



**Revue annuelle d'exécution 2017  
de la stratégie emploi et insertion professionnelle  
de la Nouvelle-Calédonie  
(2016-2020)**

**XI<sup>ème</sup> FONDS EUROPEEN DE DEVELOPPEMENT**



## SOMMAIRE

1.1. Contexte et historique.....	12
1.2. l'architecture de la Stratégie .....	14
1.3. la Stratégie dans le contexte calédonien en 2017.....	14
1.3.1. Une croissance démographique importante .....	14
1.3.2. Une situation économique morose .....	15
1.3.3. Une politique sectorielle confrontée à un contexte non facilitant.....	15
1.4. 2017 - 2018, une nouvelle dynamique de pilotage et de méthode .....	16
1.4.1. Recrutement d'un agent dédié .....	16
1.4.2. Pilotage, méthode, échange et information .....	16
1.4.2.1. <i>Task force et reporting</i> .....	16
1.4.2.2. Coordination transversale .....	16
1.4.2.3. SEIP-NC et intégration dans le schéma stratégique global / outil Sirius .....	17
1.4.3. Précision pour la lecture de la RAE.....	17
3.1. Introduction.....	19
3.2. Action 1 : Caractériser les publics cibles .....	21
3.2.1. Contexte et enjeux.....	21
3.2.2. Sous action 1 : Réseau des primo informateurs.....	21
3.2.2.1. Contexte et enjeux .....	21
3.2.2.2. Les réalisations 2017 .....	22
3.2.2.2.1. L'opération de repérage et de recensement conduite par le cabinet du Vice-Président .....	22
3.2.2.2.2. Les initiatives menées par les différentes structures provinciales pour se rapprocher des publics.....	23
3.2.2.2.3. Les publics accueillis par le CIJ et les points information jeunesse.....	26
3.2.2.3. Ce que ces dispositifs nous apprennent.....	27
3.2.2.4. Les perspectives .....	28
3.2.3. L'accueil des publics et la prescription de dispositifs.....	29
3.2.3.1. L'activité des fiches parcours .....	29
3.2.3.1.1. Contexte et enjeux .....	29
3.2.3.1.2. Réalisations 2017.....	29
3.2.3.2. L'accueil des publics et la prescription de dispositifs dans les structures d'insertion.....	32
3.2.3.2.1. Contexte et enjeux .....	32
3.2.3.2.2. Réalisations 2017.....	32

3.2.4.	Sous action 2 : Relief .....	34
3.2.4.1.	Contexte et enjeux .....	34
3.2.4.2.	Réalisations 2017.....	34
3.2.4.3.	Perspectives.....	34
3.2.4.4.	Coûts 2017.....	35
3.2.4.5.	Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif.....	35
3.2.4.6.	Taux de prescription .....	35
3.2.4.7.	Taux de prise en charge des publics non qualifiés .....	35
3.2.4.7.1.	Commentaire sur l'indicateur.....	36
3.3.	Action 2 : Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours .....	37
3.3.1.	Sous action 1 : Mettre en place un service public d'orientation (SPO).....	37
3.3.1.1.	Contexte et enjeux .....	37
3.3.1.2.	Réalisations 2017.....	37
3.3.1.3.	Lancement de la réflexion autour de la mise en place d'un service public de l'orientation professionnelle (SPO).....	37
3.3.1.3.1.	Constats et perspectives identifiés.....	37
3.3.1.4.	Perspectives 2018, le cadre global de réflexion et l'architecture du dispositif .....	38
3.3.1.5.	Coûts 2017 :.....	38
3.3.2.	Sous action 2 : Professionnaliser l'ensemble des acteurs sur tout le territoire de la nouvelle-Calédonie .....	38
3.4.	Action 3 : Mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition de compétences en vue d'assurer l'employabilité – refonder les dispositifs de formation .....	39
3.4.1.	Sous action : Connaissance partagée des dispositifs .....	39
3.4.1.1.	Contexte et enjeux .....	39
3.4.1.2.	Réalisations 2017.....	39
3.4.1.2.1.	La e-letter .....	39
3.4.1.2.2.	L'annuaire du réseau .....	39
3.4.1.2.3.	Le portail collaboratif (RECIIFE) .....	40
3.4.1.2.4.	La journée du RIIFE.....	40
3.4.1.2.5.	L'animation des réunions des directeurs du RIIFE .....	41
3.4.1.3.	Synthèse et perspectives.....	41
3.4.2.	Sous action 2 : Validation à chaque étape du parcours .....	42
3.4.2.1.	Le Certificat de Compétences Essentielles .....	42
3.4.2.1.1.	Contexte et enjeux .....	42
3.4.2.1.2.	Réalisations 2017.....	43

3.4.2.1.3.	Implication des partenaires institutionnels.....	43
3.4.2.1.4.	Les perspectives .....	43
3.4.2.2.	Indicateur de performance lié à l'action / l'objectif.....	44
3.4.2.2.1.	Commentaire sur l'indicateur.....	44
3.4.2.3.	Modularisation des dispositifs de formation diplômantes .....	44
3.4.2.3.1.	Perspectives.....	44
3.4.3.	sous action 3 : Traitement des problématiques connexes/freins à l'insertion (santé, addictions, transport, hébergement ...)	44
3.4.3.1.	Le transport .....	44
3.4.3.1.1.	L'exemple du Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA) .....	45
3.4.3.1.2.	En province des îles Loyauté .....	45
3.4.3.1.3.	En province Nord.....	45
3.4.3.1.4.	En province Sud .....	45
3.4.3.2.	L'hébergement .....	45
3.4.3.3.	Autres mesures.....	46
3.4.4.	Sous action 5 : Mesures pour les personnes en situation de handicap .....	46
3.4.4.1.	Contexte et enjeux .....	46
3.4.4.2.	Réalisations 2017.....	47
3.4.4.2.1.	Étude commanditée par le CHD .....	47
3.4.4.2.2.	L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en province Sud	48
3.4.4.2.3.	Création et promotion de dispositif d'accès à l'emploi des Travailleurs Handicapés (TH) .....	48
3.4.4.2.4.	Réalisations 2017.....	48
3.4.4.2.5.	Perspectives.....	48
3.4.5.	Les dispositifs spécifiques porteurs, Les outils d'insertion et de formation .....	49
3.4.5.1.	Les parcours d'insertion de la province Sud.....	49
3.4.5.1.1.	Parcours lutte contre les exclusions Saint-Louis : 160 parcours .....	49
3.4.5.1.2.	Les chantiers d'insertion .....	49
3.4.5.1.2.1.	Contexte .....	49
3.4.5.1.2.2.	Activité 2017.....	49
3.4.5.2.	SPOT .....	50
3.4.5.2.1.	Contexte .....	50
3.4.5.2.2.	Réalisations 2017.....	50
3.4.5.3.	Le régiment du service militaire adapté (RSMA).....	52
3.4.5.3.1.	Contexte .....	52

3.4.5.3.2.	Réalisations 2017.....	52
3.4.5.3.3.	Perspectives.....	53
3.4.5.3.4.	Coûts 2017.....	54
3.4.5.4.	L’insertion par le travail.....	54
3.4.5.4.1.	Contexte .....	54
3.4.5.4.2.	Les réalisations 2017 .....	54
3.4.5.4.3.	Les perspectives .....	56
3.4.5.5.	Indicateur de performance lié à l’action / l’objectif.....	56
3.4.6.	Synthèses et perspectives .....	56
3.5.	Action 4 : améliorer l’accès à l’information des publics.....	57
3.5.1.	Sous action 1 : Développement de sites internet présentant les dispositifs .....	57
3.5.1.1.	Contexte et enjeux .....	57
3.5.1.2.	Perspectives.....	57
3.5.2.	Sous action 2 : Développement de points d’accès (dispositif cyber tribu) .....	58
3.5.2.1.	Contexte et enjeux .....	58
3.5.2.2.	Populations ciblées et modules de services .....	58
3.5.2.3.	Implantation géographique et organisation .....	58
3.5.2.4.	Réalisations 2017.....	58
3.5.2.5.	Perspectives.....	59
3.6.	Conclusion de l’objectif spécifique 1.....	59
4.1.	Introduction.....	61
4.2.	Action 1 : créer les conditions d’une gestion previsionnelle des emplois et des compétences en entreprise .....	61
4.2.1.	Contexte et enjeux .....	61
4.2.2.	Réalisations 2017.....	62
4.2.2.1.	Phase préparatoire .....	62
4.2.3.	Phase de négociation .....	63
4.2.4.	Perspectives.....	63
4.2.5.	Coûts 2017.....	63
4.2.5.1.	Indicateur de performance lié à l’action / l’objectif.....	63
4.3.	Action 2 : développer les certifications calédoniennes.....	63
4.3.1.	Contexte et enjeux .....	64
4.3.2.	Réalisation 2017 .....	64
4.3.2.1.	Indicateur de performance lié à l’action / l’objectif.....	65

