structures, dispositif et principaux projets qui constituent l'environnement de la Nouvelle-Calédonie.

Ce document a vocation être une référence pour le secteur, et notamment pour la revue annuelle d'exécution de la Stratégie, qui en présente les résultats. En formalisant les éléments de contexte invariants de ladite stratégie, le présent document, d'une part allège la RAE, d'autre part se pose en référence contextuelle qui en transcende la dimension chronologique.

Ce document ne prétend pas à l'exhaustivité, il pourra être amené à être complété autant que de besoin.

# 2. Chapitre 1 : Portrait-robot de la Nouvelle-Calédonie

La Nouvelle-Calédonie est une collectivité française d'Océanie située dans l'océan Pacifique Sud, à l'est du continent australien (1400 Km) et au nord-ouest de la Nouvelle Zélande (1500 Km), ses plus grands voisins. Quant à son voisin le plus proche, il s'agit de l'archipel du Vanuatu, qui se trouve à un peu plus de 500 km au nord-nord-est. Distante de la France métropolitaine d'environ 17 000 kilomètres et d'une superficie de 18 575,5 km2, la Nouvelle-Calédonie est composée d'un ensemble d'îles, dont la principale est la « Grande Terre », longue de 400 km et comptant 64 km dans sa plus grande largeur. Au sud, l'aire urbaine de la capitale Nouméa rassemble les deux tiers des habitants du territoire. Outre les nombreux îlots parsemant son espace maritime, les autres îles sont l'île des pins au Sud, Belep au Nord et les quatre îles de la province des Îles Loyauté au Nord.

Son chef-lieu ou capitale, Nouméa, en est aussi la principale commune et la seule grande ville. Elle compte 94285 habitants au dernier recensement de 2019 Le Grand Nouméa (avec les communes voisines de Païta, Dumbéa et Mont-Dore) compte 182 341 habitants, soit les deux tiers des 271 407 personnes peuplant l'archipel.

## 2.1. Histoire et peuplement

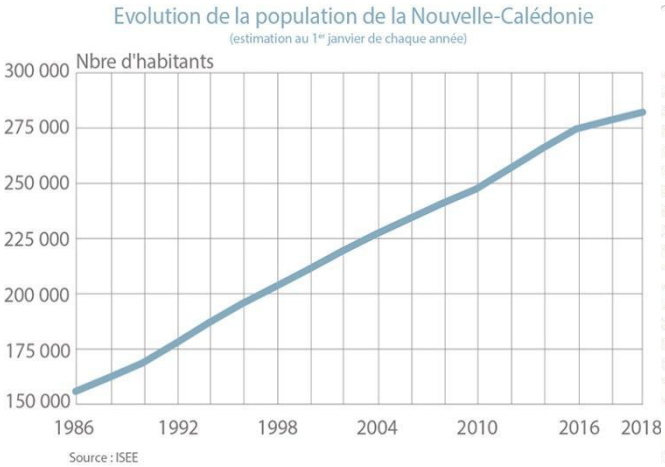
Peuplé depuis plus de 3000 ans, l'archipel était habité avant l'arrivée des Européens par des Mélanésiens aujourd'hui appelés Kanaks, qui forment le peuple autochtone et constituent la première communauté de la Nouvelle-Calédonie, (39% de la population totale en 2014). La colonisation de peuplement, tant pénale (avec la présence d'un bagne de 1864 à 1924) que libre, est à l'origine de la population d'origine européenne, fortement métissée, soit 27,2 % des habitants se déclarant «Européens» en 2014 (natifs ou non) à quoi peuvent s'ajouter les 8,6% de métis et les 8,7% se définissant simplement comme «Calédoniens». Enfin, le développement économique, surtout à travers l'exploitation minière du nickel et les secteurs liés (la métallurgie mais aussi le bâtiment et l'énergie) a entraîné l'apport de main-d'œuvres asiatiques d'abord (indonésienne, vietnamienne et japonaise) à partir de la fin du XIX$^{ème}$ siècle et pendant la première moitié du XX$^{ème}$ siècle (leurs descendants représentant 2,8 % de la population locale en 2014), puis polynésiennes (essentiellement wallisienne et futunienne) depuis les années 1950 (10,3 % des habitants en 2014).

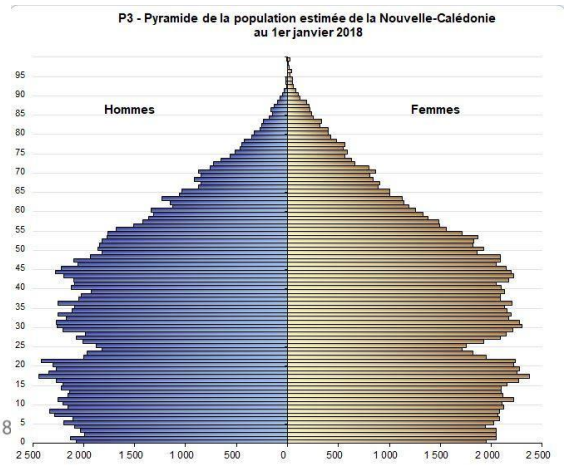
Cette collectivité (anciennement Territoire d'Outre-Mer « TOM ») relève de la souveraineté française depuis le 24 septembre 1853 (prise de possession de la Nouvelle-Calédonie par le contre-amiral Fébvrier-Despointes au nom de l'empereur Napoléon III).

## 2.2. Démographie

La Nouvelle-Calédonie compte 271 407 habitants en 2019. Au-delà d'une densité de population moyenne près de 10 fois inférieure à celle de la France métropolitaine (13 habitants au km$^2$ vs 117 habitants au km$^2$), la Nouvelle-Calédonie est marquée par une situation spécifique de par ses caractéristiques territoriales, socio-économiques et socio-démographiques. Le vaste centre très urbanisé du Grand Nouméa concentre les deux tiers de la population totale de Nouvelle-Calédonie (près de 170 000 habitants), alors que le reste de son territoire accuse une densité de population très faible. La société tribale reste quant à elle très présente en Nouvelle-Calédonie, organisant la vie de

la société mélanésienne autour de la coutume dès lors que l'on quitte Nouméa et les quelques centres urbains de la côte ouest.




La forme globalement triangulaire de la pyramide des âges est le reflet d'une population encore jeune mais le rétrécissement de sa base témoigne du recul de la fécondité. Le sommet de plus en plus large illustre le vieillissement progressif, symptomatique de la transition démographique amorcée dans les années 90. Le creux constaté de 20 à 35 ans est dû notamment au recul des naissances durant les années 1980 et à l'émigration de plus en plus fréquente pour les jeunes étudiants ou diplômés.

La population calédonienne a vieilli au cours des vingt-cinq dernières années. Depuis 1989, la proportion de jeunes ne cesse de décliner au profit des classes d'âge élevé. Ainsi, la part des moins de 20 ans a diminué de 11 points et représente désormais 32 % de la population. Celle des 60 ans ou plus a quasiment doublé, atteignant aujourd'hui 12 %. Ce vieillissement s'explique à la fois par la baisse de la fécondité, mais aussi par l'augmentation de l'espérance de vie. En hausse de huit ans depuis 1989, cette dernière dépasse désormais 77 ans. Elle est nettement supérieure à celles des pays insulaires voisins mais demeure moins élevée qu'en métropole.

En vingt-cinq ans, la part des diplômés a considérablement augmenté : parmi les 15 ans ou plus, trois personnes sur quatre ont un diplôme contre moins de la moitié en 1989. Le niveau du diplôme a également progressé ; entre 1989 et 2014, la proportion des bacheliers a été multipliée par trois à 35 % et celle des diplômés de l'enseignement supérieur par quatre à 18 %.

Les femmes ont comblé leur retard. Elles obtiennent désormais plus fréquemment que les hommes un baccalauréat (37 % contre 33 % des hommes) et accèdent aussi plus souvent aux études supérieures (18,5 % contre 17 % des hommes). Parmi les personnes sans diplôme, les hommes sont plus nombreux que les femmes.

## 2.3. Contexte institutionnel et politique

La Nouvelle-Calédonie dispose d'un statut particulier de large autonomie « sui generis[1] » instauré par l'accord de Nouméa (voir encadré ci-dessous), différent des collectivités d'outre-mer (COM) et du

[1] Sui generis est un terme latin de droit, signifiant « de son propre genre ». Il qualifie une situation juridique dont la singularité prévient tout classement dans une catégorie déjà répertoriée et nécessite de créer des textes spécifiques.

statut de pays et territoire d'outre-mer (PTOM) de l'Union européenne. Son organisation est fixée par la loi organique du 19 mars 1999, elle-même inscrite au titre XIII de la Constitution française. Elle est un modèle unique dans l'Outre-Mer français par ses institutions propres et ses compétences étendues. La Nouvelle-Calédonie dispose d'un congrès, d'un gouvernement collégial, d'un sénat coutumier, et d'un conseil économique, social et environnemental, lui aussi consultatif.

Elle dispose de signes identitaires qui lui sont propres, aux côtés des emblèmes nationaux français (un hymne, une devise et une graphie spécifique des billets de banque). La question de son drapeau et de son nom font en revanche débat entre les indépendantistes et les non indépendantistes. Comme prévu par l'accord de Nouméa, un premier référendum d'autodétermination sur l'indépendance de la Nouvelle-Calédonie a été organisé le 4 novembre 2018. À la question « voulez-vous que la Nouvelle-Calédonie accède à la pleine souveraineté et devienne indépendante ?», les Calédoniens ont répondu à 56,4 % par le « non », avec un taux de participation de plus de 80%.

Chacune des trois provinces dispose d'une compétence de droit commun. Elles sont administrées librement par une assemblée élue pour cinq ans au suffrage universel direct. Ces élections désignent également les représentants au congrès de la Nouvelle-Calédonie. La province Sud, la plus peuplée, bénéficie de près des 3/5ème des 54 sièges du Congrès.

Le congrès est compétent pour les affaires communes à l'ensemble du pays et élit un gouvernement collégial de 5 à 11 membres, dont un président qui dirige l'administration, nomme aux emplois publics, et représente la Nouvelle-Calédonie. Le Congrès de la Nouvelle-Calédonie, formé par la réunion d'une partie des élus des assemblées provinciales, est un « Parlement local » disposant depuis 1999 d'un réel pouvoir législatif (préparant et votant des lois du pays) et de contrôle sur l'exécutif néo-calédonien incarné par le gouvernement.

## l'accord de Nouméa

L'accord de Nouméa a été signé par les deux forces politiques de Nouvelle-Calédonie (loyalistes favorables au maintien de la Nouvelle- Calédonie dans la république française et indépendantistes prônant l'accès de la Nouvelle-Calédonie à la pleine souveraineté) le 5 mai 1998 à Nouméa sous l'égide de Lionel Jospin, alors premier ministre français. Négocié à la suite des accords de Matignon de 1988, il prévoit sur une période de 20 années, d'une part le transfert progressif des compétences de l'Etat français vers la Nouvelle-Calédonie (à l'exception des compétences régaliennes) d'autre part l'organisation au terme de la période, de consultations référendaires sur l'accession de la Nouvelle- Calédonie à la pleine souveraineté, et dans le cas d'un vote favorable à l'indépendance, le transfert desdites compétences régaliennes.

L'accord de Nouméa reconnaît dans son préambule une double légitimité, d'une part à la population kanak (celle du « premier occupant ») et d'autre part aux autres communautés au titre de leur

participation à la construction de la Nouvelle-Calédonie contemporaine, devant « poser les bases d'une citoyenneté néo-calédonienne, permettant au peuple d'origine de constituer avec les hommes et les femmes qui y vivent une communauté humaine affirmant une communauté de destin, et ce quelle que soit la solution institutionnelle finalement adoptée.

Depuis le milieu des années 1980, la Nouvelle-Calédonie a bénéficié de transferts de compétences progressifs (ressources humaines, transferts financiers) parmi lesquels le droit du travail, la fiscalité, le commerce extérieur, la réglementation des ressources naturelles, la répression des fraudes, la réglementation des prix, les règles en matière de santé de protection sociale, mouvement encore accéléré par les accords politiques successifs avec le droit civil, le droit commercial, l'enseignement primaire et secondaire, etc.

Au terme de l'Accord de Nouméa[2], l'État ne doit demeurer compétent qu'en matière régalienne. S'agissant des relations extérieures, la Nouvelle-Calédonie est toutefois associée à la France avec, par exemple, une représentation diplomatique en Nouvelle-Zélande ou un statut de membre au Forum des îles du Pacifique.

Ainsi, 2018 était une année particulière dans le cadre de l'évolution institutionnelle de la Nouvelle-Calédonie puisqu'elle a connu la tenue du premier des trois referendums prévus par l'accord de Nouméa. Organisé le 4 novembre 2018, celui-ci a été marqué par une forte participation (81,01 %) et a vu les votants répondre « non » à 56,67 % à la proposition d'indépendance. Les résultats renouvellent le constat d'une cristallisation importante du vote identitaire entre deux principales communautés, kanak (majoritairement indépendantiste) et européenne (majoritairement non-indépendantiste), tandis que 17 % des électeurs vivant dans l'archipel sont exclus du scrutin, en accord avec les listes établies par l'accord de Nouméa.

Au-delà des résultats de ce scrutin, qui renvoient à un deuxième puis éventuellement un troisième referendum (si le « non » à l'indépendance l'emporte de nouveau), la société calédonienne a connu une fin d'année 2018 marquée par un ralentissement économique dû aux incertitudes sur l'avenir institutionnel du pays, générées par l'entrée dans ce cycle de consultations. Ce phénomène se conjugue à une crise économique qui s'est installée durablement depuis 2014.

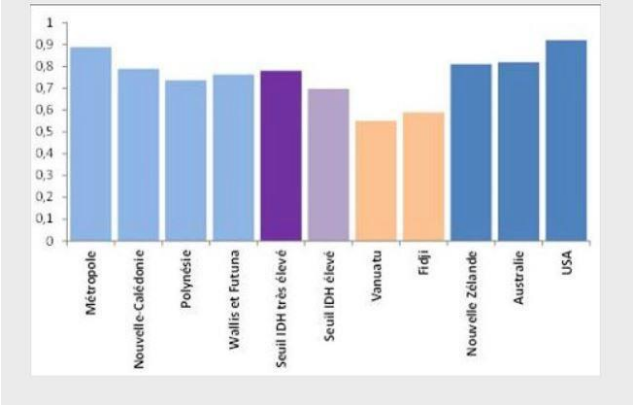
## 2.4. Socio-économie de la Nouvelle-Calédonie

La Nouvelle-Calédonie a connu une période de développement intense et de prospérité au cours des 50 dernières années. Durant cette période, de 1960 à 2010, le produit intérieur brut (PIB) a crû, en moyenne, au rythme de 3,9 % par an en termes réels. En 2015, le PIB s'établit à environ 8 milliards d'euros (956 milliards de francs CFP). Le niveau moyen de revenu par habitant est ainsi comparable à celui de la métropole et nettement supérieur aux départements d'Outre-Mer; la Nouvelle-Calédonie supporte également bien la comparaison avec les zones environnantes du Pacifique, avec un PIB

[2] L'accord de Nouméa, signé le 5 mai 1998, a été ratifié par un référendum local, le 8 novembre 1998. Il dessine l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie à travers des transferts de compétences. Il prévoit aussi l'organisation d'ici novembre 2018, du référendum sur l'accession à la pleine souveraineté de la Nouvelle-Calédonie. C'est de l'accord de Nouméa que résulte le statut actuel de large autonomie de la Nouvelle-Calédonie, régi par la loi organique du 19 mars 1999.

nominal par habitant comparable à celui de la Nouvelle-Zélande, nettement supérieur à celui des autres États insulaires du Pacifique – mais inférieur de près de moitié à celui de l'Australie

La richesse de son sous-sol (notamment en minerais, et plus spécifiquement le nickel dont la Nouvelle-Calédonie possède 25% des réserves mondiales)), les transferts financiers de l'État et de l'Union européenne ainsi que les politiques de rééquilibrages territoriaux et ethniques menés depuis la fin des années 1980 ont permis à la Nouvelle-Calédonie d'atteindre un niveau de développement très élevé, surtout comparativement au reste du Pacifique insulaire et même de la France ultramarine (avec un IDH[3] de 0,813 en 2010).

1. 


Cependant, les inégalités restent fortes et les potentialités de l'archipel qui permettraient d'explorer des alternatives aux activités minières, à commencer par le tourisme, sont encore insuffisamment valorisées.

D'un point de vue économique, le nickel produit en Nouvelle-Calédonie représente environ 8% des réserves mondiales selon un rapport de l'institut d'émission d'outre-mer (IEOM). Ce qui la place en quatrième position derrière l'Australie (24%), le Brésil (15%) et la Russie (9%). Malgré un poids considérable dans les exportations, l'économie du nickel reste très fébrile. Les prix demeurent très volatils. En 2007, le poids de la tonne de nickel avait atteint un niveau exceptionnel de 54.000 dollars US. À l'époque, cette industrie représentait 20% du PIB calédonien. Depuis, cette part diminue régulièrement au profit des services. Entre 2011 et 2015, le prix de la tonne n'a pas dépassé les 22.000 dollars et l'activité du nickel ne représenterait plus que 5% du PIB et 6% des effectifs salariés.

Le secteur public représente un poids non négligeable dans l'économie locale. Selon un rapport de l'institut d'émission d'outre-mer, le secteur des administrations publiques représente 18,6% du produit intérieur brut de l'archipel. "Sa contribution a reculé de 5 points en 10 ans, mais reste toujours supérieure à celle enregistrée en France métropolitaine (16,9 % en 2014)."