4.4.	Action 3 : Adapter les dispositifs de formation professionnelle aux besoins et contraintes des entreprises .....	65
4.4.1.	Sous action 1 : Réforme de l’alternance.....	65
4.4.1.1.	Contexte et enjeux .....	65
4.4.1.2.	Réalisations 2017.....	66
4.4.1.3.	Perspectives.....	66
4.4.1.4.	Indicateur de performance lié à l’action / l’objectif.....	67
4.4.1.5.	Commentaires sur l’indicateur .....	67
4.4.2.	Sous action 2 : Modalités de financement des parcours d’insertion et de formation	68
4.4.3.	Sous action 3 : le fonds interprofessionnel d’assurance formation (FIAF-NC).....	68
4.4.3.1.	Contexte et enjeux .....	68
4.4.3.2.	Réalisations 2017.....	69
4.4.3.3.	Perspectives.....	70
4.4.3.4.	Coût 2017 .....	70
4.5.	Action 4 : mobiliser les mesures de maintien dans l’emploi, le plan d’urgence locale de soutien à l’emploi (pulse).....	70
4.5.1.	Contexte et enjeux .....	70
4.5.2.	Le chômage partiel, mesure du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.....	70
4.5.3.	Les mesures de la province des Iles.....	71
4.5.3.1.	Mise en œuvre.....	71
4.5.3.2.	Réalisations 2017.....	71
4.5.4.	Les mesures de la province Nord .....	72
4.5.4.1.	Mise en œuvre.....	72
4.5.4.2.	Réalisations 2017.....	72
4.5.5.	Les mesures de la province Sud.....	72
4.5.5.1.	Mise en œuvre.....	72
4.5.5.2.	Réalisations 2017.....	73
4.5.6.	Conclusion .....	73
4.5.6.1.	Le chômage partiel .....	73
4.5.6.2.	Les guichets uniques.....	73
4.5.7.	Perspectives.....	74
4.5.8.	Coûts 2017 .....	74
4.6.	Action 5 : Simplifier l’embauche pour les contrats de courte durée .....	75
4.6.1.	Réalisations 2017.....	75
4.6.2.	Perspectives.....	75

4.7.	Focus : agir pour l’emploi en tenant compte des spécificités locales .....	76
4.8.	Conclusion de l’objectif spécifique 2 .....	76
5.1.	Introduction.....	78
5.2.	Action 1 : organiser la gouvernance .....	78
5.2.1.	Sous action 1 : projet de gouvernance .....	78
5.2.1.1.	Contexte et enjeux .....	78
5.2.1.2.	L’organisation de la gouvernance .....	79
5.2.1.2.1.	Le schéma de la gouvernance .....	79
5.2.1.2.2.	La conférence des financeurs .....	80
5.2.1.2.3.	Le conseil stratégique pour l’emploi, l’insertion, la formation et l’orientation professionnelles (CSEIFOP) .....	80
5.2.1.2.4.	Les commissions techniques .....	80
5.2.1.3.	Le processus de conception et de validation du texte .....	81
5.2.1.4.	Perspectives.....	81
5.2.2.	Sous action 2 ; Groupement d’intérêt public pour la formation (GIP Formation) ....	81
5.2.2.1.	Contexte et enjeux .....	81
5.2.2.2.	Réalisations 2017.....	82
5.2.2.3.	Perspectives.....	82
5.2.2.4.	Indicateur de performance lié à l’action / l’objectif.....	82
5.3.	Action 2 : Connaitre et objectiver la situation de l’emploi.....	82
5.3.1.	Sous action 1 : Observatoire de l’emploi.....	82
5.3.2.	Sous action 2 : Système d’information partagé .....	83
5.3.2.1.	Contexte et enjeux .....	83
5.3.2.2.	Réalisations 2017.....	83
5.3.2.3.	Perspectives.....	84
5.3.2.4.	Coûts 2017 .....	84
5.3.3.	Sous action 3 : Enquête emploi : .....	84
5.3.3.1.	Indicateurs de performance liés à l’action / l’objectif.....	84
5.3.3.2.	Commentaire sur l’indicateur.....	85
5.4.	Action 3 : Fluidifier le marché de l’emploi.....	85
5.4.1.	Contexte et enjeux .....	85
5.4.2.	Réalisations 2017.....	85
5.4.3.	Perspectives.....	86
5.4.4.	Indicateurs de performance liés à l’action / l’objectif.....	86

5.4.5.	Commentaire sur l'indicateur IR11 .....	86
5.4.6.	Commentaire sur l'indicateur IR12 .....	87
5.4.7.	L'emploi et le placement par province.....	87
5.4.7.1.	Province Sud .....	88
5.4.7.2.	Province Nord.....	89
5.5.	Conclusion de l'objectif spécifique 3.....	90
Annexes .....		92
<b>ANNEXE 1 : TABLEAU SYNTHETIQUE DU CADRE D'EVALUATION DE LA PERFORMANCE.....</b>		<b>93</b>
<b>ANNEXE 2 : CARTES DESCRIPTIVES DE LA SITUATION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DE NOUVELLE CALEDONIE.....</b>		<b>94</b>
.....		94
<b>ANNEXE 3 : SCHEMA, LEXIQUE ET IDENTIFICATION DU ROLE DES ACTEURS OPERATIONNELS DES ACTEURS DE LA SEIP-NC .....</b>		<b>95</b>
<b>ANNEXE 4 : CHARTE DE L'INFORMATION JEUNESSE .....</b>		<b>98</b>
<b>ANNEXE 5 : CARTE DU RESEAU DE L'INFORMATION JEUNESSE EN NC.....</b>		<b>100</b>
<b>ANNEXE 6 : LE CADRE DE REFLEXION SUR LE SPO .....</b>		<b>100</b>
<b>ANNEXE 7 : E-LETTER IDCNC N°6, NOVEMBRE 2017 .....</b>		<b>106</b>
<b>ANNEXE 8 : LISTE DES MODULES COMPLEMENTAIRES MIS EN PLACE SUR LES ACTIONS FINANCEES PAR LA PROVINCE NORD .....</b>		<b>107</b>
<b>ANNEXE 9 : CADRE DE MISE EN ŒUVRE DES CHANTIERS D'INSERTION .....</b>		<b>109</b>
<b>ANNEXE 10 : CHIFFRES CLES ; ETUDE SUR LE SECTEUR DES INDUSTRIES DE NOUVELLE CALEDONIE</b>		<b>110</b>
<b>ANNEXE 11 : PROCESSUS PULSE-PN.....</b>		<b>113</b>
<b>ANNEXE 12 : TABLEAU RECAPITULANT LE BILAN DU PULSE .....</b>		<b>114</b>
<b>ANNEXE 13 : ETAT D'AVANCEMENT DES PROJETS D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ESS DE LA DEFE PROVINCE SUD.....</b>		<b>115</b>
<b>ANNEXE 14 : ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL .....</b>		<b>118</b>
<b>ANNEXE 15 : VENTILATION DES DONNEES SUR LES INDICATEURS PAR CRITERES .....</b>		<b>126</b>

### *Liste des annexes*

---

Annexe 1 : Tableau synthétique du cadre d'évaluation de la performance

Annexe 2 : Cartes descriptives de la situation socio-démographique de Nouvelle Calédonie

Annexe 3 : Schéma, lexique et identification du rôle des acteurs opérationnels des acteurs de la SEIP-NC

Annexe 4: Charte de l'information jeunesse

Annexe 5 : Carte du réseau de l'information jeunesse en NC

Annexe 6 : Cadre de réflexion sur le SPO

Annexe 7 : E-letter IDCNC n°6, novembre 2017

Annexe 8 : Liste des modules complémentaires mises en place sur les actions financées par la province Nord

Annexe 9 : Cadre de mise en œuvre des chantiers d'insertion

Annexe 10 : Chiffres clés : étude sur le secteur des industries de Nouvelle Calédonie

Annexe 11 : Processus PULSE-PN

Annexe 12: Tableau récapitulatif le bilan du pulse

Annexe 13 : Etat d'avancement des projets d'économie sociale et solidaire ESS de la DEFE Province sud.

Annexe 14 : Enquête sur les forces de travail

Annexe 15 : Ventilation des données sur les indicateurs par critères



## Lexique des acronymes

---

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

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

## Préambule

---

La Nouvelle-Calédonie est une collectivité française *sui generis*. Son organisation est fixée par la loi organique du 19 mars 1999, elle-même inscrite au titre VIII de la Constitution française. Elle est un modèle unique dans l’Outre-Mer français par ses institutions propres et ses compétences étendues. Une consultation sur l’accession à la pleine souveraineté est prévue le 4 novembre 2018.

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.

Chacune des trois provinces dispose d’une compétence de droit commun. Elle est administrée 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 3/5<sup>ème</sup> 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.

Depuis le milieu des années 1980, la Nouvelle-Calédonie a bénéficié de transferts de compétence 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, l’État ne doit demeurer compétent qu’en matière régaliennne. 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.

## 1. Introduction

---

### 1.1. CONTEXTE ET HISTORIQUE

La Nouvelle-Calédonie est, avec les provinces, compétente en matière de formation professionnelle depuis la loi référendaire de 1988. Elle a donc élaboré et mis en œuvre plusieurs schémas stratégiques depuis lors.

Un « livre blanc » a été produit en 2002, qui posait des principes fondamentaux tels que la nécessité d’arrimer la formation au développement économique tout en favorisant le progrès social et l’emploi. En 2004 la réorganisation structurelle de la formation professionnelle a repositionné la Nouvelle-Calédonie et les Provinces dans leur rôle de « client » formalisant leur commande de formation sur la base de données factuelles, mesurables et objectives appuyées sur les études sectorielles prospectives, pierre angulaire de la commande annuelle et de l’investissement public. Une stratégie pour la formation professionnelle 2008-2012 a par la suite été mise en œuvre.