Le Produit intérieur brut par habitant enregistré en 2016 s'élève à 28 571 euros, soit 3 409 377 XPF. le niveau de vie des habitants de Nouvelle-Calédonie est relativement élevé, il s'est largement accru durant ces dernières années (multiplié par 1,7 en 15 ans). Depuis le milieu des années 2000, il dépasse la moyenne de la France de province, à un niveau équivalent au PIB par habitant des Pays de

[3] Indice de Développement humain ; indice permettant de mesurer le niveau de développement des pays, sans en rester simplement à leur poids économique mesuré par le Produit intérieur brut (PIB.) ou le PIB. par habitant. Il intègre des données plus qualitatives telles que la santé / longévité, le savoir ou niveau d'éducation et le niveau de vie.

la Loire, quatrième au classement des régions françaises (hors Ile-de-France). Ce PIB par habitant est par ailleurs  bien supérieur à celui d'autres territoires de la zone. Selon une étude de la Maison de la Nouvelle-Calédonie, "*le PIB par habitant de la Nouvelle-Calédonie est huit fois supérieur à celui des îles Fidji, 17 fois celui de son plus proche voisin le Vanuatu et 30 fois plus élevés qu'en Papouasie Nouvelle-Guinée*." Cette « richesse » manifeste est toutefois contrebalancée par un cout de la vie extrêmement élevé, bien supérieur à celui de la métropole (Les prix seraient selon les estimations de 30% à 70% plus élevés qu'en Ile-de-France), ce qui génère des difficultés chroniques en termes de pouvoir d'achat pour les ménages les plus modestes.

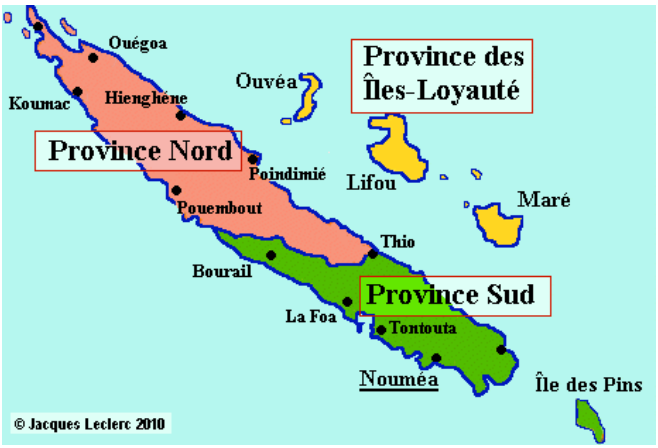
## 2.5. Trois provinces, trois contextes

Entre autres dispositions, les accords dits de « Matignon Oudinot » signés en juin et août 1988 par une délégation indépendantiste menée par Jean-Marie Tjibaou et une délégation anti-indépendantiste dirigée par le député Jacques Lafleur, sous l'égide du gouvernement de Michel Rocard, instaurent la création de 3 provinces, Îles Loyauté, Nord et Sud. Chacune de ces provinces s'administre librement par une assemblée élue au scrutin proportionnel pour 5 ans et par un exécutif propre et exerce un certain nombre de compétences, à l'exception de celles exercées par l'état et par la Nouvelle-Calédonie.

Ce découpage en 3 grand ensembles politiques et économiques distincts avait pour but à l'origine de permettre un meilleur reflet des forces politiques et idéologiques en présence en Nouvelle-Calédonie.

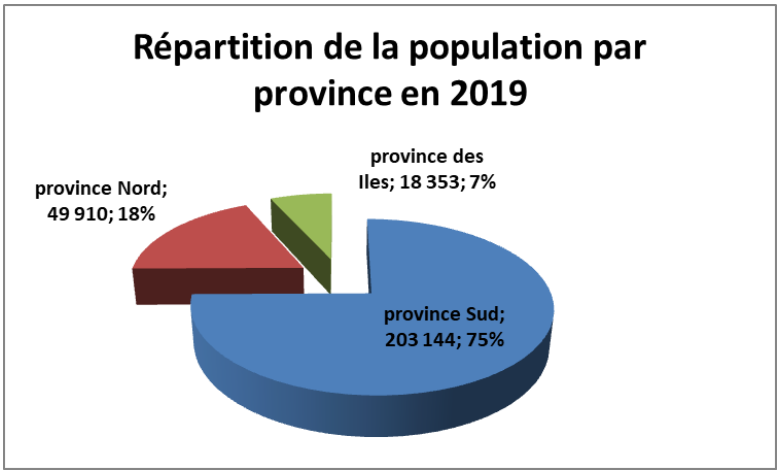
Les légitimités issues de l'histoire se sont ainsi partagé les responsabilités politiques et économiques du pays. Les indépendantistes ont accédé à l'exercice du pouvoir dans le Nord et les Îles Loyauté, provinces dans lesquelles ils sont majoritairement représentés, les non-indépendantistes ont gardé la gestion de de la province Sud, dont la population loyaliste reste la plus importante. En créant trois collectivités, dotées d'institutions puissantes, les accords de Matignon indiquaient clairement qu'il existait en Nouvelle-Calédonie d'autres lieux de pouvoir que Nouméa. Koné, dans le Nord, et Lifou, aux Îles Loyauté, devenaient des capitales administratives, le siège d'assemblées délibérantes aux budgets importants et aux exécutifs influents.

C'est sur ce socle provincial que s'est développé l'équilibre institutionnel, économique et humain dont la Nouvelle-Calédonie bénéficie aujourd'hui




Malgré cette dynamique institutionnelle impulsée en direction d'un rééquilibrage provincial, malgré l'émergence d'une nouvelle usine métallurgique en province Nord dans les années 2000, les trois ensembles demeurent encore aujourd'hui très disparates.

Les deux tiers de la population vivent dans les quatre communes du « Grand Nouméa », l'unique agglomération urbaine du territoire, au sud-ouest de la Grande Terre. On retrouve ce déséquilibre démographique à l'échelle des trois provinces existantes : la province Sud, qui englobe notamment l'agglomération de Nouméa, regroupe les trois quarts de la population, alors que les provinces Nord et Iles Loyauté représentent respectivement 18% et 7% de la population totale.




Les densités de population sont à l'image de cette disparité, très faibles en province Nord (5 habitants au $KM^2$) et en province des Iles (9 habitants au $Km^2$), plus importante en province Sud (27 habitants au $Km^2$), même si cette densité demeure très modeste par rapport à la population métropolitaine (117 habitants au $Km^2$).

### 2.5.1.La province Sud

La province Sud est une terre de contrastes prononcés. D'un côté Nouméa et son agglomération (le Grand Nouméa qui, outre la capitale, englobe les communes du Mont-Dore, de Païta et de Dumbéa), ville tentaculaire et affairée, de l'autre l'île des Pins, destination phare des touristes offrant des paysages de carte postale. Entre les deux, une grande diversité de paysages et de contextes différents, avec la terre rouge du grand Sud très faiblement peuplé (principalement autour de Yaté)

ou les plaines agricoles de la bande littorale qui s'étend des abords de la chaîne centrale aux rivages de l'ouest.

C'est en province Sud que se concentre la majeure partie de l'activité économique, principalement dans la zone du Grand Nouméa, qui de ce fait connaît un afflux toujours massif de populations attirées par les perspectives d'emploi et les mirages de la grande ville. Cet exode n'est pas sans poser des problèmes d'urbanisme et de gestion, par exemple avec l'installation de squats habités par les Océaniens dans des zones non construites de l'agglomération.

Nouméa concentre ainsi près de 80% de l'activité économique. Dotée du seul port commercial du pays, d'une université et de nombreux établissements scolaires, la capitale attire les compétences et les initiatives. Son tissu économique à l'image de la Nouvelle-Calédonie dans son ensemble (hormis les grandes sociétés minières et quelques autres établissements), est composé en grande majorité d'une mosaïque de petites et très petites entreprises de services et de commerce.

### 2.5.2.La province Nord

La Province Nord est la plus étendue des trois (9 582,6 km$^2$) mais aussi la moins densément peuplée (5 habitants/km$^2$). Elle s'étend sur un peu plus de la moitié nord de la Grande Terre et comprend également les îles Belep. Koné, son chef-lieu, est aussi la commune la plus peuplée. 80% de ses habitants sont kanak. Traversée du nord au sud par la chaîne centrale, la Province Nord offre deux visages bien distincts. Sur la côte ouest, de vastes plaines consacrées à l'élevage extensif de bovins et à la culture maraîchère, s'étendent jusqu'au rivage. La côte est, zone plus humide à la végétation luxuriante, est le domaine de l'agriculture vivrière encore rythmée par le cycle de l'igname et autres tubercules.

La côte Ouest, a connu un développement considérable dans les années 2000 et au début des années 2010 avec le chantier de construction puis la mise en service de « l'usine du Nord » vaste usine métallurgique appartenant à la SMSP (Société minière du Sud Pacifique, « bras armé » de la province Nord et actionnaire majoritaire avec 51% du capital détenu, les 49% restant étant détenus par la société anglo-suisse Xstrata), elle-même propriété depuis 1990 de la province Nord. Ce développement s'est principalement concentré sur la zone VKP (Voh Koné Pouembout), du nom des trois localités concernées de près par son implantation).

### 2.5.3.La province des Iles

La Province des Îles Loyauté, dont le centre administratif se trouve à Wé (île de Lifou), est la Province la moins peuplée (17 436 en 2009), mais aussi la plus petite en terme de superficie (1 980,9 km$^2$). Elle comprend les îles d'Ouvéa, Lifou, Tiga et Maré. Démographiquement, la situation des Îles Loyauté est proche de celle de la côte est de la Grande Terre : les naissances sont plus nombreuses que les décès, mais les départs excèdent la croissance naturelle ; les Loyauté perdent ainsi de la population qui migre vers Nouméa.

Les îles Loyauté sont constituées à 90 % de terres coutumières[4], où l'on pratique une agriculture essentiellement vivrière, qui s'ouvre peu à peu aux réseaux commerciaux. Les tubercules tropicaux (ignames, taros), produits traditionnellement, consommés et cultivés tant comme produits de première nécessité que pour les échanges « coutumiers » (lors de cérémonies traditionnelles), sont la principale production végétale, devant celle des fruits. La Province compte également nombre de petits élevages, surtout familiaux, de porcs et de volailles.

Si l'ile de Maré est réputée pour son avocat, Lifou mise sur la vanille, Ouvéa sur l'apiculture (l'île abrite l'une des deux espèces d'abeilles les plus recherchées au monde, car indemnes de toute maladie). Dépourvues de ressources minières, mais riches de paysages à couper le souffle et de la forte prégnance de la culture kanak, les îles Loyauté misent sur un tourisme en tribu, de proximité, pour freiner l'exode rural et apporter aux populations des revenus complémentaires à ceux de l'agriculture. Cette formule, qui privilégie l'hébergement au sein même de la tribu, est unique dans le Pacifique. De mai à décembre, les tribus organisent également des fêtes coutumières sur des thèmes particuliers comme l'avocat, le vivaneau ou divers aspects culturels.

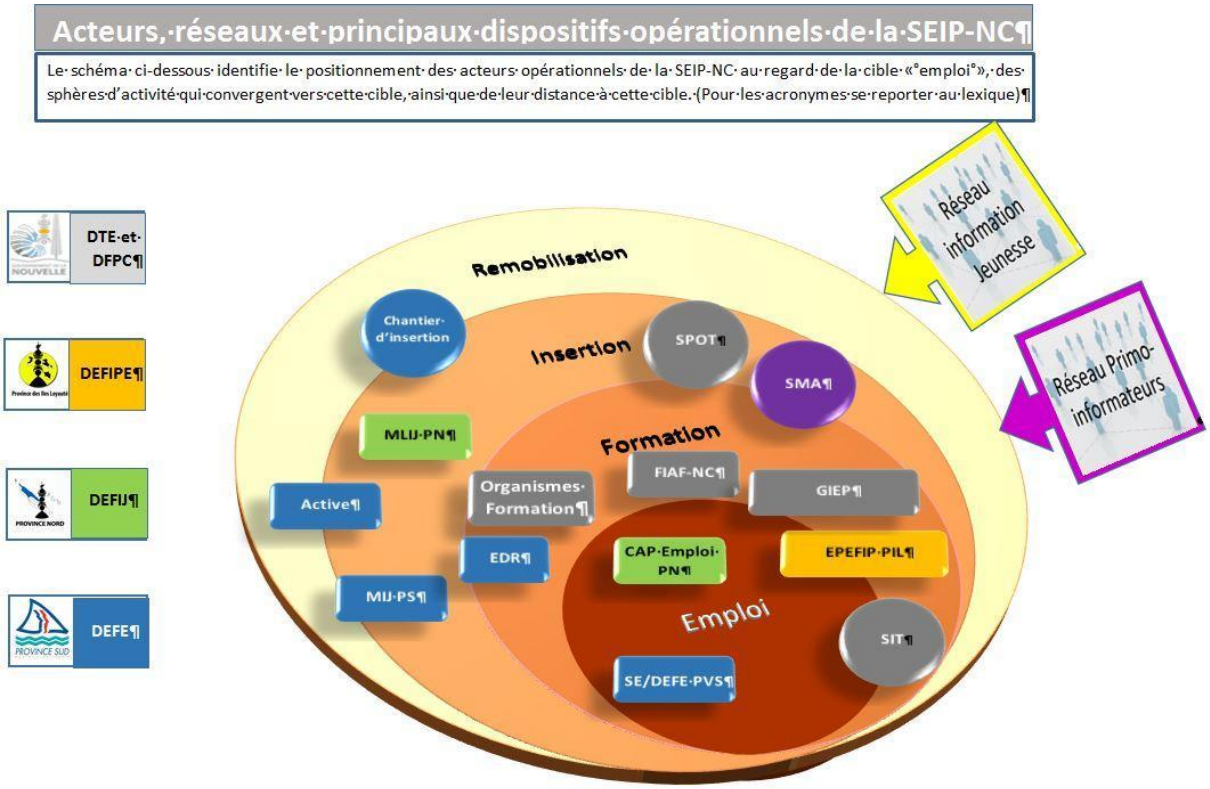
*Source : « les trois provinces de la Nouvelle-Calédonie », maison de la Nouvelle-Calédonie*

[4] Les terres coutumières dépendent du droit foncier coutumier, ensemble de règles juridiques non écrites qui régulent les droits sur la terre. Elles représentent 27% de la superficie de la Nouvelle-Calédonie

# 3. Chapitre 2 : les structures et les dispositifs qui constituent l'environnement du système Information Insertion  Formation Emploi

## 3.1. Schématisation du contexte

Le schéma ci-dessous illustre le positionnement des différents acteurs opérationnels dans le cadre de la SEIP-NC




## 3.2. Le Système Information Insertion Formation Emploi

Le processus d'insertion en Nouvelle-Calédonie s'articule au sein d'un vaste système Information Insertion Formation Emploi, dont certains des éléments sont regroupés au sein du RIIFE (Réseau Information Insertion Formation emploi). Au-delà de ce réseau, il existe d'autres structures et dispositifs qui interviennent également dans le processus (mairies, centres communaux d'actions sociales, associations, …). Ces différentes structures disposent de missions qui leurs sont propres, agissant pour le compte de politiques publiques portées par différentes institutions de Nouvelle-Calédonie. En dépit des initiatives prises pour fédérer ces différents acteurs et tenter de créer une

synergie propre à mieux accompagner les personnes en demande d'insertion, la coordination globale à l'intérieur de ce système demeure encore modeste.

Ainsi, comme l'a montré l'étude sur la caractérisation des publics, le système global peine à répondre aux besoins des populations, soit en termes de moyens disponibles, soit en termes de prise en compte des difficultés des publics. Alors même que les profils et les besoins de ces derniers évoluent, le système dans son ensemble semble ne pas être en pleine capacité d'accompagner ces évolutions.

La dégradation de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie impacte les moyens alloués aux politiques publiques de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Corollaire de cette situation, le marché de l'emploi s'est tendu, les demandeurs d'emploi sont plus nombreux, et les publics fragiles sont les premiers impactés. Enfin, les problématiques qui affectent ces publics sont considérées par tous les acteurs comme de plus en plus prégnantes, multifactorielles et critiques en ceci qu'elles représentent des freins considérables à l'insertion, face auxquels les acteurs se sentent démunis. Au volume toujours croissant des demandeurs, se combine cette aggravation des problématiques vécues, ce qui engendre des besoins croissants en termes de ressources à mobiliser pour ces publics.

## 3.3. Le projet de mise sur pied d'un Service Public de l'Orientation (SPO)

La SEIP-NC fait le constat de la nécessité d'une part d'améliorer la gestion des parcours menant à l'insertion professionnelle des publics fragiles et d'autre part d'améliorer l'accès à l'information sur l'emploi, l'insertion et la formation professionnelle des différents publics.

Cette mission d'information et d'orientation, que l'on peut résumer sous le terme de service public de l'orientation professionnelle, est aujourd'hui de la responsabilité conjointe de la Nouvelle-Calédonie et des provinces qui financent de nombreux opérateurs assurant diverses prestations au profit de différents publics.

Depuis juillet 2017, des discussions ont été engagées avec les provinces pour la mise en place de ce service public rénové.

Tout au long des années 2018 et 2019, des groupes de travail ont associé collectivités publiques et structures assurant ces missions aujourd'hui.

## 3.4. Les acteurs et les dispositifs

### 3.4.1. Les réseaux de primo informateurs

**Contexte et enjeux**

Le terme de réseau de primo-informateurs recouvre une réalité large et protéiforme. Les primo-informateurs sont des personnes qui ont été identifiées comme susceptibles d'apporter au public une information de premier niveau sur les dispositifs et mesures dédiés à l'insertion, la formation et l'emploi, ou *a minima* d'orienter les personnes vers les structures adéquates. Si la diffusion et le recueil d'information sont bien entendu des dimensions centrales de leur activité dans le cadre de ce

fonctionnement en réseau, ils peuvent également être considérés comme des relais de proximité, en ce sens que ces réseaux fonctionnent comme des courroies de transmission entre les populations et les structures.

Ces réseaux peuvent être incarnés par des agents municipaux, des membres d'associations (sportives par exemple) des coutumiers ou encore des religieux. Ils entretiennent des contacts avec des structures telles que les MIJ, MLIJ ou EPEFIP… La plupart du temps, ces contacts sont informels et sont le fait de relations interpersonnelles.

Le niveau de structuration de ces réseaux est très hétérogène et fonction des zones géographiques et des orientations spécifiques à chaque province.