Enfin, la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle (SEIP-NC) a été élaborée en 2015 en étroite coopération avec les provinces. Elle a pour ambition de répondre à une difficulté majeure que rencontre le secteur de l’emploi en Nouvelle-Calédonie : la coexistence paradoxale de pénuries de main-d’œuvre

subies par les entreprises et d'un taux de chômage élevé qui génère un phénomène d'exclusion du marché du travail et un risque de marginalisation pour une partie de la population.

La SEIP NC a ainsi pour objectif de permettre aux personnes très éloignées de l'emploi d'intégrer le marché du travail et aux personnes déjà en emploi de s'y maintenir et d'évoluer professionnellement.

Pour parvenir à ces résultats, deux conditions doivent être réunies :

- la structuration d'un tissu économique dynamique constitué d'entreprises performantes, compétitives et évoluant dans un contexte incitatif en termes de formation et de recrutement ;
- le renforcement de l'efficacité de l'action publique dans le domaine de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle.

Pour mettre en œuvre cette stratégie, la Nouvelle-Calédonie a sollicité le soutien de l'Union européenne à travers le programme d'appui du Fonds Européen de Développement (XIème FED).

Une convention de financement a donc été signée en avril 2017 entre la Commission Européenne et la Nouvelle-Calédonie, visant à définir les modalités d'accompagnement financier, selon le principe de l'appui budgétaire.

**Pour mémoire :** L'appui budgétaire de l'UE consiste, plutôt que de financer des projets individualisés, à transférer des ressources financières au budget de la collectivité partenaire dans le but de contribuer à la mise en œuvre d'une politique sectorielle sur laquelle il y s'accorde les deux parties. Afin d'assurer le suivi de ces fonds, la collectivité et le bailleur observent conjointement, d'une part l'utilisation des fonds mais également et surtout les résultats de l'ensemble de la stratégie adoptée. Cette démarche de suivi est assurée conjointement par le bailleur et la collectivité bénéficiaire sur la base d'un cadre d'évaluation de la performance (une matrice) préalablement convenu. Dans la logique de cette démarche, ce qui intéresse l'UE est l'atteinte de l'objectif stratégique attendu de la mise en œuvre de cette politique. Pour l'évaluer, l'UE et le bénéficiaire se mettent d'accord sur les indicateurs à suivre. De cette manière, si les résultats de la politique, formalisés par une revue annuelle d'exécution, sont jugés satisfaisants au regard notamment de ce cadre d'évaluation et des résultats atteints mesurés par des indicateurs, l'UE procède au décaissement des fonds tel que prévu par la convention.

Chaque année, une revue annuelle d'exécution (RAE), est produite par la Nouvelle-Calédonie afin d'attester des résultats produits par la mise en œuvre de la stratégie. La première a été réalisée en 2017 avec comme référence l'année 2016, année 1 de l'appui budgétaire.

2017 est donc la seconde année de référence en termes d'appui à la stratégie. La présente Revue Annuelle d'Exécution se propose par conséquent de dresser un bilan pour cette année des réalisations relatives aux objectifs et actions fixés par la SEIP-NC.

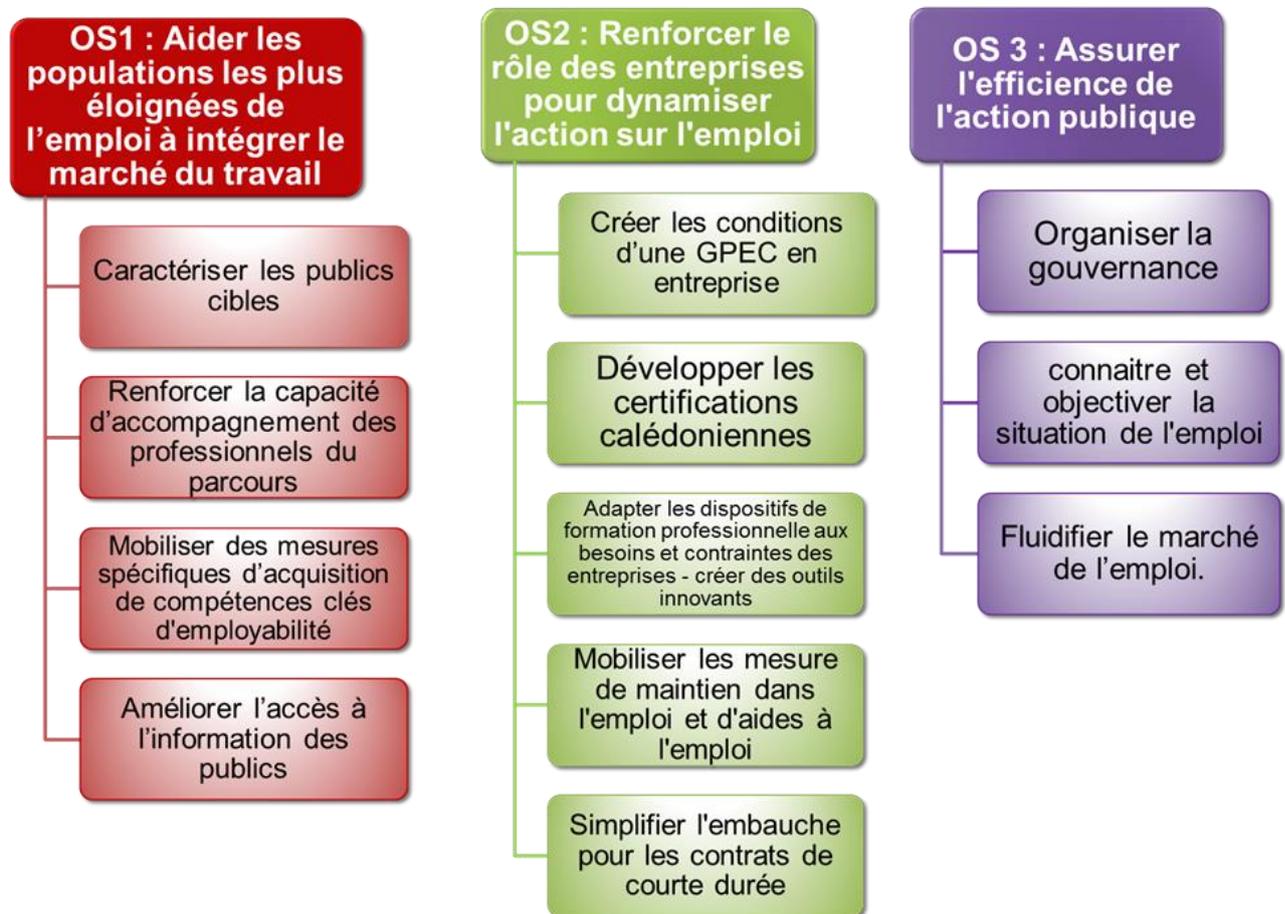
Les résultats de la stratégie pour l'année 2017 conditionnent le versement de deux tranches de l'enveloppe budgétaire ; une tranche fixe d'un montant de 4 M d'euros (477 M CFP<sup>1</sup>) et une tranche variable pour un montant lui aussi de 4 M d'euros (477 M CFP), soit un montant total attendu pour l'année de référence 2017 de 8 M d'euros (954 M CFP).

---

<sup>1</sup> 1 euro = 119,33 CFP

## 1.2. L'ARCHITECTURE DE LA STRATEGIE

La Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la Nouvelle-Calédonie est structurée autour de trois objectifs spécifiques, eux-mêmes déclinés en douze actions et 32 sous actions.



## 1.3. LA STRATEGIE DANS LE CONTEXTE CALEDONIEN EN 2017

En 2017, la SEIP-NC s'inscrit dans :

- une conjoncture économique qui demeure morose ;
- un contexte politique particulier ;
- corollaire de ces deux tendances, une dégradation significative de la situation sociale, particulièrement sensible chez les publics cibles de la SEIP-NC (cette tendance sera largement précisée dans les pages suivantes)

### 1.3.1. UNE CROISSANCE DEMOGRAPHIQUE IMPORTANTE

De 245 580 en 2009, le nombre d'habitants en Nouvelle-Calédonie est passé à 268 767 en 2014, soit une croissance démographique de 9 % soit + 1,8 % par an, bien plus importante que celle des pays voisins de la zone pacifique ou de la France métropolitaine. Contrairement à 2009, l'augmentation de la population calédonienne concerne cette fois-ci les trois provinces : 199 983 personnes résident en province Sud (contre 183 007 en 2009) ; 50 487 en province Nord (45 137 en 2009) et 18 297 habitants en province Îles (17 436 en 2009).

La structure de la population en Nouvelle-Calédonie est la suivante :<sup>2</sup>

⇒ Population totale de 15 ans et plus : 205 069 personnes sur 268 767 (76,3 %)

⇒ Population active<sup>3</sup> : 126 800 personnes soit 47,2 % de la population

⇒ Population active occupée<sup>4</sup> : 113 400 personnes soit 42,2 % de la population totale ;

⇒ Chômeurs<sup>5</sup> : 14 900 personnes.

### 1.3.2. UNE SITUATION ECONOMIQUE MOROSE

Après plusieurs décennies d'une croissance forte du PIB, soutenue notamment par les cours élevés du marché du nickel et l'appui de la Métropole, l'essor économique de la Nouvelle-Calédonie a connu un coup d'arrêt significatif depuis 2011. Crise mondiale, marché du nickel en berne, faible niveau de performance en termes de compétitivité des entreprises, comptent parmi les facteurs qui ont provoqué une récession profonde, laquelle se concrétise par un niveau de croissance très modeste (de l'ordre de 1%, - 0.3% hors nickel) et par un marché du travail où désormais les destructions d'emplois sont plus nombreuses que les créations, où le nombre d'employeurs recule (-6,7% en 2017) et où la demande d'emploi est supérieure à l'offre (croisement des courbes en 2016).

### 1.3.3. UNE POLITIQUE SECTORIELLE CONFRONTEE A UN CONTEXTE NON FACILITANT

Si la population augmente, l'économie calédonienne ne permet pas de générer un volume d'emploi suffisant pour accompagner cette hausse démographique.

Ainsi, la Nouvelle-Calédonie se heurte actuellement à la mécanique complexe d'une équation délétère et multifactorielle : d'avantage d'habitants, moins d'emplois, une situation sociale qui se tend, et des finances publiques dont le niveau particulièrement bas limite la capacité des autorités publiques à investir et d'économie à bénéficier des effets du multiplicateur keynésien. L'allocation de moyens financiers aux différentes politiques publiques est également contrainte.

Cette situation économique justifie pleinement le choix de la Nouvelle-Calédonie de fléchir l'appui budgétaire vers une politique sectorielle particulièrement nécessaire même elle en rend sa mise en œuvre plus complexe.

---

<sup>2</sup> ISEE-NC – EFT 2018

<sup>3</sup> La population active regroupe l'ensemble des personnes occupant un emploi (**actifs occupés**) et les **chômeurs**.

<sup>4</sup> La population active ayant un emploi (actifs occupés) comprend les personnes âgées de 15 à 64 ans qui déclarent exercer une profession salariée ou non (même à temps partiel), aider un membre de la famille dans son travail (même sans rémunération), être apprenti ou stagiaire rémunéré, être chômeur tout en exerçant une activité réduite, être étudiant ou retraité mais occupant un emploi.

<sup>5</sup> Au sens du recensement : Les chômeurs, au sens du recensement, sont les personnes (de 15 ans ou plus) ayant déclaré explicitement faire des démarches pour trouver du travail, qu'elles soient inscrites ou non à un organisme de recherche d'emploi.

Rappel de la définition selon le BIT : un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Remarque : Un chômeur au sens du BIT n'est pas forcément inscrit au service public de l'emploi (et inversement).

## **1.4. 2017 - 2018, UNE NOUVELLE DYNAMIQUE DE PILOTAGE ET DE METHODE**

L'une des particularités de la SEIP-NC réside dans sa transversalité, raison d'être de sa conception. Toutefois, cette ambition génère sa propre complexité, du fait notamment du partage des compétences entre les différentes collectivités, mais compte tenu également du nombre et de la diversité des structures en charge de la mise en œuvre de ces politiques et de la complexité des relations entre certaines de ces structures et leur autorité tutelle. Un enjeu important de la stratégie est d'améliorer la coordination entre les différents acteurs, d'une part pour créer ces synergies indispensables à l'atteinte des objectifs, d'autre part pour faciliter la collecte et la consolidation des données permettant l'observation des résultats de la stratégie.

### **1.4.1. RECRUTEMENT D'UN AGENT DEDIE**

En janvier 2018, monsieur Ludovic BARD a été recruté, comme prévu dans le document unique de programmation, afin de :

- Suivre la réalisation de la SEIP-NC et contribuer à sa mise en œuvre dans la limite du périmètre déterminé par les directions référentes (DTE et DFPC);
- Etre l'interlocuteur privilégié des acteurs de la Stratégie et les accompagner le cas échéant dans la mise en œuvre de projets visant à atteindre les objectifs de la stratégie
- Collecter et consolider l'ensemble des données quantitatives et qualitatives permettant le suivi de la performance de la SEIP-NC et produire les éléments destinés à éclairer le pilotage de la politique sectorielle.

### **1.4.2. PILOTAGE, METHODE, ECHANGE ET INFORMATION**

#### **1.4.2.1. TASK FORCE ET REPORTING**

Dans un premier temps, la structure de pilotage opérationnel de la SEIP-NC a fait l'objet d'une réactualisation avec la mise en œuvre d'un échéancier de reporting, et la tenue d'une première séance de travail de la « Task Force » (mars 2018) prévue dans le document unique de programmation. Cette équipe est constituée par un ou des représentant(s) des Directions de la Formation Professionnelle Continue (DFPC), du Travail et de l'Emploi (DTE), du Budget et des Affaires Financières (DBAF) et du Service de la Coopération Régionale et des Relations Extérieures (SCCRE). Le rôle de cette « Task Force » est de piloter la stratégie sur le plan opérationnel.

#### **1.4.2.2. COORDINATION TRANSVERSALE**

Ensuite, afin de mener à bien l'objectif de construction collaborative de cette RAE, un travail conséquent a été mené dès le mois de février 2018 auprès de l'ensemble des acteurs de la SEIP-NC pour les amener à produire les éléments de bilan propres à leur activité et nécessaires à la rédaction de cette RAE.

Une démarche structurée a été mise en œuvre dans cet objectif :

1. Une note officielle annonçant le lancement des travaux de conception de la RAE été transmise à l'ensemble des acteurs, mi-février. Cette note précisait le contexte de la SEIP-NC, son articulation avec le XI<sup>ème</sup> FED, et les éléments de cadrage de la RAE ;
2. Un document identifiant les contenus attendus par les différents contributeurs a ensuite été diffusé au début du mois de mars, précisant également les échéances de production ;
3. Plusieurs rencontres ont par la suite été organisées avec les différentes structures, services et directions, visant à expliciter les attendus de la RAE et à convenir des livrables à produire. Ces rencontres ont également été l'occasion de présenter aux équipes de terrain la SEIP-NC et son articulation avec le XI<sup>ème</sup> FED, dans une logique de partage sur les enjeux, de

cohésion interinstitutionnelle, de pédagogie, et de recherche de la plus large adhésion de tous les acteurs ;

4. Les éléments produits ont fait l'objet d'une consolidation centralisée, puis de nouveaux échanges avec l'ensemble des contributeurs ont été organisés dans un souci là encore de partage et de cohésion.

Par ailleurs,

- Un comité de pilotage du XIème FED a eu lieu le 8 mars 2018 au cabinet du Vice-Président du gouvernement. Ce comité a été l'occasion de rassembler les exécutifs de 3 des quatre collectivités parties prenantes de la stratégie autour du sujet particulièrement fondamental de la gouvernance (la province Nord n'a pas pu être présente à ce comité) ;
- Une réunion d'inter-collectivités a été organisée à l'initiative de la DFPC le vendredi 6 avril 2018. A l'ordre du jour figurait, hormis les sujets spécifiques sur la formation, un point sur l'avancement des actions de la SEIP-NC et sur la conception de la RAE.

#### **1.4.2.3. SEIP-NC ET INTEGRATION DANS LE SCHEMA STRATEGIQUE GLOBAL / OUTIL SIRIUS**

De manière à contextualiser la politique sectorielle et à la positionner comme un élément visible intégré et participant d'un système stratégique global de la Nouvelle-Calédonie, la SEIP-NC a été formalisée dans l'outil Sirius.

Le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie conçoit, pilote et suit plusieurs schémas directeurs. Depuis 2017, le Service de l'Aménagement et de la Planification (SAP) développe un outil permettant une vision globale, une gestion et un suivi d'un portefeuille de schémas sectoriels : le logiciel SIRIUS.

Cette plateforme technique permet également de déterminer les liens internes et les relations transversales entre ces schémas afin d'en appréhender la cohérence globale et d'optimiser la complémentarité des différents schémas sectoriels et thématiques.

#### **1.4.3. PRECISION POUR LA LECTURE DE LA RAE**

Afin de permettre une lecture contextualisée et structurée de cette RAE, et notamment d'éclairer précisément le lien qu'elle entretient avec la SEIP-NC :

- L'architecture globale de la RAE reprend celle de la SEIP-NC en termes de construction des différentes parties en objectifs, actions et sous actions ;
- A chacune des actions dont les réalisations sont précisées ci-dessous, sont associés les résultats attendus tels que décrits dans la SEIP-NC.

**Par ailleurs, pour permettre une lecture éclairée de cette RAE au regard de l'évaluation de la stratégie, un tableau reprenant de manière synthétique l'ensemble du cadre d'évaluation de la performance avec les indicateurs associés aux différents objectifs, leurs valeurs de référence, cibles et scores est présenté en annexe 1**

## 2. Avant-propos : Le coût de la stratégie

---

En 2017, le budget investi dans la politique sectorielle par la Nouvelle-Calédonie s'élève à 4 031 911 232 CFP. Ce budget est réparti de la manière suivante

<b>formation professionnelle</b>	<b>2 873 816 029</b>
<b>travail et emploi</b>	<b>1 158 095 303</b>
<b>total budget gouvernement</b>	<b>4 031 911 332</b>

Une partie du budget consacré à la partie travail et emploi est redistribué via des conventions de délégation aux 3 provinces pour assurer la mission de placement des demandeurs d'emploi, déléguée par la Nouvelle Calédonie.