La SEIP-NC faisait état de la nécessité d'une plus grande structuration de ce réseau de primo-informateurs, qui de ce fait pourrait contribuer à une meilleure fluidification du processus d'insertion. Il était alors question de procéder à un recensement de ces acteurs, puis de mettre sur pied une démarche visant à les fédérer au seins d'un vaste ensemble qui aurait pu à terme être équipé de pratiques communes, de procédures simples et d'une information sur les structures et dispositifs diffusée de manière homogène.

### 3.4.2.Le réseau Information Jeunesse

**Contexte et enjeux**

Le réseau Information Jeunesse quant à lui, dispose d'un important niveau de structuration. Coordonné par le Centre Information Jeunesse de Nouvelle-Calédonie (CIJ-NC) à Nouméa, le réseau compte une vingtaine de structures (points informations jeunesse (PIJ) et bureaux informations jeunesse (BIJ)) réparties sur les 3 provinces.

Inscrit dans le Réseau Information Jeunesse au niveau national, le CIJ-NC assure le développement, l'animation et la formation des acteurs de son réseau. Il veille également à mettre à disposition un fonds documentaire fréquemment réactualisé sur l'ensemble des informations sur tous les sujets dont les jeunes expriment le besoin. Enfin, fort du maillage territorial de sa vingtaine de structures, il coordonne la mise en œuvre d'animations spécifiques. Du fait de ce maillage et de l'implantation de PIJ et BIJ dans de nombreuses zones de la Nouvelle-Calédonie, parfois reculées, les animateurs de ce réseau sont en contact quotidien avec les jeunes, et notamment avec les publics en difficultés d'insertion, publics cibles de la SEIP-NC. Ainsi, la connaissance dont disposent ces primo-informateurs sur ces publics, ainsi que leur action d'information et parfois de guidage desdits publics, est fondamentale sur un territoire comme celui de la Nouvelle-Calédonie. Il s'agit d'un véritable atout qui devra être optimisé dans la future stratégie.

Les sites information jeunesse fonctionnent tous sur un mode similaire, à savoir accueil, écoute, prise en charge de la demande si elle concerne une information disponible sur site et/ou orientation vers la structure *ad hoc* lorsque nécessaire. Cette fonction d'analyse de la demande et de guidage est fondamentale, notamment avec les publics les plus en difficulté, qui se caractérisent par un déficit d'appréhension de leur environnement et de capacité à autonomiser leur recherche.

Les actions menées par les PIJ, au-delà de leur fonction d'accueil sur site, se présentent sous la forme de tournées d'information en tribu, de permanences dans des endroits clefs (marchés…) de

participation à des événements et d'activités menées en partenariat avec des structures formation insertion ou emploi (salons, ateliers CV, tournées d'information avec le RSMA, …).

### 3.4.3.L'accueil des publics et la prescription de dispositifs

Le présent paragraphe entend offrir un regard sur l'activité des structures dont la mission consiste à accueillir les publics en demande d'insertion dans la perspective de les accompagner dans leur parcours, un parcours souvent long et complexe compte tenu de la caractéristique desdits publics, pour une grande partie en situation d'éloignement de l'emploi. Cet accompagnement se réalise via des entretiens avec des conseillers en insertion et pour certains par la mobilisation de mesures et dispositifs spécifiquement adaptés à leurs profils.

Les acteurs dont il sera question dans ce chapitre sont donc les trois structures d'insertion provinciales, EPEFIP, MLIJ Nord et MIJ Sud, le point apprentissage (Point A) et le service Information Orientation Evolution Professionnelle et Accompagnement (IOEPA) du GIEP.

#### *3.4.3.1. Les structures d'insertion*

Chaque province dispose d'une structure dont la vocation est d'intervenir au bénéfice des publics en demande d'insertion, en proposant une gamme de dispositifs et de mesures destinés à accompagner ces personnes vers l'insertion.

Les process de fonctionnement de l'accueil du public sont présentés en annexe

##### *1. L'EPEFIP*

L'Assemblée de la Province des Iles Loyauté a créé en 2006 un **établissement public à caractère administratif (EPA)**, doté d'une personnalité morale et d'une autonomie financière, ayant pour mission la mise en œuvre de sa politique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle de la province des Iles Loyauté.

L'Etablissement Provincial pour l'emploi la Formation et l'Insertion Professionnelle dénommé « EPEFIP » possède la particularité conférée par ses missions d'être un « guichet unique ». Il dispose notamment pour son fonctionnement du Centre de Formation des Iles Loyauté (CFIL), d'une superficie de 800 $m^2$ (financé par le $9^{ème}$ FED) et d'un centre d'hébergement. Les antennes de Maré et Ouvéa sont logées dans les bâtiments de la Province des Iles Loyauté.

Le dispositif « phare » de la Province des Iles dans le domaine de l'insertion et de l'emploi est le « Revenu pour l'insertion Loyauté », (RIL). Il est inscrit, depuis sa création en 2000, dans le cadre des contrats de développement Etat-Province et il a pour ambition d'accompagner les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle, économique, sociale et culturelle.

**Ses missions :**

<u>Le Domaine de l'Emploi</u>

L'établissement se doit d'assister les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel pour favoriser leur reclassement ou leur promotion ou qualification

professionnelle, mais également les employeurs pour l'embauche et le reclassement de leurs salariés.

Le Domaine de l'Insertion Professionnelle

Il favorise la promotion ou la qualification des plus de seize ans par l'insertion professionnelle socioprofessionnelle ou socioéconomique, il encourage la définition et la réalisation d'un projet de développement répondant à la création d'emploi, et il assure l'instruction et le suivi des dossiers des demandes d'admission au RIL.

La Mise en œuvre des actions de formation professionnelle

Il se donne les moyens d'assurer la gestion et la coordination des actions de formation professionnelle, le suivi des bénéficiaires de formation, de mettre en place des filières de formation adaptées aux réalités locales.

Le Domaine de la gestion du Centre de formation des Iles Loyauté (CFIL)

Il doit organiser l'utilisation, le fonctionnement et l'entretien des infrastructures du centre, assurer l'accueil des stagiaires et des formateurs, également assurer les vacations des formateurs.

Dans le Cadre d'une mission générale d'appui

L'établissement conseille et oriente les candidats dans la recherche et la formalisation de leur projet de formation ou de qualification visant leur insertion ou leur évolution professionnelle.

## 2. LA MLIJ NORD

La Mission Locale d'Insertion des Jeunes de la province Nord est une **association** dont la mission consiste à coordonner favoriser et promouvoir toutes les actions et initiatives destinées à améliorer l'emploi la formation et l'insertion des jeunes de seize à trente-cinq ans des communes de la province Nord, ainsi que toutes les actions qui concourent à la réalisation de cet objet dans les domaines de la jeunesse, du développement, de la culture, de la santé, des loisirs et de l'habitat.

La MLIJ Nord intervient dans un environnement géographique divisé en quatre entités territoriales homogènes (ETH), qui sont autant de zones correspondant à des réalités économiques spécifiques. L'ETH « espace de l'Ouest » correspond à la zone communément appelée VKPP (Voh Koné Poya Pouembout), pôle économique important de la province Nord, avec en son centre son chef-lieu, Koné. Cette zone a connu un développement conséquent ces 15 dernières années, avec le montage de l'usine métallurgique du Nord. L'antenne de la MLIJ de Koné est celle qui accueille le plus grand nombre de jeune en Province Nord car les débouchés économiques y sont plus nombreux. L'ETH « Grand Nord » regroupe les communes de Kaala-Gomen, Koumac, Poum, Belep, Ouegoa et Pouebo. L'activité économique du Grand Nord repose sur l'agriculture, la pêche, la mine, l'artisanat. Les débouchés sont faibles pour les jeunes de cette région. L'ETH « Côte Océanienne » regroupe quatre communes : Hienghène, Touho, Poindimié et Ponerihouen. Les activités économiques sont surtout tournées vers le secteur primaire et tertiaire. La pêche l'agriculture, le tourisme, les structures publiques représentent un bassin non négligeable du marché de l'emploi et de la formation. Poindimié comme Koné et Koumac sont des pôles attractifs dans leur ETH. Enfin l'ETH « Sud Minier »

regroupe les communes de Houailou, Kouaoua et Canala. Les importants centres miniers de cette zone constituent un secteur d'activité offrant le plus de débouchés d'emploi et de formation dans cette région.

**Le public reçu**

Les personnes qui se présentent à la MLIJPN sont des jeunes en recherche d'aide et exprimant une demande pas forcément explicite, que le conseiller devra redéfinir dans le cadre d'entretiens individuels. Les besoins sont extrêmement diversifiés, mais globalement les attentes concernent une insertion de proximité (dans la commune d'origine), notamment en raison des problématiques d'hébergement et de transport. En effet, l'environnement géographique de la province Nord ne facilite pas l'accès des jeunes aux structures d'accompagnement qui pour la plupart sont situées dans les centres urbains. Par ailleurs les observations des populations montrent que la mobilité chez les jeunes correspond à un moment précis de son parcours, motivée par des raisons familiales, sociales ou professionnelles temporaires. A un moment donné, l'individu repartira dans sa commune d'origine et participera aux tâches quotidiennes qui ont été délaissées ou suspendues momentanément lors de son absence.

## *3. LA MIJ SUD*

La Mission d'insertion des Jeunes de la province Sud est une **association loi 1901** créée en 1990 par la province Sud, la ville de Nouméa et l'Etat, suite aux accords de Matignon. Ses misions consistent à coordonner, favoriser et promouvoir toutes actions et initiatives destinées à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des jeunes, en particulier les plus défavorisés d'entre eux. Ses missions s'exercent via l'information jeunesse et l'accompagnement vers l'emploi.

La MIJ Sud compte huit antennes et dix-sept permanences, son activité couvre l'ensemble de la province Sud pour assurer un service de proximité au bénéfice du plus grand nombre de jeunes, activité assurée par un effectif de 48 agents. Son financement est assuré à 85% par la province Sud. Le reste des budgets de la MIJ provient de la ville de Nouméa (5%), des autres communes (4%) de l'Etat (4%) de la Nouvelle-Calédonie (0,8%) et d'autres sources (0,8%).

**Périmètre d'intervention**

<u>L'accueil, l'écoute, le suivi personnalisé</u>

Mettre le jeune en confiance et encourager le lien permettant de formuler sa demande, dès son accueil à la Mission d'Insertion des Jeunes ; au quotidien, les professionnels de la MIJ assurent ce service.
Ils garantissent aussi un suivi personnalisé primordial dans l'accomplissement du projet d'autonomie, d'acquisition de compétences et d'immersion socio-professionnelle du jeune.

<u>L'information</u>

Informer c'est transmettre de façon attractive des informations, individuellement, collectivement, visuellement, en fonctions des besoins recensés.

L'information est modulée selon la demande, de l'auto-documentation à l'entretien individuel. Des espaces d'information labellisés « information Jeunesse » sont hébergés dans toutes les antennes de la MIJ.

Une documentaliste et des animateurs d'information assurent l'actualisation, la fiabilité et la qualité de l'information transmise aux jeunes et aux conseillers.

Les domaines d'information sont aujourd'hui variés : logement, santé, culture, loisirs, mobilité, formations, emplois, métiers etc., L'information est le premier vers l'insertion, l'autonomie et la responsabilité.

L'aide à l'orientation et au choix professionnel

Une pratique courante chez les conseillers :

Le positionnement sur des actions de formation gratuites et certaines rémunérées qui permettent, avec des périodes de stage en entreprises, de conforter des acquis, de renforcer le niveau scolaire et de parfaire une orientation afin de construire le projet professionnel des jeunes intéressés.

L'accompagnement des projets de formation et ou de mobilité

Les conseillers de la MIJ orientent et prescrivent sur des actions de formations collectives qualifiantes visant à professionnaliser les jeunes dans un secteur d'activité ou un métier précis et facilitant leur insertion professionnelle. L'objectif étant la construction et la sécurisation des parcours des jeunes qui quelquefois peuvent avoir l'ambition de bouger et de bénéficier de programme de mobilité internationale, pour compléter, échanger ou parfaire leur expérience d'apprentissage de vie personnelle et professionnelle.

L'accompagnement renforcé vers l'accès à l'emploi

Les professionnels de la MIJ proposent des ateliers de recherche d'emploi ; la mise en place de forums des métiers ; le partenariat avec des entreprises afin de développer le lien entre les jeunes et le tissu économique local ; les actions de découverte des métiers et des entreprises par l'intermédiaire de mesures d'aide à l'emploi soutenu par la province Sud ; Ils mettent en adéquation les offres et les demandes de stages ou d'emploi.

**Le public cible :**

Tout public volontaire âgé de 16 à 26 ans, déscolarisé et demandeur d'emploi, résident en province Sud, sans condition de diplôme et de tout niveau scolaire, souhaitant être accompagné dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet social et professionnel.

## *4. Synthèse, les trois structures*

Au total, ce sont près de 100 personnes qui travaillent dans ces trois structures. Il faut préciser que l'EPEFIP dispose d'un positionnement particulier puisqu'en tant que guichet unique, il combine les missions insertion, formation et emploi.

Globalement, les processus d'accueil et d'accompagnement des personnes reçues présentent de fortes similitudes entre les trois structures, avec :

- une première étape d'accueil qui a vocation à identifier la demande de la personne et de la guider vers le bon interlocuteur, qui peut être interne ou externe ;
- une seconde étape ou le demandeur est reçu par un conseiller qui va analyser la demande et contractualiser un parcours ;
- puis des étapes qui jalonnent le parcours de la personne, ces étapes pouvant s'incarner dans des dispositifs portés par la structure elle-même ou par des structures partenaires ;
    - Au cours de celles-ci, la personne « en parcours » est régulièrement revue par son conseiller pour des points d'étapes ;
- A l'issue de ces processus, les personnes sont insérées. Cette insertion peut revêtir différentes formes. Il peut s'agir d'emploi salarié, mais également d'activité « informelle » (activité en tribu par exemple) ou encore de l'investissement dans un projet de vie, qui ne passe pas par la nécessité d'occuper un emploi salarié. Il s'agit là d'une spécificité calédonienne qui ne doit pas être méconnue dès lors que l'on s'attache à comprendre les tenants et aboutissants de la société calédonienne en général et des résultats de la stratégie en particulier.

Les process en question sont présentés en annexe

#### *3.4.3.2. Le point Apprentissage, ou point A*

Le point Apprentissage ou « point A » est un dispositif d'information et de recrutement travaillant pour les trois chambres consulaires (CMA, CCI, CANC), visant à promouvoir l'alternance auprès du public en Nouvelle-Calédonie. Ses principales missions consistent à élargir le vivier de candidats pour les CFA, garantir le meilleur accueil au public reçu, disposer d'une information large et globale sur l'ensemble des formations concernées, positionner chaque candidat en fonction de son niveau de formation, ses motivations, son projet de formation par rapport à un métier.

Cinq agents sont garants de cette mission.

#### *3.4.3.3. Le service IOEPA*

Le pôle IOEPA (Information Orientation Evaluation Prescription Accompagnement) est un service du GIEP. Il accueille tous les actifs (salariés, demandeurs d'emploi) quels que soient son niveau d'études et sa qualification, souhaitant bénéficier d'une formation, d'un conseil en vue d'acquérir des compétences facilitant son insertion professionnelle ou sa reconversion professionnelle.

Il réalise également pour le compte de la Nouvelle-Calédonie les positionnements sur les formations professionnelles continues financées par le Gouvernement et l'accompagnement des stagiaires en formation. Il est également un des deux points relais conseil VAE.

Il est composé de dix agents (quatre conseillères en évolution professionnelle, un agent d'accueil, trois psychologues, une assistante administrative et une responsable de pôle).

#### *3.4.3.4. L'activité des fiches parcours*

La fiche parcours (également appelée fiche numérique) est un outil numérique permettant aux professionnels du parcours de solliciter l'inscription d'une personne sur une formation professionnelle de la programmation de la Nouvelle-Calédonie.

Il s'agit d'un élément essentiel en ceci qu'elle permet la mobilisation de l'outil « formation professionnelle » dans la construction de parcours vers l'insertion, qui sont pour les publics cibles de la SEIP-NC nécessairement constitués de plusieurs étapes. Disposer de la capacité de mobiliser l'une de ces étapes dans des conditions de fluidité telles que celles offertes par la fiche numérique est donc synonyme de confort de travail pour les conseillers, et garantie de prise en charge optimisée pour les publics.

Elle est globalement utilisée par l'ensemble des partenaires du réseau, et son utilisation a progressé depuis sa mise en service en 2014, mais de manière hétérogène. Certaines structures la mobilisent de moins en moins, à l'image de Cap Emploi, et l'analyse de l'activité de ces fiches numériques par structures montre des disparités d'utilisation marquées en fonction des années.

### 3.4.4. Le Certificat de Compétences Essentielles (CCE)

**CONTEXTE**

Les compétences essentielles constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes nécessaires à une intégration dans le monde professionnel. Elles sont également nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à une citoyenneté active.

Ces compétences sont généralement acquises par :

- les jeunes au terme de la période obligatoire d'enseignement et de formation les préparant à la vie d'adulte, notamment à la vie professionnelle, tout en constituant une base pour des apprentissages ultérieurs ;
- les adultes tout au long de leur vie dans le contexte d'un processus de développement et d'actualisation de leurs acquis.

L'objectif visé par le Certificat de Compétences Essentielles (CCE) est de développer ces compétences et de les installer durablement auprès des individus rencontrant à l'âge adulte des difficultés d'insertion.

le référentiel de ce certificat définit donc le socle de base des compétences nécessaires pour s'engager dans tout apprentissage professionnel et assumer son rôle de citoyen calédonien.

Il ne vise pas des compétences techniques liées à un ou plusieurs métiers, mais ne concerne que des compétences transversales à tous les métiers et celles nécessaires au développement de la personne :

- Communiquer dans la langue officielle du pays,
- Disposer des outils mathématiques de base,
- Être capable d'utiliser des outils multimédia,
- Faire preuve de compétences personnelles et sociales et de capacités à s'adapter à la vie en entreprise et à ses règles.

Ainsi, Créé en 2014, le Certificat de Compétences Essentielles (CCE) permet aux personnes éloignées ou très éloignées de l'emploi de valoriser leur capacité à s'insérer dans le monde de l'entreprise avec toutes les garanties de savoir être et comportements professionnels attendus par les employeurs. Il est mis en œuvre sous forme de modules capitalisables dans différents parcours d'insertion ou de formation (chantiers d'insertion, insertion par le travail, parcours SPOT, formations professionnelles de niveau V, ..) mis en place par la Nouvelle-Calédonie et les provinces notamment, pour ces personnes qui bénéficient le plus souvent d'une prise en charge et d'un parcours individualisés.

La mise en place de ce certificat est une des actions répondant au premier constat fait depuis de nombreuses années qu'un nombre trop important de calédoniens, jeunes ou moins jeunes, sont confrontés à une incapacité pour certains ou une importante difficulté pour d'autres, à s'insérer professionnellement voire socialement.

Le second constat porte sur un taux d'illettrisme en Nouvelle-Calédonie très largement supérieur à la moyenne nationale qui est d'une part un facteur d'exclusion professionnelle voire sociale pour les individus et d'autre part un frein à la compétitivité des entreprises.

Des dispositifs de formation ou d'insertion dédiés sont donc mis en place par la Nouvelle-Calédonie et les provinces notamment, pour ces personnes qui bénéficient le plus souvent d'une prise en charge et d'un parcours individualisés.

Ainsi qu'il est rappelé dans la stratégie « Emploi-Insertion professionnelle 2016-2020 , cet outil est donc au service de la construction progressive par l'individu d'un portefeuille de compétences nécessaire à son employabilité.

### 3.4.5. Le conseil pour le handicap et la dépendance (CHD)

Le CHD est chargé de la mise en œuvre des politiques en faveur des personnes en situation de handicap et des personnes en perte d'autonomie.

Sous l'impulsion du membre du Gouvernement en charge du handicap, un poste de Coordonnateur action emploi handicap a été créé au sein du CHD. Ses principales missions sont la coordination et la mise en œuvre de la politique de l'emploi en direction des travailleurs en situation du handicap. Il élabore et accompagne également le déploiement des mesures spécifiques d'accès ou de maintien en emploi financées par le Fonds d'Insertion Professionnelle des personnes en situation de Handicap (FIPH).

Le FIPH :

Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes en situation de Handicap (FIPH) a été créé en Nouvelle-Calédonie à la suite de l'adoption de la Loi de pays de 2009 relative à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les actions qu'il finance ont pour objectif de sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap. Elles visent prioritairement, sans y être limitées, à la compensation de la situation de handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi, en complément des aides et dispositifs prévus dans le droit en vigueur en Nouvelle-Calédonie.

Il peut s'agir en particulier de :

1. Contribuer à rendre l'emploi plus accessible aux personnes en situation de handicap, en agissant notamment sur :
   - L'accessibilité de l'environnement professionnel ;
   - La structuration d'une offre de services ;
   - L'information, la formation, la qualification et la promotion professionnelle des personnes en situation de handicap ;
2. Jouer le rôle de levier financier de la politique publique d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap en Nouvelle-Calédonie ;
3. Encourager les employeurs à faire le choix d'une politique active d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et les soutenir dans la mobilisation des moyens à leur disposition pour le matérialiser ;
4. Faire évoluer les mentalités pour faire du recrutement, de la présence et de la participation au travail des personnes en situation de handicap, une situation ordinaire et non d'exception.

Projet d'institutionnalisation du Schéma Directeur pour le Handicap et la Dépendance

Le schéma directeur du handicap et de la dépendance est à destination du bien-être des personnes en situation de handicap et des personnes âgées en perte d'autonomie.

L'ambition du schéma du handicap et de la dépendance est de « favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap et de dépendance dans la société calédonienne, d'œuvrer à leur bien-être et de permettre à chacun d'exprimer au mieux ses besoins, ses compétences et ses capacités pour être acteur dans la mesure de ses moyens, de son parcours de vie,[…] tout en définissant un modèle de financement durable ».

Pour cela, quatre axes stratégiques ont été développés :

- Axe 1 : Clarifier et renforcer la gouvernance
- Axe 2 : Agir pour un accès plein et entier à la société
- Axe 3 : Concourir à la participation sociale des personnes

- Axe 4: Agir pour renforcer les capacités des professionnels, des aidants naturels et des bénévoles à répondre aux besoins spécifiques des personnes.

Le schéma a été présenté en réunion de collégialité du gouvernement en 2019, mais pas encore au congrès. Des éléments d'ordre financier restent encore à discuter.

Toutefois, les actions que ce schéma intègre sont pour partie mises en œuvre dans l'activité du CHD (cf ci-dessus).

### 3.4.6. Les principaux dispositifs insertion/formation à l'œuvre pour les publics en difficultés d'insertion

#### 3.4.6.1. Parcours lutte contre les exclusions Saint Louis 2019

La tribu de Saint Louis, située sur la commune du Mont Dire, défraie l'actualité depuis des années, pour des faits de délinquance, voire de violences. La Route Provinciale 2 qui longe la tribu est régulièrement le théâtre de violences, organisées ou plus ou moins spontanées, collectives et revendicatives ou simplement délictuelles. Toutefois, malgré la précarité, Saint-Louis est en partie préservé. Et pas seulement du fait de son cadre rural. Les structures coutumières sont très présentes, le lien à la terre est encore puissant et, surtout, partis et syndicats indépendantistes, fortement implantés, forment un tissu social dense, qui permet la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion, notamment celles portées par la province Sud.

La tribu est marquée par un processus de paupérisation, comme en témoigne l'habitat précaire et les familles privées de l'eau courante et de l'électricité. L'insertion des jeunes adultes à l'économie classique est entravée par de nombreux freins. Outre un faible niveau de qualification et un taux de jeunes chômeurs de plus de 80%, un contexte social fragmenté avec la division en deux chefferies (qui induits de multiples conflits claniques) favorise un phénomène de « bande » où la socialisation à la petite délinquance peut mener à des véritables « carrières » dans la délinquance. La population de Saint-Louis représente 5% de la population totale du Mont-Dore. Cependant Saint-Louis représente 17% des condamnés de la commune et 100% des mineurs incarcérés de la commune.

**La méthode utilisée par la province pour la mise en œuvre de parcours d'insertion.**
En 2019, 230 parcours ont été mis sur pied, via un programme articulé autour de cinq axes :

- Dispositif d'accompagnement personnalisé
- Dispositif pour remobiliser les jeunes
- Dispositif de mise en situation en entreprise :
- Dispositif transport et mobilité
- Dispositif formation individualisée

Des formations spécifiques « Mobilisation Autour de Projets (MAP) » sont organisées, qui s'articulent autour de trois modules, un module « Projet Collectif », un module « Communication », un module « Projet sans la plume », auxquels peut s'ajouter un volet accompagnement individualisé (remédiation et soutien personnalisé).

Le parcours démarre par un entretien de diagnostic permettant de déterminer les freins éventuels, présenter l'accompagnement et sa mise en place à chaque demandeur d'emploi. S'ensuit une phase

d'élaboration et de suivi du projet professionnel qui va permettre d'élaborer un projet réaliste et réalisable adapté aux capabilités de la personne, encadrer les enquêtes métiers, orienter et inscrire le bénéficiaire à des actions de formations nécessaire à la réalisation de son projet. D'autres mesures sont proposées, telle que le Trajet d'Accès à l'Emploi (TAL, pour confirmer le projet professionnel), des informations/orientations pour les bénéficiaires en situation de handicap, un soutien technique pour les Techniques de Recherche d'Emploi (réalisation du cv et lettres de candidatures, préparation aux entretiens d'embauches, l'activation le cas échéant de de mesures d'aide à l'emploi (visite en entreprise, remobilisation, échanges réguliers pour faciliter l'insertion durable et éviter le décrochage), une aide à la recherche d'emploi (appels aux entreprises, relances…).
L'ensemble de ces éléments mis en œuvre permettent la réalisation d'une synthèse comprenant un plan d'action et un bilan de l'accompagnement, ainsi que des suivis en entreprise le temps de l'intégration du DE au poste et à son environnement.
Ce dispositif permet donc de construire un plan d'action pour chaque stagiaire d'entrée en formation et des prestations de service pour le maintien en emploi.

#### 3.4.6.2. Le dispositif SPOT

**CONTEXTE**

Le dispositif SPOT a été créé en 2014 en vue de répondre à la nécessité de proposer des mesures d'accompagnement des publics (à partir de 17 ans) en grande difficulté d'insertion. Il combine accompagnement social, psychopédagogique, activités d'acquisition de compétences de premier niveau en ateliers de formation et remise à niveau. Il permet également l'acquisition de compétences clés à l'employabilité et si possible la construction d'un parcours professionnel vers l'emploi ou la formation qualifiante. Les atouts et les freins y sont identifiés et travaillés, dans le cadre de parcours constitués de phases en ateliers tournants, accompagnés par une équipe psychopédagogique (formateurs et psychologues). Le stagiaire, avec ses attentes, ses acquis et ses besoins, est placé au centre du dispositif. Quatre ateliers techniques sont disponibles (restauration, industrie, entretien de locaux, éco-recyclage), ainsi qu'un atelier Forum (dont la vocation est de permettre au stagiaire de se remettre à niveau sur des savoirs fondamentaux (lire, écrire, compter), de rechercher un emploi ou un stage, de travailler ses raisonnements logiques. C'est également un lieu de documentation sur les métiers).

#### 3.4.6.3. Le régiment du service militaire adapté (RSMA)

**CONTEXTE**

Relevant du ministère des Outre-mer, le RSMA est un dispositif militaire d'insertion socioprofessionnelle. Le RSMA-NC effectue une prise en charge globale de jeunes éloignés du marché de l'emploi (sans emploi, en situation d'illettrisme, sans diplômes, etc.) qui vise tout autant l'apprentissage de savoir-faire professionnels que de savoirs-être.

Les jeunes volontaires suivent pendant 6 à 12 mois une formation qui leur permet de développer leur employabilité via l'acquisition de compétences professionnelles (remise à niveau, apprentissage des bases d'un métier, chantiers d'application) mais également sociales (instruction militaire, formation citoyenne, acquisition du permis de conduire, formation aux premiers secours,…).

Répondant pleinement aux attentes de la population et des institutions, le RSMA est désormais un dispositif plébiscité en Nouvelle-Calédonie, en ceci qu'il représente une étape de remobilisation fondamentale pour de nombreux jeunes calédoniens, majoritairement sans diplômes, éloignés de l'emploi et ayant vécu un parcours scolaire difficile (public cible de la SEIP-NC).

#### 3.4.6.4. Les contrats d'insertion par le travail

**CONTEXTE**

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement des publics très éloignés de l'emploi, la Nouvelle-Calédonie a porté la mise en œuvre d'un dispositif « d'insertion par le travail » qui a été intégré dans le code du travail en 2014. Ce dispositif se distingue des autres dispositifs d'insertion par le fait qu'il repose sur un contrat de travail d'un type particulier. Il s'agit donc d'un contrat de travail à part entière, bien que comportant des spécificités, et non d'un stage, ce qui explique sa place dans le code du travail.

Le dispositif d'insertion professionnelle repose sur l'élaboration d'un parcours spécifique, organisé en trois phases successives, avec pour objectif final d'insérer la personne accompagnée dans le monde professionnel.

**L'insertion par le travail s'articule autour :**

- d'une structure d'insertion par le travail (SIT) :

La reconnaissance de la qualité de SIT est assurée par la délivrance d'un agrément par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie. Cet agrément peut être délivré aux associations type loi 1901, aux associations intermédiaires, ou à toute forme juridique d'entreprise qui justifie :

  - que son activité a pour finalité de permettre à des personnes très éloignées de l'emploi, qui rencontrent des difficultés importantes d'intégration sociale et professionnelles, d'accéder à un emploi ;
  - que l'accompagnement des publics est réalisé par ou sous le contrôle de formateurs ou d'encadrants possédant les compétences requises pour encadrer et accompagner les travailleurs en insertion.
- d'un contrat d'insertion professionnelle :

Il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée d'un type spécifique. Ce contrat à durée déterminée, conclu entre la structure d'insertion et le travailleur en insertion, a une durée d'un an maximum et se décompose en trois phases constituant le parcours d'insertion professionnelle. Chaque phase est adaptée, dans sa durée et son contenu, au travailleur :

- La phase d'adaptation : sa durée ne peut pas être supérieure à quatre mois. Cette phase doit permettre au travailleur de reprendre contact avec le monde du travail, notamment par une prise en charge globale des problématiques rencontrées par le travailleur en insertion et par des actions de formation adaptées à ses besoins.

- La phase de mise en production : sa durée ne peut être supérieure à 6 mois. Durant cette phase, le travailleur est mis en situation réelle de travail, soit dans la SIT, soit au sein d'une entreprise auprès de laquelle il est mis à disposition.
- La phase de pré-emploi : sa durée ne peut être supérieure à 4 mois. Cette phase se déroule obligatoirement dans une entreprise extérieure, avec une mise à disposition du travailleur en insertion.

A l'issue du parcours d'insertion, le travailleur doit être en mesure d'obtenir le certificat de compétences essentielles (CCE).

#### 3.4.6.5. Le parcours « REUSSIR » de l'école de la réussite

**CONTEXTE**

L'École de la Réussite (EDR) de la province Sud est un outil stratégique du plan provincial visant à favoriser l'insertion professionnelle et sociale de jeunes adultes de la province Sud sans diplôme par la mise en œuvre de parcours de formation ou remises à niveau personnalisées visant l'insertion professionnelle. Ces parcours privilégient les périodes de stage en entreprise destinées à favoriser l'adaptabilité au monde du travail alternées avec des périodes de cours centrées sur le savoir-être et le projet professionnel.
Elle est financée en grande partie par la province Sud mais la Nouvelle-Calédonie, via la DFPC, contribue à son activité par le financement de certaines actions.
Le parcours REUSSIR, principale action de l'EDR, s'organise sur neuf mois pendant lesquels les bénéficiaires perçoivent une indemnisation équivalente à 50% du SMG.
L'objectif de ce dispositif, réservé aux personnes domiciliées en province Sud, est d'accompagner un public éloigné de l'emploi (sans qualification, avec ou sans projet, présentant des déficits en matière de savoirs fondamentaux, d'aptitude aux interactions sociales, et de savoir-être, ayant quitté le système scolaire depuis plus d'un an. ?
Durant ces neuf mois, l'école de la Réussite apporte un accompagnement social notamment pour la gestion des freins psycho-sociaux (logement, transport, santé, violence…) en collaboration avec les acteurs sociaux. Chaque stagiaire bénéficie d'une écoute et d'un accompagnement personnalisé, notamment s'agissant des problèmes familiaux, personnels et professionnels. Les réponses apportées sont adaptées aux profils de chacun.
L'École apporte aussi un accompagnement professionnel avec son équipe et la participation de nombreuses entreprises partenaires. Les entreprises sont devenues au fil du temps de vrais partenaires qui structurent le temps et organisent l'espace pour permettre l'autonomie progressive des stagiaires.

#### 3.4.6.6. Le parcours "TREMPO LIGNE" de l'école de la réussite / lutte contre l'illettrisme

**CONTEXTE**

Selon la dernière enquête IVQ (information vie quotidienne) réalisée en Nouvelle-Calédonie, 29 000 personnes seraient en sévère difficulté avec les savoirs fondamentaux, lire, écrire, compter. C'est

ainsi 18% de la population adulte qui serait en situation d'illettrisme. Par ailleurs, chaque année, lors des tests réalisés par le centre du service national, un nombre élevé de jeunes tout juste sortis du système scolaire présentent des résultats préoccupants dans les matières fondamentales. En 2016, en parmi les 4671 jeunes ayant participé à la Journée Défense Citoyenneté (JDC), un sur trois rencontre des difficultés dans le domaine de la lecture (33,1%). Pour la moitié d'entre eux, ces difficultés se révèlent sévères. Au final, plus d'un jeune Néo-calédonien sur six (18%) peut donc être considéré en situation d'illettrisme, un taux 3,5 fois plus important qu'en métropole.

En réponse à ces données préoccupantes de la situation de l'illettrisme en Nouvelle-Calédonie, le gouvernement a souhaité à la mise en œuvre d'actions de formation à destination des personnes en situation d'illettrisme. 2019 est ainsi la seconde année au cours de laquelle un financement a été dédié à cette fin, via une convention passée avec l'École de la Réussite.

#### 3.4.6.7. Les chantiers d'insertion

**CONTEXTE**

Les chantiers d'insertion réalisés dans les communes et les tribus de l'intérieur où l'emploi durable est difficilement accessible sont une alternative pour ces populations qui peuvent connaître des problèmes sociaux (délinquance, agitation par certains groupes, etc.).

Le rôle de la DEFE, et plus particulièrement du Service de Médiation d'Insertion et de Prévention, est d'orienter cette population inactive vers des activités spécifiques et encadrées même si elles sont plus difficiles et moins lucratives que les activités économiques parallèles. Cette orientation permet de franchir les obstacles qui freinent la réussite de leur parcours, et d'éviter les déplacements vers les zones urbaines ou l'insertion sociale est complexe (logement, mobilité.). L'outil « chantier d'insertion » s'adapte à la population ayant un vécu scolaire chaotique et un projet de vie personnel ou professionnel peu construit. Il contribue à faire évoluer les mentalités et les comportements collectifs de la population en perte de repères qui peut se tourner facilement vers des comportements déviants. Il apporte une réponse collective à un besoin identifié et permet aux stagiaires de démarrer un parcours d'insertion sociale et professionnelle en restant dans leur environnement familier. Le lien social est créé ou recréé entre les jeunes et les plus anciens. Il contribue au développement et au mieux-être des habitants les plus éloignés géographiquement des zones urbaines. Ce dispositif favorise les échanges et les temps de rencontre avec les habitants du site (les associations, les coutumiers, les enfants, les femmes) et avec les intervenants extérieurs (les artisans, les organismes d'insertion, de formation, d'emplois, la mairie). Les stagiaires obtiennent une valorisation sociale dans la tribu ou le quartier en participant à un chantier d'utilité collective et montrent par cet investissement qu'ils ne sont pas oisifs.