Par ailleurs, les trois provinces consacrent également une partie de leur budget pour des dépenses dans le domaine du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- Province des îles Loyauté : 393 561 371 F CFP (dont 128 392 000 F CPF au titre de la convention de délégation pour le placement)
- Province Nord : 1 180 657 605 F CFP (dont 199 386 000 F CFP au titre de la convention de délégation pour le placement)
- Province Sud : 1 302 606 828 F Cfp (dont 427 471 500 F CFP au titre de la convention de délégation pour le placement)

L'investissement global pour la politique sectorielle en Nouvelle Calédonie (pour les 4 collectivités, le gouvernement et les 3 provinces) s'élève donc à 6 153 487 636 CFP. A cette somme il convient d'ajouter l'effort important consenti par l'État français qui finance dans sa plus grande partie (86%) le dispositif du RSMA, dont le budget 2017 s'élève à 1 835 973 000 CFP.

### 3. Objectif spécifique 1 : Aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail

---

#### 3.1. INTRODUCTION

Outre une croissance démographique importante, la Nouvelle-Calédonie présente une spécificité socio-géographique avec la coexistence d'une zone à forte attraction démographique et économique (Nouméa et Grand Nouméa) d'une part, de l'autre une multitude de zones rurales et tribales marquées par un enclavement plus ou moins important, dont une grande partie combine éloignement géographique et présence d'une culture coutumière prégnante (cartes descriptives en annexe 2).

La société kanak est structurée autour d'une organisation coutumière propre dont le clan est la base. Les clans se réunissent en tribus, au sein de districts coutumiers, eux-mêmes regroupés en aires coutumières. Au nombre de huit, celles-ci sont le fruit des Accords de Matignon-Oudinot de 1988. Il s'agit de subdivisions spéciales et parallèles aux subdivisions administratives. Leur fonctionnement est fixé par la loi organique du 19 mars 1999. Outre le français qui est la langue officielle, il existe en Nouvelle-Calédonie, selon l'Académie des Langues Kanak, 40 langues et dialectes (28 langues, dont certaines ne sont parlées que par un très faible nombre de locuteurs, 11 dialectes et un créole).

La zone urbaine de Nouméa accueille une diaspora importante de populations issues de régions moins développées économiquement, tandis que les zones rurales et tribales vivent une situation d'exode d'une partie de leur population vers les centres urbains, et de fixation sur leurs territoires d'une autre partie de cette population, laquelle éprouve de grandes difficultés d'insertion.

Cette spécificité appelle la mise en œuvre de mesures particulières pour mettre en relation ces populations enclavées et les dispositifs et structures d'insertion/de formation/d'emploi existants.

La Nouvelle-Calédonie est dotée d'un Réseau Information Insertion Formation Emploi (le RIIFE), constitué de 18 structures. Certaines d'entre elles sont elles-mêmes organisées en réseau avec des antennes délocalisées, afin de constituer un maillage territorial apte à répondre aux attentes des publics au plus près de leurs lieux de vie.

A l'origine, le réseau des Conseillers en Information et en Insertion Professionnelle (CIIP) a été constitué en 2006 sous l'impulsion du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, avec notamment une dynamique d'animation et d'accompagnement à la professionnalisation. Il s'agissait alors de poursuivre un double objectif :

- homogénéiser l'accueil et le traitement des publics cibles ;
- faciliter, par la mise en œuvre d'un outil informatisé de fiches parcours, l'accès des publics aux formations financées par la Nouvelle-Calédonie.

Cette dynamique s'est traduite par un renforcement des compétences des acteurs de terrain (plus de 100 CIIP ont été formés). Le réseau est devenu « RIIFE » en 2013 et cette dynamique d'animation et de professionnalisation s'est poursuivie mais elle s'est heurtée à un certain nombre de freins qui trouvent notamment leur origine dans le défaut de pilotage interinstitutionnel des politiques publiques en faveur de l'insertion, de la formation et de l'emploi.

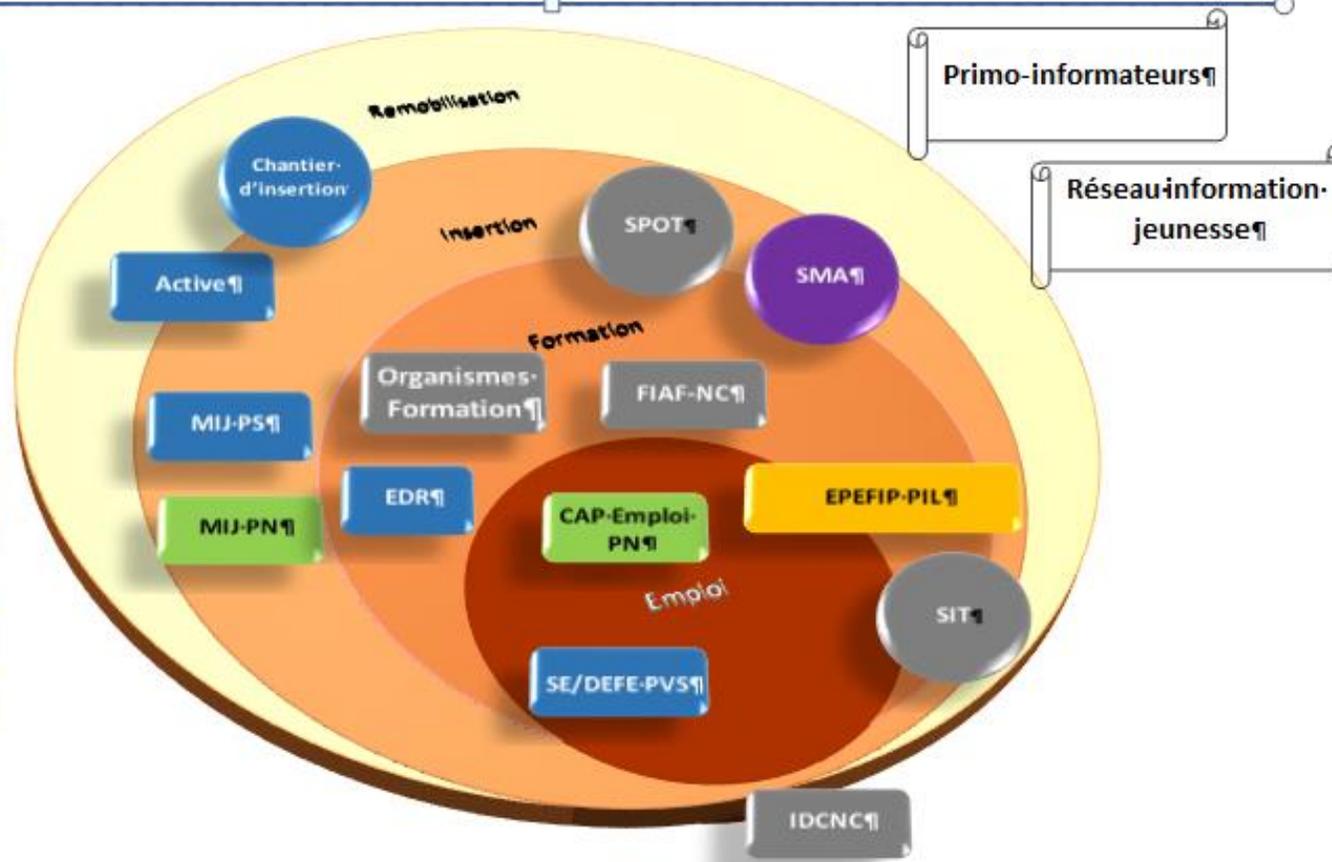
La stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie a vocation, entre autres, à éviter ces phénomènes de freins par la mise en œuvre d'une gouvernance partagée du secteur.

Cette nouvelle donne a immédiatement produit ses effets, grâce aux *inputs* des exécutifs qui, réunis au sein d'une instance de gouvernance provisoire mais préfigurant celle qui sera institutionnalisée en 2018, sont à même d'échanger et de s'accorder sur les objectifs poursuivis. Ainsi, les acteurs du RIIFE, nouvelle forme de ce réseau des CIIP, ont depuis 2017 été réunis au sein de groupes de travail qui poursuivent l'objectif collectif et officiellement partagé de mise en œuvre d'un Service Public de l'Orientement (SPO). Ce sujet sera développé plus loin dans le présent document.



## Acteurs, réseaux et principaux dispositifs opérationnels de la SEIP-NC

Le schéma ci-dessous identifie le positionnement des acteurs opérationnels de la SEIP-NC au regard de la cible «<sup>o</sup>emploi», des sphères d'activité qui convergent vers cette cible, ainsi que de leur distance à cette cible. Un lexique précisant ces acteurs et leur périmètre d'intervention est disponible en annexe 3.



## **3.2. ACTION 1 : CARACTERISER LES PUBLICS CIBLES**

*Résultat attendu : Avec la mise en place du réseau de primo-information et la mise en service de RELIEF :*

- *Augmentation du nombre de personnes connues par le réseau ;*
- *Amélioration de la connaissance des parcours des publics cibles ;*
- *Amélioration de la prescription d'actions et leur suivi.*

### **3.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Malgré la présence et le maillage du réseau RIIFE, la structuration territoriale et sociétale de la Nouvelle-Calédonie marquée par la dissémination des populations<sup>6</sup> et l'existence d'une société tribale et coutumière, impose de concevoir des modalités particulières pour approcher les publics, et notamment les publics cibles de la Stratégie. A cet effet, des initiatives ont été prises par les différentes collectivités pour construire des passerelles entre les structures du réseau et ces publics, avec des formes et des niveaux de structuration et de formalisation très hétérogènes.