Pour de nombreux stagiaires, la participation à un chantier d'insertion, plus que l'apprentissage d'un métier (compétence technique), s'apparente à l'adoption d'un mode de vie nouveau, qui implique de nouvelles règles sociales et la participation à de nouveaux espaces sociaux (l'entreprise, le marché du travail, l'espace administratif, l'espace urbain…). Ces nouvelles normes sont souvent des prérequis à l'employabilité et elles nécessitent un apprentissage préalable. Le chantier d'insertion constitue un environnement adéquat pour cet apprentissage. « Fenêtre d'opportunité » vers un parcours d'insertion, le chantier d'insertion permet l'accompagnement du jeune et la capitalisation de savoir-faire et savoir-être. Il est conçu comme un outil d'insertion intégré au groupe d'appartenance de

l'individu. Au-delà de l'utilité de la structure construite via le chantier où l'individu va percevoir le rôle et l'utilité de son action, Il donne également du sens à son activité en accomplissant une tâche en accord avec ses valeurs et il entreprend de nouveau un travail communautaire, qui s'inscrit dans la tradition communautaire des tribus.

## 3.5. Les espaces publics numériques (EPN)

**CONTEXTE ET ENJEUX**

Le numérique joue un rôle essentiel comme support d'un modèle alternatif de développement de la Nouvelle-Calédonie dans plusieurs secteurs (économie, culture, santé, éducation, modernisation de l'administration, maîtrise des dépenses publiques, etc.), qui doit veiller à ne pas laisser une partie de la population au bord du chemin.

La lutte contre la fracture numérique est donc un enjeu crucial pour le développement de la Nouvelle-Calédonie, en particulier pour l'égalité d'accès de tous les Calédoniens aux mesures, aux services et à l'information.

Bras armé de cette stratégie, la cellule économie numérique (Cellule Econum) poursuit donc plusieurs objectifs, parmi lesquels le développement d'espaces publics numériques (EPN) sur l'ensemble du territoire, via le programme « cases numériques ».

L'objectif des cases numériques est de lutter contre la fracture numérique et de favoriser l'inclusion numérique des Calédoniens en :

- Proposant un accès équitable aux services et aux usages numériques à toutes les populations, plus particulièrement à celles à mobilité réduite, et les plus éloignées géographiquement, culturellement et socio-économiquement;
- Accompagnant et formant aux outils numériques et à leur bonne utilisation ;
- Offrant un service de proximité et d'accompagnement sur l'utilisation des services administratifs en ligne ;
- Renforçant les liens des populations en milieux tribaux, ruraux, semi-urbains et urbains par des services adaptés à leurs besoins ;
- Développant l'appropriation des TIC pour favoriser l'émergence de nouveaux services numériques ;
- Impliquant et responsabilisant localement les collectivités et les associations dans leurs projets d'EPN et de développement d'une culture numérique ;
- Facilitant leur accès à des partenaires publics et privés. Il peut par exemple s'agir des organismes de Formation Ouverte A Distance (FOAD) agréés ou encore de sociétés privées qui souhaitent bénéficier de services de webconférence, etc.

- Développant les cases numériques :
    - Dans une dynamique de réseau (par exemple pour développer les compétences des animateurs) et de travail collaboratif inter-cases ;
    - De manière intégrée et cohérente avec l'écosystème numérique calédonien.

Ainsi, ces EPN se positionnent naturellement en lieu-ressources pour permettre aux publics cibles de la SEIP-NC de trouver un accompagnement et de l'information pour faciliter leurs démarches vers l'insertion.

Dans le but de garantir une conformité avec le cahier des charges déterminé par le programme, ces EPN font l'objet d'une labellisation.

Ainsi, depuis 2016 :

- 14 EPN sont inscris dans le dispositif Case Numérique : soutien financier, accompagnement projet, conseil, formations, rencontres des animateurs numériques, etc.
- dont 3 EPN labellisés Case Numérique (EPN Thio, EPN AJI Lifou, EPN Presqu'île de Ducos VDN) en 2018
- trois rencontres par an sont organisées pour tous les animateurs numériques du territoire (une vingtaine d'animateurs). Ces rencontres s'adressent aux EPN inscrits dans le dispositif Case Numérique, mais pas seulement.

# 4. Chapitre 3, les dispositifs et outils liés au monde de l'entreprise

## 4.1. La GPEC, la modernisation des conventions de branches

**CONTEXTE ET ENJEUX**

Dès 2016, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est engagé aux côtés des partenaires sociaux dans l'effort de réflexion portant sur les questions liées à l'emploi, aux compétences et aux métiers dans un contexte de protection, de soutien, et de promotion de l'emploi local.

Ces questions revêtent un enjeu majeur dans une société en pleine mutation économique et compte tenu de la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Les entreprises doivent être incitées à s'interroger sur la pertinence des grilles de classifications des emplois pour dynamiser l'emploi, planifier les besoins en main d'œuvre et anticiper le développement des compétences par la négociation collective de branche et par la formation professionnelle.

La prise en compte de ces éléments passe par une rénovation des dispositions conventionnelles ainsi que par le développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Initié fin 2016, l'accompagnement de la branche « Industries » proposée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a conduit à la production de prototypes de grilles de classifications des emplois, lesquels ont été présentés aux partenaires sociaux.

Dans un second temps, comme prévu dans les travaux de réflexion sur le sujet, le gouvernement a mis en place un accompagnement de la branche « BTP » via un processus négocié et innovant, visant la modernisation de ses dispositions conventionnelles. Le processus a débuté mi 2019 et s'est achevé en décembre 2019.

Le secteur du BTP est sans conteste le secteur d'activité le plus durement touché par la crise.

Dans les années 2000 et jusqu'au début des années 2010, les chantiers considérables de construction des deux usines et les développements économiques connexes (en province Nord, zone VKP, en province Sud, autour de Goro) ont euphorisé le secteur du BTP. Les relais de développement offerts par la réalisation de quelques chantiers conséquents ces dernières années (Médipôle, Dumbéa Mall, Tour Plaza, Neobus) ont permis de ralentir temporairement la baisse d'activité. Ces chantiers maintenant terminés, le BTP reste en attente de nouvelles perspectives pour le redynamiser.

Plusieurs dispositifs avaient été mis en place pour tenter de soutenir la filière, telles que les mesures de soutien prises dans le cadre du dispositif PULSE, la création du RILI2 (dispositif de défiscalisation des logements intermédiaires) et le dispositif du prêt à taux zéro.

Aujourd'hui, des réflexions sont engagées sur les modalités de mise en place d'un nouveau dispositif de défiscalisation qui viserait dans le futur à la rénovation plutôt qu'à la construction de nouveaux logements.

## 4.2. Les certifications calédoniennes

**CONTEXTE ET DESCRIPTION DU PROCESSUS**

La compétence de délivrance de certifications professionnelles a été transférée à la Nouvelle-Calédonie en 1999 par la loi organique n° 99-209 du 19 mars 1999, qui prévoit en effet que la Nouvelle-Calédonie est seule compétente pour l'attribution de diplômes dans le cadre de la formation professionnelle. Elle précise également que la délivrance des titres et diplômes d'enseignement général reste de la compétence de l'Etat.

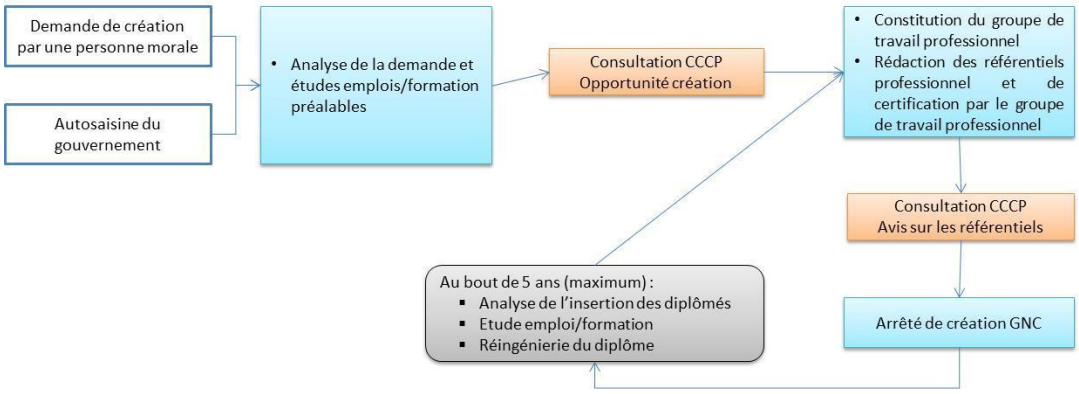
La Nouvelle-Calédonie a donc mis en place un système juridique, réglementaire et opérationnel permettant la création de certifications professionnelles dans une logique d'adéquation avec les besoins de son économie. Plusieurs autorités certificatrices coexistent en Nouvelle-Calédonie.

**Focus sur le processus de création d'une certification**

Les principes généraux guidant la création d'une certification professionnelle sont les suivants :

- Répondre aux besoins de l'économie calédonienne, en créant des certifications adaptées à l'évolution des qualifications et aux pratiques professionnelles
- Associer les partenaires sociaux et les professionnels aux différentes étapes du processus de création puis de mise en œuvre
- Développer une ingénierie de validation des compétences adaptée à tous les publics et à toutes voies d'accès (formation et VAE)

**LES ETAPES DE LA CREATION D'UNE CERTIFICATION PROFESSIONNELLE :**




**Etape 1 : le projet de création**

L'initiative de la demande peut provenir de plusieurs types d'acteurs du système économique :

- Une entreprise ou un groupe d'entreprise
- Une organisation professionnelle (syndicat, association, chambre consulaire, etc..)
- Une collectivité publique

Si la demande n'émane pas d'une organisation professionnelle ou d'une collectivité publique, elle doit être obligatoirement accompagnée d'un avis favorable d'une organisation professionnelle d'employeurs représentative de l'activité concernée ou d'une collectivité publique concernée par l'emploi des futurs certifiés

En tout état de cause, la certification n'est créée par la Nouvelle-Calédonie que si elle apporte la preuve de son utilité et de son intérêt sur le marché du travail.

Une étude d'opportunité est donc demandée pour éclairer la décision de la commission consultative de la certification professionnelle (CCCP) et du gouvernement sur l'intérêt de créer cette certification.

Le dossier devra notamment préciser :

- Le contexte économique : les opportunités ou contraintes économiques et/ou sociales qui ont conduit au projet de création de la certification
- Les conditions d'exercice du métier en Nouvelle-Calédonie :
  - effectif moyen et secteur d'activité des entreprises susceptibles d'offrir un emploi aux titulaires de la certification,
  - positionnement hiérarchique et fonctionnel des emplois ciblés pour les titulaires de la certification,
  - si la profession est réglementée
- Le potentiel d'insertion des futurs diplômés,
- Le public visé par la certification,
- Les structures ou experts consultés,
- Les études et travaux de référence : les travaux, observations, analyses, études prospectives, études de marché... auxquels le demandeur s'est référé lors de la création de la certification.

Après avis de la CCCP le gouvernement valide ou non le projet de création.

**Etape 2 : les travaux de rédaction des référentiels**

Un groupe de travail chargé de rédiger les référentiels professionnels et de certification est ensuite constitué. Est également réalisée une analyse de l'emploi sur le terrain auprès des employeurs concernés et des salariés exerçant le métier.

Le groupe de travail comprend:

- des professionnels représentant des employeurs et des salariés exerçant le métier concerné
- la DFPC
- une ou plusieurs directions techniques de la Nouvelle-Calédonie compétentes sur le secteur couvert le cas échéant (exemple : la DASS pour un diplôme du secteur de la santé).

Au cours de plusieurs réunions s'étalant sur plusieurs mois, le groupe de travail définit :

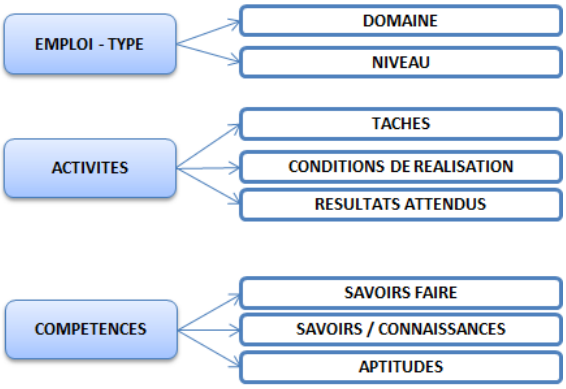
- le référentiel professionnel
- le référentiel de certification

Des experts peuvent en tant que de besoin être consultés au cours des travaux.

Le référentiel professionnel décrit le ou les emplois, les activités et les compétences liés au métier visé par la certification.

Il positionne la certification sur un niveau de qualification allant du niveau un au niveau huit.

Sont donc décrites de façon détaillée et contextualisée :




Le référentiel de certification est ensuite établi à partir des activités et compétences professionnelles détaillées dans le référentiel professionnel.

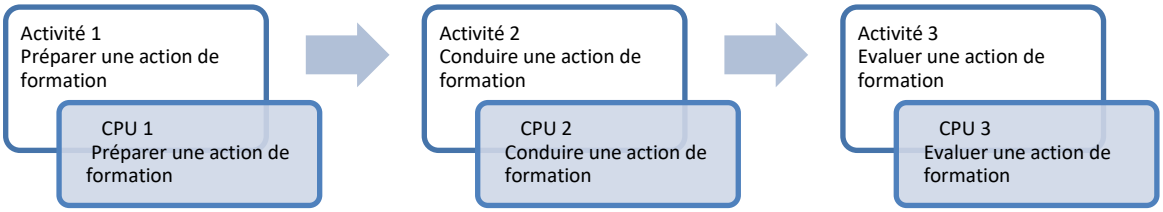
Il décrit :

- l'ensemble des capacités, connaissances et compétences validées par la certification,
- le niveau d'exigence attaché à chacune d'entre elles,
- les modalités et procédures d'évaluation,
- la nature des évaluations,
- leur durée,
- la composition du jury (nombre, titres et qualités des évaluateurs),
- la description du plateau technique.

Toutes les certifications de la Nouvelle-Calédonie sont composées d'unités constitutives sanctionnées par des certificats professionnels unitaires (CPU). Chaque certificat atteste que son titulaire maîtrise un ensemble cohérent de compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'une ou de plusieurs activités constitutives de l'emploi/métier visé par la certification.

Cela permet à un candidat soit d'obtenir la totalité du diplôme soit de n'en valider qu'une partie mais de pouvoir finaliser son parcours de certification dans un délai de 5 ans en repassant des épreuves pour valider les CPU auxquels il a échoué.

***Exemple : Diplôme de formateur d'adultes***




**Etape 3 ; la création de la certification**

A l'issue de ce travail de rédaction, le dossier est présenté à la CCCP qui émet un avis sur l'adéquation de la certification au regard des besoins en compétences des employeurs et sur le contenu des deux référentiels.

La décision de créations se concrétise par un arrêté du gouvernement. La certification professionnelle est alors inscrite au répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (RCP-NC).

## 4.3. La réforme de l'alternance

**CONTEXTE ET ENJEUX**

La réforme de l'alternance était l'une des actions complexes et très ambitieuses de la Stratégie, compte tenu notamment de la diversité des acteurs impliqués (employeurs, centres de formation, institutions, …) et des évolutions juridiques, règlementaires et opérationnelles qu'elle supposait. Après la phase de consultation et d'échange avec l'ensemble des acteurs qui a eu lieu de 2016 à 2017, 2018 a permis de finaliser la première étape de la réforme au travers du vote des textes modifiant le code du travail et qui visaient essentiellement :

- à créer un nouveau contrat unique d'alternance, remplaçant le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification professionnelle
- à rénover le statut des centres de formation par alternance
- à reposer les premières bases d'un financement plus équitable et plus transparent.

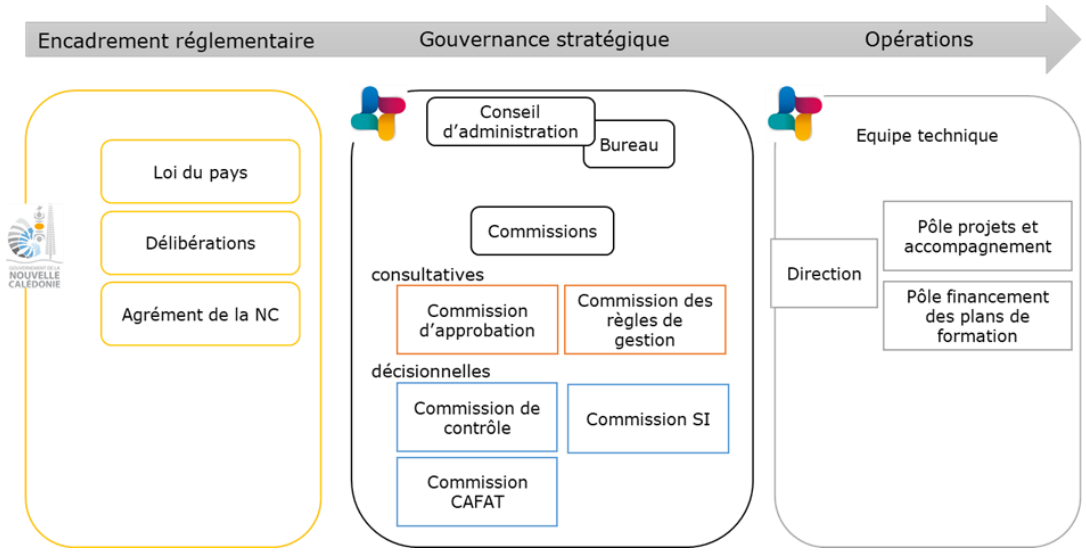
## 4.4. Le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF)

**CONTEXTE ET ENJEUX**

Lorsque la SEIP-NC a été conçue, le FIAF n'était encore qu'un projet. Le FIAF est dorénavant une structure opérationnelle, qui fonctionne depuis le second semestre 2017[5]. Il collecte une cotisation patronale pour la redistribuer sous la forme d'une offre de services visant à faciliter et promouvoir la formation professionnelle continue des salariés. La contribution, effective depuis le 1er avril 2017, est constituée par le versement par tous les employeurs du privé, de 0,2 % de leur masse salariale, plafonnée à la tranche 1 du RUAMM et collectée par la CAFAT. Cette cotisation ouvre les droits de l'employeur au Fonds. Les employeurs qui le souhaitent peuvent procéder à des versements volontaires sous deux formes :

- Soit les reliquats de leur 0,7%[6] que les employeurs choisissent de verser au Fonds plutôt qu'au Trésor, (et qui viennent alimenter l'enveloppe mutualisée)
- Soit un versement qui alimente l'enveloppe droit de tirage, et qui est un compte propre à l'employeur. Il peut l'utiliser dans la limite de l'abondement effectué moins les frais de gestion.

Le budget du FIAF a été estimé à environ 450 millions XPFsur une année pleine (estimation haute CAFAT), auquel il faut ajouter les versements volontaires potentiels.




[5] Assujettis à compter du 1er avril 2017 à une nouvelle contribution égale à 0,2 % des salaires versés (plafonnés à hauteur de la tranche 1 du RUAMM), les employeurs privés ont fait leur premier versement à la CAFAT en août 2017.

[6] Obligation de financement de la formation professionnelle continue pour tous les employeurs de Nouvelle-Calédonie (industriels, commerçants, artisans, agriculteurs, professions libérales, etc.) qui emploient au moins un salarié (0,2% pour les employeurs de moins de dix salariés, contribution additionnelle de 0,7% pour les employeurs de plus de dix salariés)

## 4.5. Le chômage partiel

**CONTEXTE ET ENJEUX**

La mesure dite de « chômage partiel » est un dispositif piloté par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie depuis 1983, qui a pour but de permettre aux entreprises qui connaissent des difficultés conjoncturelles de réduire temporairement leurs effectifs, et de fait leur masse salariale, puisque le coût des indemnités de chômage est supporté par la puissance publique. Il permet la mise en chômage partiel de tout ou partie de l'effectif d'une entreprise en difficulté, suite à l'instruction du dossier par les services de la DTE.

Cette prise en charge financière par la puissance publique s'élevait au départ à 66% du SMG, puis elle a été revalorisée dans le cadre du plan d'urgence locale de soutien à l'emploi (PULSE) mis en œuvre en 2016 pour répondre aux difficultés conjoncturelles liées à la récession économique pour se monter à 100% du SMG pour les entreprises rencontrant des difficultés imputables à cette crise économique. Cette réévaluation avait pour but de contribuer à la sauvegarde de l'emploi et de soutenir l'économie.

## 4.6. Le dispositif simplifie d'embauche :

**CONTEXTE ET ENJEUX**

Les acteurs économiques doivent faire face à des situations parfois imprévues ou ponctuelles qui les obligent à recruter un salarié supplémentaire pour une courte période et/ou dans l'urgence. Les formalités de traitement de ce salarié supplémentaire peuvent peser sur l'organisation, notamment d'une petite ou très petite entreprise. Dans un contexte économique difficile et dans une situation de stagnation de l'emploi salarié, le dispositif simplifié d'emploi (DSE) est un dispositif largement ouvert qui répond au besoin de rapidité et de simplicité d'embauche exprimé par les acteurs économiques, tout en maintenant les moyens de lutter contre le travail dissimulé.

La relance de l'emploi est une priorité dont l'atteinte nécessite de mobiliser et de créer les outils adaptés. Le dispositif simplifié d'emploi enrichit le code du travail d'un dispositif supplémentaire moderne et souple. Il est entré en vigueur depuis le 1er janvier 2017 (Articles Lp. 125-11 et suivants et R. 125-16 et suivants).

Géré par la CAFAT, le dispositif simplifié d'emploi (DSE : guide disponible sur le site de la CAFAT[7]) nécessite que l'employeur crée son compte utilisateur pour s'inscrire en ligne, et renseigne un volet d'identification qui constitue la déclaration préalable à l'embauche. Ce volet d'identification permet d'attester de la régularité au regard des obligations légales, de la situation d'une personne travaillant dans une entreprise. Le montant dû à la CAFAT au titre des cotisations sociales sera directement prélevé sur son compte bancaire après validation par l'employeur des informations nécessaires.

[7] https://www.cafat.nc/web/cotisants/dispositif-simplifie-d-emploi

Ce dispositif est destiné exclusivement aux emplois dont la durée annuelle civile n'excède pas trois mois, consécutifs ou pas, ou 507 heures, consécutives ou pas. Tous les employeurs peuvent recourir à ce dispositif, quelle que soit leur forme, particulier ou entreprise, quel que soit le métier exercé par le salarié et quel que soit son effectif. Les limitations au recours au dispositif concernent uniquement le volume d'activité et le montant de la rémunération. En outre, le recours au dispositif simplifié d'emploi pour le paiement des cadres et des rémunérations dont le montant est supérieur au plafond de la tranche A retenue pour le calcul de la retraite complémentaire est exclu.

L'allégement des obligations liées au formalisme du contrat de travail combiné avec la facilité d'utilisation en font un dispositif simple. Le recours au dispositif simplifié d'emploi évite à l'employeur d'établir une fiche de paie, laquelle est constituée par le volet social établi par la CAFAT à partir des informations transmises par l'employeur. Ce volet social comporte l'essentiel des mentions prévues par le code du travail sur le bulletin de paie.

Par ailleurs, l'employeur est dispensé d'établir un contrat écrit, de la remise au salarié d'un certificat de travail ainsi que, pour les entreprises dont c'est le premier salarié recruté, de la déclaration à effectuer auprès de l'inspection du travail.

# 5. Chapitre 4, La gouvernance et la fluidification du marché de l'emploi

## 5.1. La gouvernance

**CONTEXTE**

Trop longtemps, les politiques publiques ont fonctionné « en silo » sans coordination globale entre les institutions et les collectivités qui les portaient, ou dans des logiques de faible coordination. Ces pratiques constituaient un frein à leur efficacité et à l'efficience globale des systèmes de gestion de l'action publique, par la limitation des interactions verticales (entre les niveaux décisionnels et opérationnels) comme horizontales (à l'intérieur des strates décisionnelles et des strates opérationnelles).

S'est donc faite jour la nécessité d'une bonne coordination entre les différentes institutions comme facteur d'efficacité des politiques publiques. Cette volonté figurait dans le schéma NC 2025[8] et a également été rappelée lors des travaux, études, états généraux, organisés sur le thème de l'emploi et de la formation professionnelle. Le traitement en silo à la fois de chacun de ces secteurs, et également par les différentes institutions, a clairement montré ses limites alors même que des moyens financiers conséquents étaient accordés à ces politiques.

C'est la raison pour laquelle le cadre général de la gouvernance du secteur se doit d'être global et cohérent.

La SEIP-NC a inscrit la nécessité d'une gouvernance organisée en trois niveaux : un niveau politique, un niveau consultatif et un niveau technique. Cette organisation permet de garantir à l'ensemble des acteurs une stratégie claire et visible, validée par l'ensemble des parties prenantes politiques et sociales. C'est sur ces bases que par une loi du pays[9], une délibération[10] et un arrêté[11], la gouvernance du secteur a été institutionnalisée.

La gouvernance du secteur prend en considération le partage des compétences issu de la loi organique avec les trois provinces dotées de la compétence de droit commun et la Nouvelle-Calédonie qui partage avec les provinces la compétence en matière de formation professionnelle, qui

[8] Le Schéma NC 2025 est inscrit dans l'accord de Nouméa et relève de l'article 211 de la Loi organique du 19 mars 1999. Ce schéma a vocation à exprimer les orientations fondamentales, les objectifs et les moyens pour un développement cohérent et équilibré du territoire dans les domaines économiques, sociaux et culturels. Les contrats de développement devront être compatibles avec les orientations retenues dans le schéma.

[9] Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 relative à la gouvernance dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[10] Délibération n° 180/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

[11] Arrêté n° 2019-559/GNC du 12 mars 2019 fixant le nombre de membres et constatant la composition nominative du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

dispose de la compétence dans le domaine du placement, même si elle l'a déléguée aux provinces et qui dispose de la compétence en droit du travail pour édicter la réglementation applicable.

Cette gouvernance repose d'une part sur la conférence des exécutifs qui est l'instance de concertation politique et d'autre part sur le Conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles (CSEIFOP) qui est l'instance consultative et qui se subdivise en commissions techniques. Cette instance est le lieu où les différentes institutions et parties prenantes se réunissent pour décliner de la manière la plus efficace possible les politiques publiques décidées par la conférence des exécutifs.

Sa composition repose sur trois collèges distincts.

| Collège | Organisations | nb |
|---|---|---|
| **Exécutifs** | Gouvernement | 1 |
| | Province Iles | 1 |
| | Province Nord | 1 |
| | Province Sud | 1 |
| | **Sous Total** | **4** |
| **Partenaires sociaux (représentation paritaire)** | Syndicats de salariés représentatifs au niveau Nouvelle-Calédonie | 7 |
| | Syndicats d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel | 7 |
| | **Sous Total** | **14** |
| **Représentants des acteurs du secteur** | 3 Chambres consulaires | 3 |
| | FIAF-NC | 1 |
| | FOFP-NC | 1 |
| | Opérateur agréé au titre du service public de l'orientation | 1 |
| | Représentant des personnes en situation de handicap | 1 |
| | Service public provincial de placement | 3 |
| | **Sous Total** | 10 |
| **Total** | | **28** |

Il est le lieu d'information des acteurs sur :

- les politiques menées par les provinces et la Nouvelle-Calédonie ;
- les moyens qui y sont alloués ;
- la déclinaison opérationnelle prévue ;
- les projets de textes en préparation.

Le CSEIFOP rend également un avis sur le bilan annuel des politiques publiques. Il assure la mise en réseau des systèmes d'information.

Le CSEIFOP dispose d'une assemblée plénière qui regroupe tous ses membres ainsi que de 4 commissions techniques qui traitent des domaines couverts par le conseil :

- la commission technique formation et insertion professionnelles ;
- la commission technique orientation professionnelle ;
- la commission technique emploi ;
- la commission technique observatoire des métiers, des qualifications, du rééquilibrage

## 5.2. Connaissance et objectivation de la situation de l'emploi

**CONTEXTE**

Dans le cadre de la naissance officielle du GIP fin 2018, les missions qui étaient jusqu'alors dévolues à l'IDCNC ont été ventilées dans d'autres structures. L'observatoire de l'emploi, des qualifications des salaires et de la formation (OEQSF) a ainsi intégré le Service d'Aménagement et de Planification (SAP), entité placée sous l'autorité du secrétariat général du gouvernement. Ce repositionnement de l'observatoire permet désormais à la Nouvelle-Calédonie de disposer en responsabilité directe d'un outil de mesure de l'activité et des besoins dans les secteurs de l'emploi et de la formation. Le travail de l'observatoire se concentre sur une approche au niveau individuel (étude des différents profils d'individus dans l'emploi et la formation) et une déclinaison des informations par métier. Ses principales missions sont :

- Répondre à la commande publique
- Recueillir, traiter et analyser l'ensemble des données disponibles en matière d'emploi et de formation
- Repérer les besoins en emplois des entreprises
- Identifier les viviers potentiels de main-d'œuvre

Le service d'aménagement et de planification était naturellement l'entité la plus qualifiée pour intégrer l'observatoire de par sa vocation à préparer, en partenariat avec les services de l'État et en liaison avec les autres acteurs concernés, le schéma d'aménagement et de développement de la Nouvelle-Calédonie.

### 5.2.1.Système d'information partagé

**CONTEXTE ET ENJEUX**

La question d'un Système d'Information de l'emploi partagé entre les quatre collectivités parties prenantes de la Stratégie, et plus spécifiquement du point de vue opérationnel par les trois services de placement provinciaux, est fondamentale. En effet, ces trois entités ont vocation à accueillir, accompagner et enregistrer les personnes en recherche d'emploi. Elles entretiennent également des relations privilégiées avec les entreprises dans le cadre de leurs démarches de recrutement. Ces trois services de placement sont donc les dépositaires d'informations fondamentales sur les flux de demandeurs d'emplois et plus généralement sur le marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie. Toutefois, pour que ces informations soient utilisées de manière pertinente notamment par les décideurs politiques, il est nécessaire que les informations recueillies auprès des trois entités puissent être consolidées et synthétisées, et donc que la structure des données soit identique entre les trois services.

Par ailleurs, cette unicité dans la structure des données est également la garante de l'observation diachronique de ces données de manière à pouvoir disposer de tendances d'une année sur l'autre.

Jusqu'en 2018, la situation qui prévalait était conforme à cette nécessité puisque seul un système d'information partagé par les trois services de placement (appuyé sur l'application informatique ODE (offre et demandes d'emploi)) existait en Nouvelle-Calédonie,. Cette application était également

utilisée pour un reporting centralisé par l'Observatoire de l'IDCNC (transféré depuis au Service d'Aménagement et de Planification (SAP). L'Observatoire était donc en capacité de fournir des statistiques consolidées sur le marché de l'emploi.

## SI Emploi, le projet de déploiement de BOOST à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie

A fin 2018, face au constat d'une application coûteuse et à la technologie jugée obsolète par une majorité d'utilisateurs, la province Sud a décidé de développer une nouvelle application de gestion des offres et des demandes d'emploi dénommé « BOOST », développé pour les besoins métiers propres des agents du service de l'emploi de la DEFE. Il devait répondre à des besoins opérationnels tels que la traçabilité du parcours des individus, le déploiement d'une offre de services aux clients de la province Sud et un meilleur suivi entre partenaires institutionnels avec un échange de données. Autre objectif affiché, il devait garantir une autonomie sur la gestion de l'application et une plus grande maitrise des dépenses. Il a été mis en service en décembre 2018.

La province Sud considère que BOOST est un maillon provincial d'un système territorial d'information de l'emploi organisé et géré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, qui permettra notamment à ce dernier de disposer de toutes les données nécessaires au pilotage du secteur de l'emploi. BOOST sera proposé aux services de placement de la province Nord et des Iles et fera l'objet d'échanges à l'occasion de commissions techniques du CSEIFOP.

Mais la mise en œuvre de cette application au seul bénéfice des services de la province Sud a provoqué deux conséquences dommageables, sous la forme d'une rupture statistique, due au fait que les deux autres services de placement ont continué à utiliser l'applicatif ODE.

- L'unicité de structuration des données entre les trois services de placement a disparu avec l'abandon par la province Sud d'ODE, et son remplacement par l'application BOOST. Les structures de données n'était plus les même, la consolidation des données entre ces trois services n'était plus réalisable. Ainsi, la production de données sur le marché de l'emploi consolidées au niveau de l'ensemble de de la Nouvelle-Calédonie.
- Du point de vue diachronique, compte tenu de la différence de structure de données entre l'ancienne et la nouvelle application, il n'était plus possible d'observer les données de manière chronologique, d'une année sur l'autre. Autrement dit, l'observation de l'évolution temporelle des données sur l'emploi était rendue impossible par la co-existence de ces deux applicatifs, ou plus exactement par la supplantation de l'un par l'autre.

## Emploi.gouv.nc

Outre l'objectif de rendre effective l'obligation de dépôt d'offre d'emploi prévue par le code du travail de Nouvelle-Calédonie, le site emploi.gouv.nc favorise la rencontre de la demande et de l'offre d'emploi, et répond au besoin de simplification et de modernisation de l'administration calédonienne.

Ce site offre la possibilité à un employeur de s'identifier et de déposer simplement une offre par la mise en place d'un système d'habilitation. Grâce à la télé-déclaration, l'employeur est accompagné dans chaque étape de la rédaction de son offre d'emploi, et peut ensuite déposer et enregistrer son

offre sur le site. A l'issue du dépôt, une attestation de dépôt de l'offre d'emploi est délivrée justifiant de son obligation légale.

Côté demandeur d'emploi et pour toute personne qui le souhaite, les offres actualisées et disponibles peuvent être consultées librement sans avoir besoin de s'identifier au préalable.

### 5.2.2.L'enquête sur les forces de travail (EFT)

La Stratégie devait se doter d'un outil de mesure de la situation de l'emploi et de son évolution au fil des années. Au-delà des données fournies par l'observatoire, l'enquête sur les forces de travail (Enquête EFT) doit permettre de dessiner un panorama de l'emploi à un moment T et de le comparer avec des observations rigoureusement identiques en termes de méthode d'une année sur l'autre.

Cette enquête a vocation à balayer la situation de l'emploi de manière panoramique, en proposant des points d'observation multicritères et en se basant sur des référentiels et des standards éprouvés, tels que les définitions du Bureau Internationale du Travail (BIT).

## 5.3. Les services de placement

### 5.3.1.Cap emploi, province nord

**CONTEXTE ET DESCRIPTION**

Le Centre d'Action pour l'Emploi (Cap emploi) est un établissement public administratif de la Province Nord ayant pour missions :

- D'assister les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel pour favoriser leur reclassement ou leur évolution professionnelle
    - Il accueille, informe, conseille et oriente les publics en recherche d'emploi ;
    - Il effectue des mises en relation sur les offres d'emploi correspondant à leur profil ;
    - Il organise et met en place des ateliers de recherche d'emploi : CV, préparation aux entretiens d'embauche, rédaction de lettre de motivation,…
- D'assister les employeurs pour l'embauche ou le reclassement de leurs salariés
    - Recueillir, saisir et diffuser les offres d'emploi ;
    - Identifier les profils recherchés ;
    - Mettre en relation les candidats et les recruteurs ;
    - Participer à la mise en œuvre des procédures de recrutement et de sélection (recrutement de masse) ;
- D'exécuter des missions convenues d'un commun accord avec la Province Nord
    - Il assure la gestion de dispositifs pour le compte des collectivités ;

- Il assure un rôle de conseil et d'avis auprès des institutions ;

L'illettrisme et la formation sont exclus du champ d'intervention de Cap Emploi ;

Suite à un audit réalisé en 2012, Cap emploi a fait évoluer fortement son organisation en révisant son implantation territoriale en donnant corps à une notion d'Espace Territorial Homogène (ETH) qui croise à la fois une approche géographique et sectorielle. Chaque ETH est « servi » par une agence dédiée :

- ETH Espace de l'Ouest : Agence de Koné (secteurs porteurs agriculture, pêche, mines, construction et services)
- ETH Espace Grand Nord : Agence de Koumac (secteurs porteurs : Agriculture, pêche et Mines)
- ETH Côte Océanienne : Agence de Poindimié (secteurs porteurs : agriculture, pêche et services)
- ETH Agence Sud Minier : Agence de Canala (secteurs porteurs : pêche et mines)

Notons que Cap emploi s'est engagé dans une démarche « exigeante » de certification ISO 9001 et à ce titre a décrit un ensemble cohérent de 9 processus qui structure ses activités.