En préambule à la description des réalisations menées dans le cadre de cette action, il semble nécessaire d'indiquer que l'ensemble des acteurs rencontrés et interrogés sur ce sujet s'accordent sur un constat préoccupant : celui de l'aggravation sensible de la situation en termes d'accueil et de traitement des publics. Augmentation de la délinquance, distanciation des publics cibles à toute forme d'autorité, problématiques graves d'addictions, situations sanitaires extrêmement préoccupantes, ces phénomènes participent à souligner les inégalités et génèrent un phénomène de rupture au sein de la société, avec une partie de la population qui se sent ostracisée, prend des distances avec l'institution et se marginalise de manière inquiétante, notamment en province Sud. Les acteurs de terrain avouent leur découragement et leur incapacité à faire face de manière pleinement satisfaisante à ces phénomènes, car, même si des initiatives existent, le manque de formation des acteurs et de moyens financiers les rendent complexe à mettre en œuvre.

La Stratégie conçue par la Nouvelle-Calédonie et les provinces a vocation à identifier puis déployer des réponses adaptées à ces problématiques ainsi identifiées. Cette ambition passe tout d'abord par une bonne connaissance des publics et des problématiques qu'ils rencontrent, puis par la mise en œuvre de dispositifs innovants et performants, en capacité d'apporter les réponses nécessaires à ces phénomènes.

### **3.2.2. SOUS ACTION 1 : RESEAU DES PRIMO INFORMATEURS**

#### **3.2.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Le réseau information insertion formation emploi (RIIFE) a vocation à développer des interactions avec des acteurs de proximité, qui connaissent les publics cibles et sont en capacité de les informer et de les guider vers les structures dudit réseau.

A terme, grâce notamment à la constitution d'un service public de l'orientation, ces acteurs seront identifiés via un réseau institutionnalisé de primo-informateurs. Toutefois, bien conscientes de la particularité des réalités de terrain susmentionnées (CF 2.2.1) les politiques provinciales ont développé leur propre réseau d'acteurs de proximité, véritables courroies de transmission entre ces publics éloignés et les dispositifs « intégratifs » (insertion, formation, emploi). Une initiative visant

---

<sup>6</sup> Avec 14 habitant au Km<sup>2</sup> la Nouvelle-Calédonie possède une densité de population parmi les plus faibles des états insulaires du Pacifique, et une situation de contraste marqué entre la capitale, Nouméa, qui avec son agglomération concentre les deux tiers de la population totale, et le reste du territoire (source : ISEE : recensement de la population de 2014).

des résultats similaires a également été conduite par le cabinet de la Vice-Présidence ente 2016 et 2017.

Compte tenu de leur lien homothétique, entres eux d'une part, avec l'objectif décrit dans la sous-action « créer un réseau de primo-informateur » et les résultats attendus de cette action d'autre part, ces maillages territoriaux sont présentés ci-dessous.

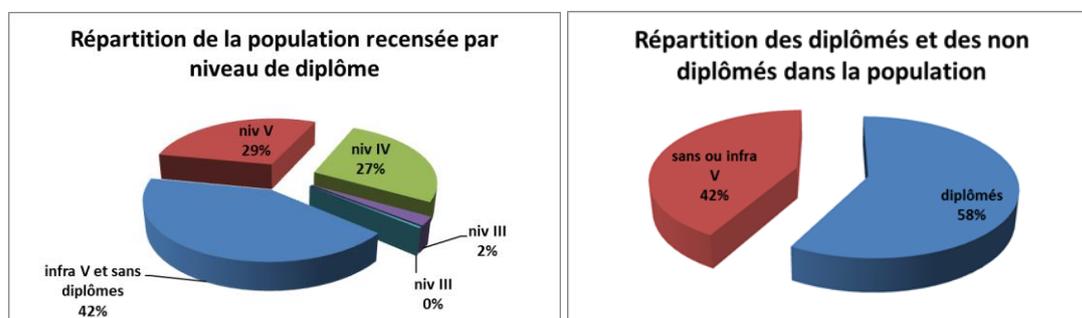
### 3.2.2.2. LES REALISATIONS 2017

#### 3.2.2.2.1. L'opération de repérage et de recensement conduite par le cabinet du Vice-Président

Fin 2016, le cabinet du vice-président du gouvernement en charge de la formation professionnelle et de l'emploi a réalisé une mission d'approche des publics cibles de la Stratégie, dans le but d'une part d'apporter un éclairage sur les besoins des populations en termes d'insertion professionnelle, d'autre part de contribuer à la mise en œuvre de solutions à destination de ces publics. Deux chargés de mission ont donc parcouru le territoire de la Nouvelle-Calédonie, et sont intervenus au plus près des populations, en milieu tribal notamment, afin de procéder à un recensement des publics sans activité, en recherche d'insertion.

Les premiers résultats de cette mission se sont concrétisés par la constitution d'une liste de 514 demandeurs, qui étaient jusqu'alors inconnus des différentes structures. Ces personnes ont été prises en charge en partie par la DFPC, en partie par l'IDC-NC et en partie par l'EFPA.

Le nombre important de demandeurs recensés via cette opération est un indicateur important du souhait de mobilisation d'une population vivant en tribu et qui n'accède pas facilement aux dispositifs et structures dans le secteur de l'emploi, de la formation, de l'insertion. Cet état de fait valide s'il était nécessaire le besoin fondamental sur un territoire tel que celui de la Nouvelle-Calédonie d'un canal d'action formalisé entre ces populations et les structures institutionnelles qui mettent en œuvre des dispositifs qui leur sont destinés.



- **En termes d'analyse de cette population**

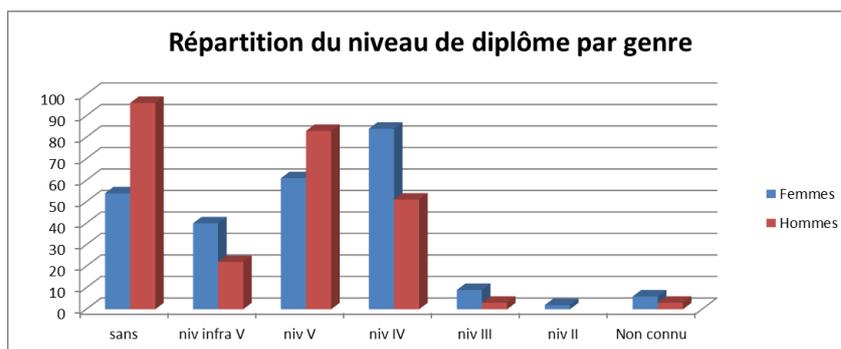
Les femmes et les hommes sont à parts égales, avec une moyenne d'âge de 26 ans.

La répartition par niveau de diplôme est significative :

D'une part, on s'aperçoit que les individus faiblement ou non diplômés (niveau infra V ou sans diplôme) ne constituent pas une part écrasante de cette population et qu'en revanche une part significative de cette population, plus d'un individu sur quatre, dispose d'un diplôme de niveau IV (niveau baccalauréat), mais reste en recherche d'insertion. Autre fait marquant, près d'un tiers de ces personnes dispose d'un diplôme de niveau V, or ces diplômes sont souvent professionnels. Ces deux phénomènes témoignent d'une rupture dans le cheminement logique de la formation vers l'emploi. Une observation plus approfondie pourrait permettre de déterminer si cette rupture est le fait d'une problématique d'orientation, d'une inadéquation entre le niveau de compétences acquises et les attentes du marché du travail, ou encore d'autres phénomènes de type exogène (éloignement,

manque de volonté de s'insérer au sortir des études, ...). Quoi qu'il en soit, les réponses à ces questions pourraient permettre de mieux caractériser ces publics.

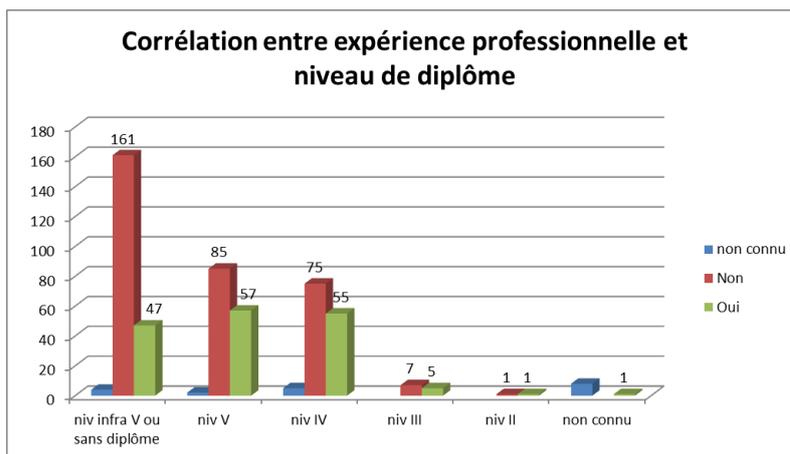
D'autre part, cette observation indique une différence significative entre hommes et femmes, ces dernières étant de manière globale plus qualifiées que les hommes, sauf en ce qui concerne le niveau V, pour lequel les hommes sont majoritaires. Fait notable, deux fois plus d'hommes que de femmes sont sans aucun diplôme. Cette observation témoigne d'un engagement plus conséquent des femmes dans la scolarité, puisqu'elles sont plus nombreuses à être titulaires d'un diplôme (même s'il s'agit d'un diplôme de niveau infra V), et poursuivent davantage leur scolarité que les hommes (phénomène sensible à partir du niveau IV).



- **Corrélation entre expérience professionnelle et niveau de diplôme**

Les demandeurs ont été interrogés sur leur expérience professionnelle. Globalement, quel que soit le niveau de diplôme, les personnes sans aucune expérience sont majoritaires, mais l'écart entre les personnes sans expérience et avec expérience se réduit avec l'élévation du niveau de diplôme. La population sans aucune expérience est également celle qui possède le niveau de diplôme le plus modeste.

Cette observation fait donc ressortir une corrélation entre le niveau de diplôme et l'existence d'au moins un vécu professionnel, et là encore une plus grande fragilité et un éloignement plus important à l'emploi chez cette population faiblement diplômée. Cette analyse valide les efforts à porter sur cette population.



### 3.2.2.2. Les initiatives menées par les différentes structures provinciales pour se rapprocher des publics

- **En province des îles : le relais de proximité**

L'EPEFIP dispose, depuis sa création en 2006, « d'un réseau de proximité » constitué de personnes ressources de tous horizons, issues des associations diverses œuvrant dans le domaine de la jeunesse, des sports et loisirs ainsi que de la santé. Les autorités religieuses (diacres et pasteurs

des paroisses) et les autorités coutumières (chefs de tribus ou les conseils coutumiers de chaque aire coutumière) complètent ce réseau. D'autres acteurs de la société civile peuvent également jouer ce rôle.

Ces personnes sont les meilleurs relais ou interlocuteurs de proximité. Ils connaissent en effet mieux que les acteurs institutionnels les problématiques locales, tant culturelles qu'économiques, dans chaque zone d'intervention géographique. Au plus près des publics, elles sont à même de contacter de manière très réactive les jeunes à qui l'EPEFIP peut proposer des actions.

Ce réseau est en cela une véritable interface entre la population cible et l'établissement et les collectivités (Province et mairies). Il couvre l'ensemble du territoire de la province des îles puisque chaque commune des îles est découpée en districts et dans chaque district, une répartition est faite en « secteurs prioritaires » en fonction des populations éloignées de l'emploi.

On pourrait alors considérer ces secteurs comme des « zones franches » en termes d'insertion professionnelle. A partir de là, l'EPEFIP propose non seulement des dispositifs appropriés en fonction du public mais également en fonction des secteurs économiques à développer. Par exemple, dans certaines zones franches, l'agriculture pourra être privilégiée par un contrat d'insertion par le travail approprié à la réalité des îles, à l'instar du process agricole lancé en 2016-2017 par une chefferie du district de Lösssi, dans le sud de Lifou.

En conséquence ce réseau est une plateforme efficace tant en termes de diffusion d'informations sur la mise en place d'une formation, d'une activité d'insertion ou à la préparation d'événements de toute nature (SEOFIP etc.) qu'en termes de suivi des publics accompagnés par l'EPEFIP ou les collectivités (Province ou communes), ce qui assure une certaine traçabilité.

#### **Activité du réseau en 2017**

Pour assurer au mieux ses missions, dans le cadre de la politique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle de la province des îles loyauté (PIL), l'EPEFIP s'est encore appuyé en 2017 sur son réseau de « Primo-Informateurs » pour sensibiliser la population des îles en général et les jeunes en particulier, sur les actions d'insertion à mener ou à mettre en place.

Pour l'année 2017, ce réseau a drainé 5161 personnes de tous horizons vers l'établissement, parmi elles 4166 demandeurs d'emplois et promoteurs.

<b>accueil et traitement du public par l'EPEFIP</b>				
	mesures d'insertion	divers accompagnement (mise en relation, information)	pointage ODE	total
<b>demandeurs d'emploi et promoteurs</b>	916	2072	1178	4166

- **En province Nord**

En province Nord il existe un dispositif de mise en proximité de la MLJPN avec le terrain,

- les Cellules de Coordination Inter-Communales (CCIC) qui ont vocation à rassembler tous les acteurs (communaux, coutumiers, associatifs, ...) d'une Entité Territoriale Homogène (ETH), de manière à intervenir auprès des jeunes de l'ETH. Elles se réunissent une fois par an.
- Les Cellules de Coordination Communales (CCC) se réunissent quant à elles tous les six mois et regroupent les forces vives de la commune. Elles ont également vocation à préparer les événements tels que les forums pour la formation et l'emploi ; dans ce cas des réunions ont lieu tous les mois.

En 2017, il y a eu un forum par Entité Territoriale Homogène (ETH) avec des comités techniques, émanation de ces Cellules, en charge de la préparation de ces forums. Pour amener un maximum de participants à ces forums, chaque commune organise le transport des jeunes des tribus/vallées vers la route principale, où ils sont pris en charge jusqu'au lieu du forum. Ces forums ont drainé près de 1000 jeunes en 2017.

- **En province Sud**

La province Sud, via son Service Médiation Insertion et Prévention (SMIP, Service de la Direction de l'Economie de la Formation et de l'Emploi (DEFE)) a constitué un réseau doté d'un maillage serré de « médiateurs provinciaux » : ces agents interviennent au plus près des populations vivant hors du centre urbain de l'agglomération de Nouméa (Nouméa, Dumbéa, Mont-Dore) pour les informer, et les orienter vers les différents dispositifs (dispositifs provinciaux d'insertion, dispositifs de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, RSMA, structures communales). Ce réseau a vocation à approcher et interagir avec les publics qui présentent des difficultés manifestes d'insertion. Il intervient donc très en amont dans le processus de parcours vers l'emploi/l'activité, au bénéfice des publics qui échappent aux périmètres d'intervention de la MIJ ou de la DEFE (autres structures provinciales en charge d'accompagner les personnes dans leur parcours).

En 2017, l'équipe du dispositif « médiateurs » compte une responsable accompagnée de 3 coordonnatrices qui encadrent 17 agents médiateurs. Les 3 coordonnatrices gèrent chacune les activités de leurs agents répartis sur l'ensemble de la province Sud. Les médiateurs interviennent auprès des habitants de 11 communes réparties en 3 zones dans toute la brousse.

En 2017, la DEFE a souhaité que les médiateurs priorisent les actions en faveur de l'identification de jeunes diplômés et en général de jeunes en situation d'isolement et qu'ils favorisent les actions au profit de l'insertion professionnelle et du développement économique.

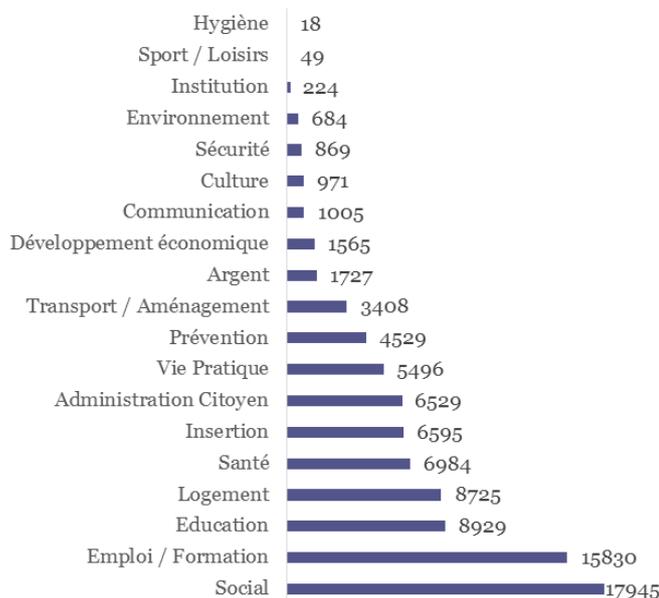
En termes d'outillage, ce réseau dispose de 8 points d'informations médiateurs situés dans des antennes provinciales, de 24 valises documentaires, chacune d'elle constituée de 303 fiches d'information classées par thèmes, de deux Maisons de l'Information du Livre et de l'Image (MILI), l'une située à Saint Louis (banlieue de Nouméa), l'autre à Grand Borendy (côte Est), et s'appuie également sur les 34 salles informatiques équipant différentes tribus en province Sud.

Les missions et activités de ces médiateurs couvrent un périmètre important en termes d'accompagnement des populations. Elles vont du renseignement au public sur une vaste gamme d'informations à l'appui administratif pour la constitution ou le classement de dossiers en passant par l'accompagnement des personnes à leurs rendez-vous ou encore la participation active aux opérations de la province Sud sur des journées, événements, rencontres avec les associations ou référents.

Le dispositif, qui semble être aujourd'hui incontournable, facilite les actions des directions et propose un service de proximité adapté à la vie quotidienne des usagers de la province Sud. En effet, il permet de contourner les obstacles liés à la mobilité, à la compréhension, il facilite également la communication entre services provinciaux et usagers.