### 5.3.2.Le service de l'emploi de la DEFE, province sud

**CONTEXTE ET DESCRIPTION**

La Direction de l'Economie de la Formation et de l'emploi est une direction de la province Sud. Elle compte 105 agents répartis entre quatre services, dont le Service de l'Emploi (SE), en charge du placement des demandeurs d'emploi, et huit antennes. Elle a pour mission

- Le placement des demandeurs d'emploi, le recrutement, la formation, l'insertion des publics en difficultés, la prévention l'information la médiation ;
- Le soutien aux investissements des entreprises (création, extension, mise aux normes, études préalables de faisabilité ou encore recherche et développement) et à la création d'emplois, la mise en œuvre de la politique provinciale de développement économique (artisanat, industries, tourisme services, …) le développement de l'économie sociale et solidaire.

Le service de l'Emploi est composé de trois bureaux, le Bureau de la Recherche d'Emploi, le Bureau de la Relation Entreprise et le Bureau de l'Emploi de l'Intérieur.

## 5.4. Le projet de mise en œuvre d'un service public de l'emploi

**CONTEXTE ET ENJEUX**

La compétence en matière de placement des demandeurs d'emploi relevant du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie aux termes de l'article 22-2 de la loi organique modifiée n° 99-209 du 19 mars 1999, a été, à leur demande, déléguée aux trois provinces.

Les compétences déléguées portent sur

- Le recueil des demandes d'emploi et la prospection des offres d'emploi sur leur territoire ;
- La mise en relation des demandeurs d'emploi et des employeurs ;
- L'aide aux demandeurs d'emploi dans leur demande et la proposition des services d'information, de conseil et d'orientation professionnelle ;
- L'offre aux employeurs d'un appui dans le cadre des opérations de recrutement, tel que l'aide à la formulation d l'offre d'emploi, l'aide au recrutement, la présélection des candidats, la formation et l'adaptation au poste de travail.

Il est à noter que ces conventions donnent également compétence à la province à déterminer les règles applicables en matière d'inscription en qualité de demandeur d'emploi, dans le respect néanmoins des règles générales prévues par la réglementation en vigueur et notamment le code du travail de la Nouvelle-Calédonie.

La stratégie inscrit dans le cadre de ce troisième objectif la nécessité de 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.

Le 6 décembre 2017, un séminaire s'est tenu avec les trois structures publiques de placement provinciales sous l'égide de la direction du travail et de l'emploi (DTE), sur les thèmes de l'offre de service et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi. Ce séminaire a permis de partager des une bonne compréhension des missions, des modes d'accompagnement de la demande d'emploi et des règles de gestion de l'offre, et d'établir des définitions, tout en intégrant les spécificités sociales et géographiques de chacune des provinces.

Puis, du 23 au 30 octobre 2018, la Nouvelle-Calédonie en accord avec les trois provinces, a confié la réalisation d'un diagnostic sur l'organisation et le fonctionnement actuel des structures provinciales de placement (SPP) à des experts de Pôle Emploi. A la suite de ce diagnostic partagé, des leviers d'action majeurs ont été identifiés pour permettre de faire évoluer les structures publiques dans une démarche d'instauration d'un service public de l'emploi à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie.

# 6. Annexes

## 6.1. CEP rénové

Ce cadre d'évaluation de la performance fait l'objet d'une réactualisation après un diagnostic sur les indicateurs réalisé entre octobre et novembre 2018. Ce diagnostic a établi la nécessité de reprendre un certain nombre de ces indicateurs, afin de les réaligner avec certaines des évolutions que connait la stratégie au fil des années.

**NB** :

- les indicateurs suivi d'un « ' » ont fait l'objet d'une refonte
- de manière à garantir une lisibilité optimale sur ces indicateurs, à chacun d'entre eux sera associée une « fiche indicateur » décrivant précisément ses composantes, mode de calcul, (fiches en cours de construction).

◆ **I/ Indicateurs de performance**

◆

◆

| **Objectif spécifique 1 : Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail** |
|---|
| **Action 1.1 : Caractériser les publics cibles** |

◆ ***IR.1'** : Taux de prescription (Cet indicateur a vocation à mesurer la capacité du réseau RIIFE à proposer des parcours d'insertion aux personnes en demande, et globalement, la pertinence du système insertion formation dans son ensemble).

◆

◆ ***IR.2'** : effort de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés en formation (Cet indicateur a vocation à mesurer la capacité du dispositif de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie à intégrer des publics éloignés de l'emploi, cibles de la stratégie).

◆

| **Action 1.3 : mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue de favoriser l'employabilité** |
|---|

◆ ***IR.3** : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité des stagiaires à valider le certificat de compétences essentielles).

◆

***IR.4'** : Taux d'insertion (Cet indicateur a vocation à mesurer la performance du dispositif de formation financé par la Nouvelle-Calédonie, et notamment sa capacité à accompagner les personnes vers l'insertion professionnelle.

**Objectif spécifique 2 : Accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi**

**Action.2.1 : Créer les conditions d'une GPEC en entreprise**

**IR.5 :** Grille de classification des emplois et des compétences présentée en commission technique paritaire (CR + grilles) (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité des branches professionnelles à intégrer la GPEC dans leur activité).

◆

**Action.2.2 : Développer les certifications calédoniennes**

◆ **IR.6** : Augmentation du nombre de certifications professionnelles enregistrées au RCP-NC (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité des représentants des différents secteurs économiques à construire des certifications permettant de stabiliser la validation des compétences dans leur domaine).

◆

**Action.2.3 : Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle**

◆ **IR. 7'** : nombre de places conventionnées en alternance (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité du dispositif de formation à offrir des parcours de formation favorisant l'acquisition de compétences professionnelles en entreprise).

◆

◆

**Objectif spécifique 3 : Assurer l'efficience de l'action publique**

**Action 3.1 : Organiser la gouvernance (à 3 niveaux)**

**IR.8** : Mise en œuvre de la gouvernance partagée de la Politique de l'emploi et de l'insertion instituée avec l'établissement formel des trois niveaux et la validation du Congrès (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité des institutions de la Nouvelle-Calédonie à mettre en place et faire fonctionner un système permettant de coordonner les politiques publiques en faveur de l'emploi et de l'insertion).

**Action 3.2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi**

**IR.9** : Réalisation de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT) à partir de 2018

**IR.10** : Augmentation du nombre d'offres connues des services provinciaux de placement et des systèmes d'information (cet indicateur a vocation à mesurer l'effet des mesures incitatives prises par la Nouvelle-Calédonie en direction des employeurs pour une meilleure connaissance du marché de l'emploi).

**Action 3.3 : Fluidifier le marché de l'emploi**

**IR.11** : Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement inscrites au Code du Travail (cet indicateur permettra de vérifier l'opérationnalisation de la mise sur pied de la gouvernance via la coordination des services provinciaux de placement au sein d'un service public de l'emploi)

*** IR.12'** : taux d'accès à l'emploi (cet indicateur a vocation à mesurer l'efficacité des services de placement ainsi que le dynamisme du marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie).

* Ces taux se déclinent par genre, province de naissance et province de résidence.

<table>
<tr><th colspan="6">Taux de prescription<br>IR 1’</th></tr>
<tr><td>Objectif</td><td colspan="5">La Politique vise dans son objectif spécifique 1 à aider les publics les plus éloignés de l’emploi à intégrer le marché du travail. Cet objectif ne peut être atteint que par la mise en œuvre de parcours vers l’insertion professionnelle mobilisant l’ensemble des dispositifs pertinents, quelle que soit la collectivité qui le porte et prescrits par les partenaires du réseau RIIFE. Cet indicateur permet d’observer une partie de cette activité, celle qui porte sur les prescriptions effectuées par l’ensemble du réseau RIIFE en direction du dispositif de formation de la Nouvelle-Calédonie (FPC et apprentissage). Si pour des questions d’absence de parallélisme des formes et de structures de données dans les différents systèmes d’information, l’activité de prescription vers les autres dispositifs d’insertion ne peut être agrégée dans le calcul de l’indicateur, l’activité de prescription globale dans le réseau est observée par ailleurs.</td></tr>
<tr><td>Calcul</td><td colspan="5">Nombre de personnes prescrites dans un parcours<br>de formation professionnelle continue ou en apprentissage<br>----------x 100<br>Nombre de personnes reçues par le réseau RIIFE et<br>susceptibles d’être inscrites sur un parcours FPC ou<br>une formation en apprentissage</td></tr>
<tr><td>Observations</td><td colspan="5">Cet indicateur a fait l’objet d’une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018. Jusqu’alors, cet indicateur ne mesurait que les prescriptions de parcours de formation dans le cadre de la programmation de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie. La démarche de réactualisation du Cadre d’Evaluation de la Performance (CEP) a acté le fait de globaliser cette observation en intégrant dans le calcul de cet indicateur les prescriptions vers les formations en apprentissage. La réactualisation de cet indicateur a également porté sur la sécurisation des sources de données et la formalisation détaillée de ses composantes.</td></tr>
<tr><td>Source</td><td colspan="5">Réseau RIIFE/ SEFORA/RELIEF</td></tr>
<tr><td>Fiche indicateur</td><td colspan="5">Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-01</td></tr>
<tr><td>Valeur de référence/cibles</td><td>Valeur de référence 2016 (observée en mars 2017)<br>48,7%</td><td>Valeur de référence 2017 (observée en mars 2018)<br>49,5%</td><td>Valeur cible 2018 (observée en mars 2019)<br>49,5%</td><td>Valeur cible 2019 (observée en mars 2020)<br>51%</td><td>Valeur cible 2020 (observée en mars 2021)<br>52%</td></tr>
</table>

| **Effort de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés<br>IR 2'** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | La population de demandeurs d'emploi non qualifiés est particulièrement fragile et ses chances d'insertion professionnelle faibles. Par ailleurs, les parcours vers l'insertion ont une double vocation : remobiliser des publics éloignés de l'emploi, puis les mener vers l'acquisition de compétences professionnelles reconnues afin de faciliter leur insertion. La capacité du dispositif de formation professionnelle continue à intégrer ces publics les plus éloignés de l'emploi constitue donc un enjeu majeur. L'effort de prise en charge de ces publics se mesure donc par la surreprésentation de cette population dans les formations, évaluée par rapport au vivier global des demandeurs d'emploi. | | | | |
| **Calcul** | Taux de Demandeurs d'Emploi non qualifiés inscrits en formation<br>----------<br>Taux de Demandeurs d'Emploi non qualifiés dans le vivier global des demandeurs d'emploi | | | | |
| **Observations** | Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018. | | | | |
| **Source** | Réseau ISEE/SEFORA | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-02 | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | Valeur de référence 2016<br>**1,17** | Valeur de référence 2017<br>**1,39** | Valeur cible 2018<br>**1,45** | Valeur cible 2019<br>**1,5** | Valeur cible 2020<br>**1,55** |

<table>
<tr><th colspan="6">Taux de réussite au certificat de compétences essentielles (CCE)<br>IR 3</th></tr>
<tr><td>Objectif</td><td colspan="5">La notion d’employabilité est centrale dans la stratégie. Les parcours vers l’insertion ayant vocation à développer celle-ci, la Politique prévoit donc le renforcement du CCE et de sa prescription. Il est dès lors important de mesurer la réussite au certificat afin d’évaluer l’impact des parcours sur l’amélioration tangible de la capacité des bénéficiaires à s’insérer.</td></tr>
<tr><td>Calcul</td><td colspan="5">Nombre de stagiaires ayent obtenu le CCE<br>----------x 100<br>Nombre de stagiaires présentés à l’examen</td></tr>
<tr><td>Observations</td><td colspan="5">Mode de calcul revu en 2018 pour mesurer un taux de réussite (le taux mesuré auparavant était un taux de validation)</td></tr>
<tr><td>Source</td><td colspan="5">DFPC</td></tr>
<tr><td>Fiche indicateur</td><td colspan="5">Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-03</td></tr>
<tr><td>Valeur de référence/cibles</td><td>Valeur de référence 2016<br><br>65%</td><td>Valeur cible 2017<br><br>70%</td><td>Valeur cible 2018<br><br>75%</td><td>Valeur cible 2019<br><br>80%</td><td>Valeur cible 2020<br><br>85%</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th colspan="6">Taux d’insertion<br>IR 4’</th></tr>
<tr><td>Objectif</td><td colspan="5">Cet indicateur a vocation à mesurer la performance du dispositif de formation financé par la Nouvelle-Calédonie, et notamment sa capacité à accompagner les personnes vers l’insertion professionnelle.<br>Le taux d’insertion est l’un des deux sous-indicateurs employés pour la mesure de l’IR 4 : taux de sorties dynamiques.<br>L’observation porte sur les personnes sortant de formation professionnelle continue et de formation en apprentissage.</td></tr>
<tr><td>Calcul</td><td colspan="5">Nombre de bénéficiaires en emploi<br>---------- x 100<br>Nombre d’inscrits en formation professionnelle<br>continue ou en apprentissage</td></tr>
<tr><td>Observations</td><td colspan="5">Cet indicateur a fait l’objet d’une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018.</td></tr>
<tr><td>Source</td><td colspan="5">CAFAT/ SEFORA/RELIEF</td></tr>
<tr><td>Fiche indicateur</td><td colspan="5">Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-04</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Valeur de référence/cibles</td><td>Valeur de référence 2016</td><td>Valeur de référence 2017</td><td>Valeur cible 2018</td><td>Valeur cible 2019</td><td>Valeur cible 2020</td></tr>
<tr><td>41%</td><td>39%</td><td>40%</td><td>42%</td><td>43%</td></tr>
</table>

| Grilles de classification des emplois dans les conventions collectives<br>IR 5 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | La classification des emplois est un système qui permet de classer les différents métiers les uns par rapport aux autres, compte tenu des compétences exercées et des connaissances et aptitudes nécessaires. Elle permet aux acteurs de l'entreprise de disposer d'un outil commun de lecture de la qualification des emplois. Les classifications actuelles sont fondées sur le principe des « critères classants ».<br>L'objectif est de mettre en place des classifications déterminées en fonction de critères tels que l'autonomie, la responsabilité, le type d'activités et de tâches, et les connaissances requises. | | | | |
| **Calcul** | Décompte annuel des grilles de classification des emplois et des compétences présentées en commission technique paritaire (CR + grilles) | | | | |
| **Observations** | Refonder les grilles de classification autour de la notion de « compétences » et mettre en place un dispositif de gestion des emplois et des compétences, permet de faire converger les intérêts des salariés et de l'employeur.<br>D'autre part, cette meilleure lisibilité des emplois peut également contribuer à améliorer la formulation des besoins futurs des entreprises qui sert à la construction de la commande publique de formation professionnelle.<br>Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018. Il était en effet nécessaire de modifier les modalités de calcul de l'atteinte de l'objectif (il a été établi qu'il était difficile de s'engager sur des questions qui échappent au contrôle de la NC, telle que la signature d'une convention collective rénovée, (définition précédente des cible)). | | | | |
| **Source** | DTE | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-05 | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | Valeur de référence 2016<br>**0** | Valeur cible 2017<br>**0** | Valeur cible 2018<br>**1** | Valeur cible 2019*<br>**2** | Valeur cible 2020*<br>**3** |

*** :** les valeurs sont des cumulés annuels (la valeur « 2 » pour 2019 s'entend en additionnant la valeur 2018 et la valeur 2019, etc.) Autrement dit, il est prévu la création d'une grille de classification chaque année de 2018 à 2020.

| Augmentation du nombre de certifications professionnelles<br>IR 6 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | L'augmentation du nombre de certifications calédoniennes, créées en étroit partenariat avec les professionnels et les partenaires sociaux au sein du comité consultatif de la certification professionnelle (CCCP), vise à assurer une meilleure adéquation entre les compétences acquises par les publics en recherche d'insertion et les attentes des acteurs économiques en termes de qualification. | | | | |
| **Calcul** | Nombre d'inscriptions annuelles de certifications nouvelles ou refondues au RCP-NC**.** | | | | |
| **Source** | **DFPC – RCP-NC** | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-06 | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | **Valeur de référence 2016**<br>**56** | **Valeur cible 2017**<br>**58** | **Valeur cible 2018**<br>**60** | **Valeur cible 2019**<br>**62** | **Valeur cible 2020**<br>**65** |

| Volume de places conventionnées en apprentissage<br>IR 7’ | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | Faire de l’alternance un outil d’insertion efficace en positionnant l’entreprise comme lieu incontournable d’apprentissage des métiers. La réforme de l’alternance a institué un contrat unique d’alternance.<br>Il s’agit donc de mesurer l’effort de la puissance publique réalisé pour adapter la formation en alternance à la situation économique, en observant l’achat annuel de places en formation par alternance. | | | | |
| **Calcul** | **Nombre de places en alternance** | | | | |
| **Observations** | Cet indicateur, fortement sensible à la conjoncture économique et à la capacité des entreprises à embaucher a fait l’objet d’une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018. La Nouvelle-Calédonie a en effet réalisé le constat de la difficulté à atteindre les objectifs fixés par cet indicateur en raison du déficit de signatures de contrats et de nombre de places en apprentissage. Le nouvel indicateur IR 7’ « nombre de places conventionnées » mesure la progression de l’achat de places dans les sections d’apprentissage | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-07 | | | | |
| **Source** | **DFPC – SEFORA** | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | **Valeur de référence 2016 (fixée fin 2016 pour 2017)**<br>**767** | **Valeur cible 2017 (fixée fin 2017 pour 2018)**<br>**775** | **Valeur cible 2018 (fixée fin 2018 pour 2019**<br>**835** | **Valeur cible 2019 (fixée fin 2019 pour 2020)**<br>**855** | **Valeur cible 2020 (fixée fin 2020 pour 2021)**<br>**875** |

| Organisation de la gouvernance autour de trois niveaux<br>IR 8 | | |
|---|---|---|
| **Objectif** | La loi organique attribué une compétence de droit commun aux assemblées de provinces et une compétence d'attribution à la Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, elle permet la délégation de compétence détenue par la Nouvelle-Calédonie en direction des provinces, comme cela a été réalisé dans le domaine du placement des demandeurs d'emploi. Il en résulte des compétences qui se recouvrent et dont l'organisation se révèle indispensable pour à la fois assurer aux citoyens un service public de qualité dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle mais également afin d'accroitre l'efficience des politiques publiques, et pérenniser ainsi les finances publiques.<br>L'objectif est de mettre en place cette gouvernance avec ;<br>- Un niveau technique avec des comités techniques dédiés composés de personnes ayant une expertise dans les domaines de l'emploi, de la formation, des systèmes d'information, et de la réglementation. Leurs travaux, organisés et encadrés, seront portés à la connaissance des échelons consultatif et décisionnel ;<br>- Un niveau consultatif : création d'un comité consultatif travail, emploi, formation et insertion dont la mission est de d'émettre un avis sur les textes, sur la mise en œuvre de la stratégie et émettre des propositions à l'échelon politique. Cet échelon est composé notamment d'élus, de partenaires sociaux<br>- Un niveau gouvernance de la politique pour piloter la stratégie emploi-insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie. Ce niveau validera également les RAE dans le cadre du 11ème FED. | |
| **Calcul** | Na | |
| **Observations** | Élément essentiel pour la libération de la tranche A | |
| **Source** | Loi organique | |
| **Valeur de référence/cibles** | VR : pas de gouvernance institutionnalisée | 2017 2018 2019 2020<br><br>Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance |

| Réalisation de l'enquête sur les forces de travail<br>IR 9 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **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. | | | | |
| **Calcul** | **NA.** | | | | |
| **Observations** | **La première phase de l'enquête emploi sera menée à la fin de l'année 2017.** | | | | |
| **Source** | | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | **VR : 2016<br>Absence** | **2017<br>EFT** | **2018<br>EFT** | **2018<br>EFT** | **2019<br>EFT** |

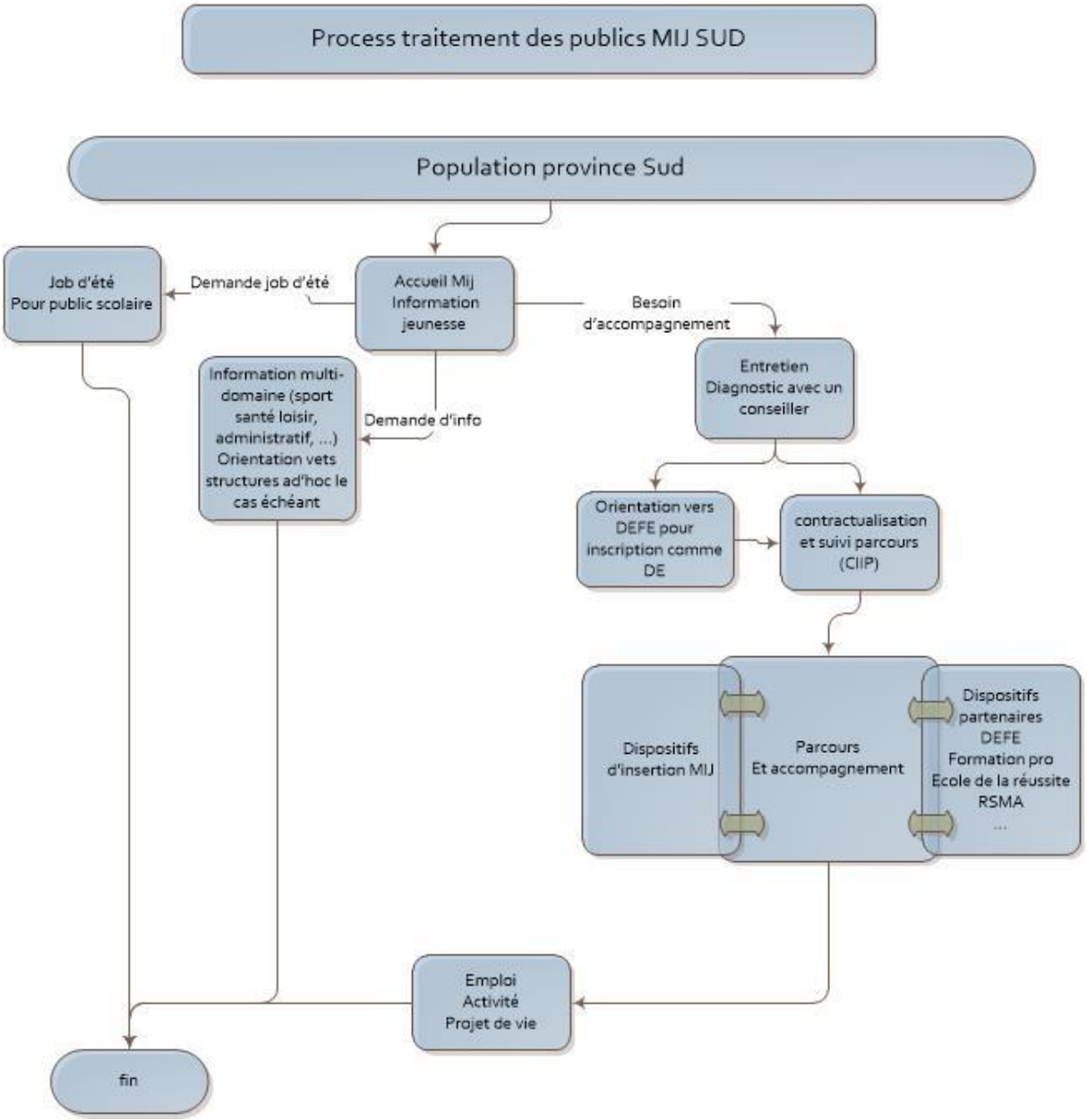
| Taux de dépôt d'offres d'emploi<br>IR 10 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | Améliorer la connaissance des besoins des entreprises en emplois et en compétences en favorisant le dépôt des offres auprès des services de placement et du site de dépôt d'offres d'emplois (GEODE) | | | | |
| **Calcul** | Le calcul est réalisé à partir du nombre d'offres d'emploi connues par rapport au nombre de déclarations préalables à l'embauche réalisées au cours d'une année | | | | |
| **Observations** | Toutes les DPAE ne correspondent pas forcément à un nouveau poste. Toutefois, leur chiffre est pertinent pour apprécier le volume d'offres déposées par rapport aux recrutements réalisés.<br>Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018, car les valeurs de références et valeurs cibles étaient erronées. | | | | |
| **Source** | Rapport annuel de la CAFAT pour le nombre de DPAE – Le marché de l'emploi, bilan annuel pour le nombre d'offres d'emploi déposées puis chiffres du site du dépôt d'offre d'emploi public à partir de 2017 | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-10 | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | Valeur de référence 2016<br>**8,7%** | Valeur de référence 2017<br>**9,3%** | Valeur cible 2018<br>**10%** | Valeur cible 2019<br>**10,5%** | Valeur cible 2020<br>**10,5%** |

| Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement<br>IR 11 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | Réglementer sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie les modalités de traitement des offres d'emploi. Cette harmonisation contribue à la fois à assurer un service public de placement d'une qualité égale sur tout e territoire, mais va également permettre d'améliorer la connaissance du marché de l'emploi calédonien en homogénéisant les modalités de fonctionnement. | | | | |
| **Calcul** | Sans objet | | | | |
| **Observations** | Modification du code du travail de Nouvelle-Calédonie | | | | |
| **Source** | Loi organique | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | VR : Na | 2017 | 2018 | 2019 Modification du code du travail | 2020 |

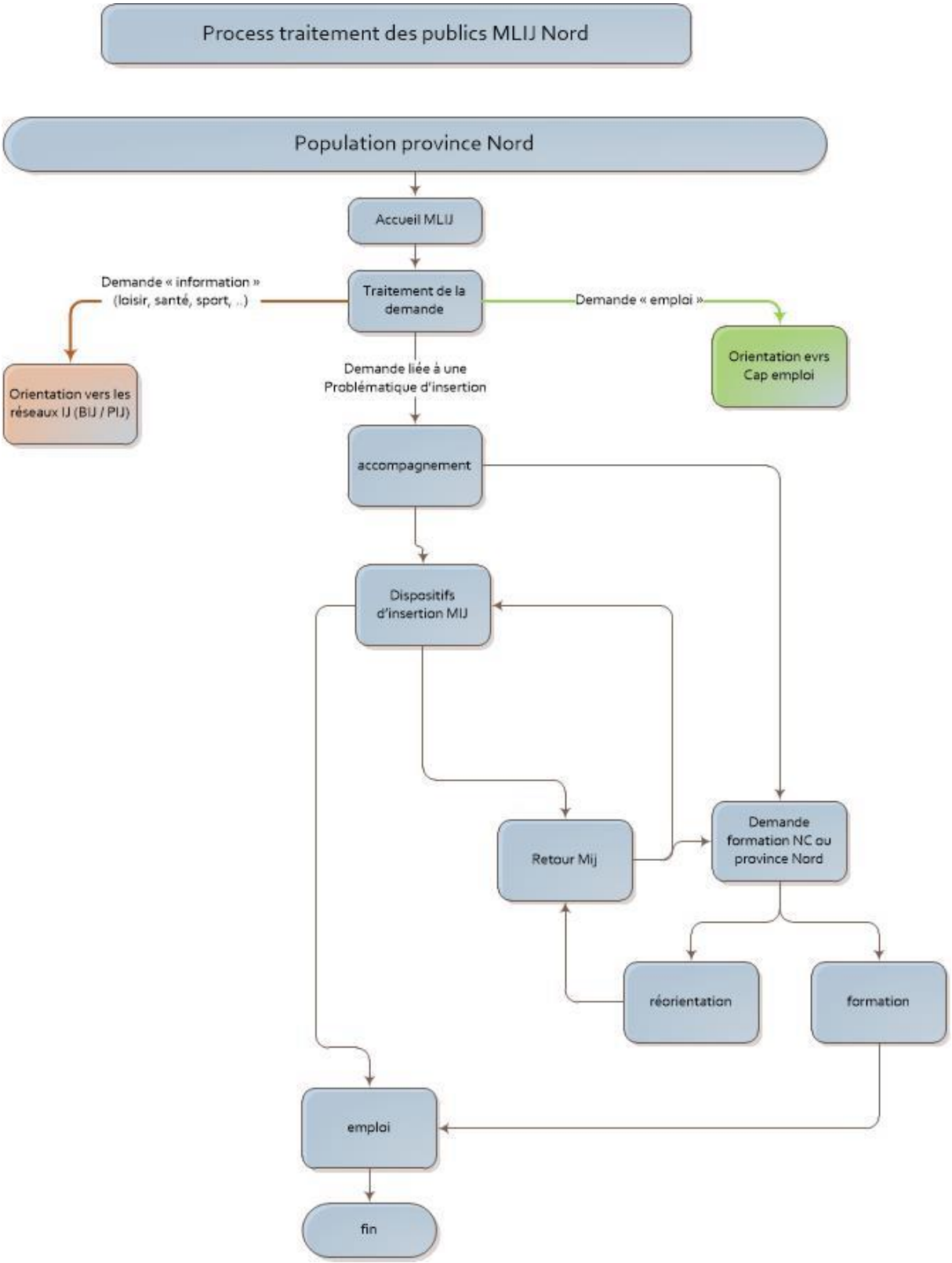
| Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement<br>IR 12' | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **Objectif** | Cet indicateur a vocation à mesurer la part des personnes qui ont fait l'objet d'un placement ou d'une embauche (identifiée comme telle à la CAFAT) après s'être présentées dans un service de placement. La mesure se réalise en prenant en compte tous les individus qui ont été enregistrés comme demandeur d'emploi sur une année et en identifiant ceux qui parmi cette population ont fait l'objet d'un placement et/ou d'une embauche CAFAT. | | | | |
| **Calcul** | placements + embauches<br>---------- X100<br>Demandeurs d'emploi enregistrés | | | | |
| **Observations** | Cet indicateur peut être décliné par commune, âge et genre.<br>Les différents acteurs du secteur ont partagé un même avis sur l'obsolescence et le manque de pertinence de l'indicateur précédent : « taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement ». Tous s'accordaient alors sur la nécessité de de lui substituer un nouvel indicateur.<br>Ce nouvel indicateur a vocation à mesurer la capacité des personnes à s'insérer après s'être manifestées auprès d'un service de placement. Il permet de suivre le phénomène d'accès à l'emploi des personnes qui fréquentent les services provinciaux de placement (Service Emploi de la DEFE, EPEFIP, CAP emploi). Il mesure donc la part des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche (identifiée par la CAFAT) après s'être présentées dans un service de placement. La mesure se réalise en prenant en compte tous les individus qui ont été enregistrés comme demandeur d'emploi sur une année et en mesurant ceux qui parmi cette population ont fait l'objet d'une embauche ou d'un placement. | | | | |
| **Source** | Systèmes d'information d'enregistrement des offres et demandes d'emploi | | | | |
| **Fiche indicateur** | Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-12' | | | | |
| **Valeur de référence/cibles** | Valeur de référence 2016<br>**12,28 %** | Valeur de référence 2017<br>**12,06%** | Valeur cible 2018<br>**12,5%** | Valeur cible 2019<br>**13%** | Valeur cible 2020<br>**13,5%** |

## 6.2. Les process de fonctionnement des structures d'insertion

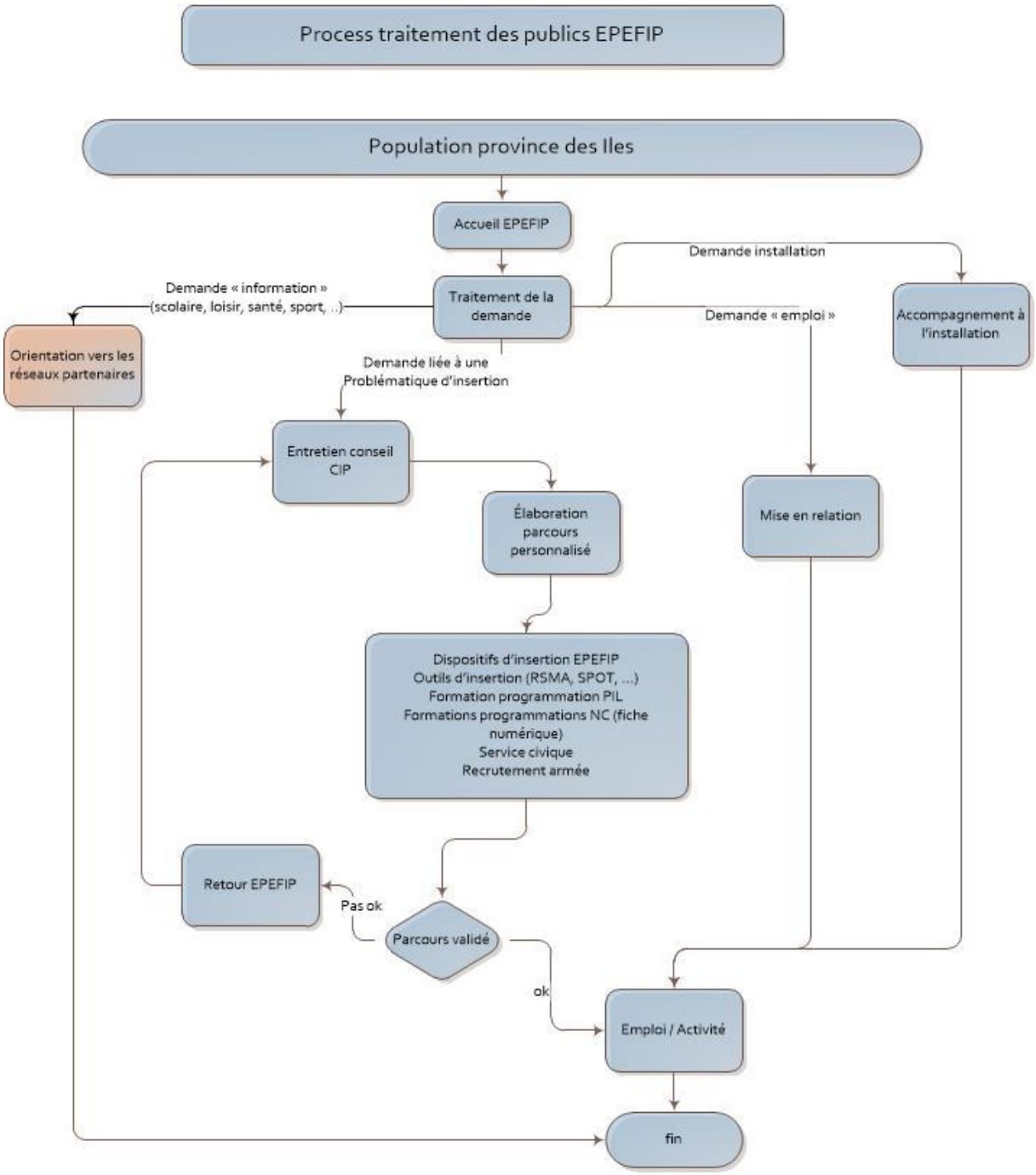
### 6.2.1. La MIJ Sud



### 6.2.2. La MLIJ Nord



### 6.2.3. L'EPEFIP


Process traitement des publics EPEFIP
Population province des Iles
Accueil EPEFIP
Traitement de la demande
Demande « information » (scolaire, loisir, santé, sport, ..)
Orientation vers les réseaux partenaires
Demande installation
Accompagnement à l'installation
Demande « emploi »
Demande liée à une Problématique d'insertion
Entretien conseil CIP
Élaboration parcours personnalisé
Mise en relation
Dispositifs d'insertion EPEFIP
Outils d'insertion (RSMA, SPOT, ...)
Formation programmation PIL
Formations programmations NC (fiche numérique)
Service civique
Recrutement armée
Retour EPEFIP
Pas ok
Parcours validé
ok
Emploi / Activité
fin