En 2017, l'activité de ces médiateurs se décompose comme suit :

### Les actions par thématiques



- **Coût de ces dispositifs :**

Seule la province Sud dispose d'une équipe spécialement dédiée à cette mission, mais dont l'activité couvre d'autres périmètres que celui de l'emploi/insertion professionnelle. Il n'existe pas pour l'heure d'estimation de l'investissement dédié spécifiquement.

#### **3.2.2.3. Les publics accueillis par le CIJ et les points information jeunesse**

Il existe en Nouvelle-Calédonie un réseau information jeunesse, constitué d'un centre information jeunesse (CIJ NC) et de bureaux et points d'information jeunesse (BIJ et PIJ). Ce réseau est sous la responsabilité de l'Etat (Direction de la Jeunesse et des Sports).

L'activité du Centre Information Jeunesse s'articule autour de plusieurs missions (animation et formation du réseau, information et communication, documentation, pilotage d'une plateforme de mobilité internationale et européenne en Nouvelle-Calédonie).

Les BIJ et les PIJ ont quant à eux pour mission d'accueillir les publics jeunes et de leur donner accès aux informations dont ils ont besoins sur tous les domaines.

Compte tenu de l'existence d'une trentaine de sites d'accueils sur l'ensemble du territoire, ce réseau constitue un point d'entrée pour les publics cibles de la SEIP-NC. La charte de l'information Jeunesse (Cf. Annexe 4) promeut l'anonymat des publics accueillis et suppose que les personnes en charge de l'accueil des jeunes œuvrent à l'inverse d'une logique de traçabilité des publics accueillis. En conséquence, il n'existe pas de statistiques précises permettant de caractériser ces publics. Toutefois, les statistiques de fréquentation basées sur les demandes d'information formulées permettent d'identifier les priorités des jeunes fréquentant ces sites.

Ainsi, en 2017 à Nouméa, le CIJNC a enregistré 1444 accueils de jeunes. La majorité est constituée d'étudiants et de jeunes non actifs, venus s'informer en priorité sur les dispositifs de mobilité puis sur la recherche d'emploi et les formations.

Le CIJNC a par ailleurs pu établir les statistiques de fréquentation du réseau Information Jeunesse calédonien pour l'année 2017 :

CIJ	Province des Iles	Province Nord	Province Sud	total
1444	2045	13953	18476	14474

Un nombre extrêmement conséquent de jeunes fréquente ces sites chaque année.

Même s'il ne dispose pas d'un système d'information lui permettant une traçabilité et une qualification exhaustive du public accueilli, le réseau information jeunesse de la province Nord a dressé un état des lieux de ce public. La plupart des personnes accueillies sont en recherche d'insertion, mais sont pénalisées dans leur démarche par de nombreux freins (faible niveau scolaire, voire absence de diplôme, absence de projet professionnel, problèmes d'addictions, de comportements problème de transport, d'hébergement, ...). Une dégradation dans les savoir-être est constatée, que le réseau information jeunesse associe à une perte de repère liée à la déconstruction de la structure coutumière dans certaines zones de la province Nord.

Par ailleurs les PIJ participent à un certain nombre d'événements qui ont pour objectif d'informer les jeunes sur l'emploi et la formation (forum et salons, tournées du RSMA (le Régiment du Service Militaire Adapté organise des tournées en Nouvelle-Calédonie afin de promouvoir son dispositif et de procéder à des recrutements)

La carte des BIJ et des PIJ est présentée en annexe 5.

### 3.2.2.3. CE QUE CES DISPOSITIFS NOUS APPRENNENT

Ainsi, l'ensemble du territoire de la Nouvelle-Calédonie est maillé d'un réseau d'acteurs de terrain qui interviennent au plus près de populations, et notamment des publics cibles de la SEIP-NC.

La structure et le fonctionnement de ces réseaux sont très divers selon les zones géographiques dans lesquelles ils sont déployés mais leurs objectifs sont globalement similaires ; informer, établir des ponts entre les populations, notamment celles qui vivent des situations d'enclavement social ou géographique, et les institutions, dispositifs et structures. Ils représentent donc un atout incontournable dans le cadre de l'objectif 1 de la stratégie, « accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi à intégrer le marché du travail », d'une part par le rôle de lien qu'ils jouent au début du processus d'insertion, d'autre part par ce qu'ils doivent permettre de faire émerger une base d'information particulièrement pertinente sur ces publics historiquement laissés au bord du chemin et que la stratégie a l'ambition d'accompagner vers une inclusion sociale.

D'ores et déjà, ces différentes démarches et initiatives permettent de dresser un premier constat : celui de l'existence d'une population nombreuse, résidant principalement en tribu, constituée de personnes plutôt jeunes (moins de 30 ans), ayant un accès limité aux structures qui leur sont destinées, et qui de ce fait se font connaître via ces réseaux et initiatives de proximité. Ces personnes manifestent des attentes en termes d'insertion (emploi et formation), que l'existence de freins pour une grande partie d'entre eux rend complexe à concrétiser. Le manque de qualification (expérience professionnelle et diplôme) constitue l'un de ces freins, mais le constat est toutefois réalisé de la présence au sein de cette population de personnes possédant des diplômes de niveau IV et plus (baccalauréats professionnels notamment). La province des îles Loyauté a d'ailleurs bien intégré ce phénomène en recensant ces populations de diplômés à Bac (220 en 2015), et en mettant en place un « dispositif bac pro », qui avait pour vocation de les accompagner vers une reprise d'études. Ce dispositif s'est heurté à l'inadéquation des filières DUT et BTS en termes de prérequis pour ces publics Bac Pro.

En tout état de cause, ces observations sont de nature à valider la mise en œuvre de mesures et dispositifs spécifiquement adaptés à l'accompagnement de ces publics peu scolarisés, en rupture dans leur parcours ou dans le cheminement de la scolarité vers l'emploi (beaucoup d'entre eux n'ont pas concrétisé leur formation scolaire par l'entrée durable ou non dans le monde du travail).

Ces constats devront nécessairement être intégrés aux réflexions sur la mise en œuvre et l'institutionnalisation d'un réseau de primo-informateurs, sur le processus de mise en parcours entre ce réseau et les structures et dispositifs, mais devront également servir d'intrants pour une réflexion sur l'adaptation des dispositifs existants.

Il sera également nécessaire d'interroger la nature de la relation entre l'information jeunesse et les structures d'insertion, et d'identifier des axes d'améliorations le cas échéant, s'agissant de la structuration d'un processus de circulation des personnes entre ces différents points du parcours.

La population de NEET n'est à la lumière de ces constats pas constituée uniquement d'individus non qualifiés et peu scolarisés, une partie de cette population est en effet composée de personnes ayant validé un niveau d'étude intermédiaire.

#### **3.2.2.4. LES PERSPECTIVES**

Au second semestre 2018, un travail sera mené en collaboration avec les provinces pour :

- Disposer de données quantitatives et qualitatives sur les publics touchés par ces réseaux de proximité. En effet, dans une perspective d'amélioration de la connaissance des populations cibles de la SEIP-NC, il est fondamental de pouvoir qualifier les profils, besoins et attentes des publics touchés par ces réseaux, d'en dresser une typologie aux fins d'adaptation des dispositifs mis en œuvre à leur bénéfice.
- Intégrer dans les travaux sur le Service Public de l'Orientation (SPO), une réflexion sur la structuration d'un réseau « pays » de primo-informateurs. Il serait en effet intéressant de capitaliser sur les démarches mises en œuvre par les différentes collectivités dans une logique de transversalité des pratiques. Cette réflexion pourrait se concrétiser par un séminaire réunissant les différents acteurs de ces réseaux, institutionnels comme terrains.

Par ailleurs, une réflexion sera menée avec les acteurs de l'information jeunesse pour :

- Identifier des axes de structuration d'une coopération approfondie avec le gouvernement visant à disposer d'informations précises sur les publics fréquentant les Bureaux et Points d'Information Jeunesse. L'objectif sera de tenter de recueillir en 2018 une information pertinente sur la qualification de ces publics pour identifier au sein de cette population les publics cibles de la SEIP-NC et envisager avec les acteurs les actions qui pourraient être mises en œuvre pour un accompagnement spécifique de ces publics.
- Intégrer ces relais de l'information jeunesse dans le réseau des primo-informateurs dans le cadre du SPO notamment et en travaillant sur la conception d'un processus intégrant tous les acteurs.

#### **Actions :**

1. Faire impulser par l'organe de gouvernance le principe d'une démarche inter collectivités sur le réseau des primo-informateurs ;
2. Organiser un séminaire sur le thème : primo informateurs et connaissance des publics, donner la parole à ces acteurs de terrain, les faire échanger sur leurs pratiques, leur réseau, leur fonctionnement, amener l'idée d'une mutualisation des pratiques et de la constitution d'un réseau pays
3. Dans le cadre des travaux du SPO, constituer un groupe de travail pour structurer le réseau des primo informateurs et les relations avec le SPO
4. Initier une réflexion visant à disposer d'informations précises permettant de qualifier ces populations repérées par ces réseaux, et d'établir une mesure d'écart entre les besoins de ces populations et la structure des dispositifs existants
5. Travailler avec le réseau information jeunesse et en particulier avec le CIJ et son relais en province Nord sur l'accueil des publics cibles

### **3.2.3. L'ACCUEIL DES PUBLICS ET LA PRESCRIPTION DE DISPOSITIFS**

#### **3.2.3.1. L'ACTIVITE DES FICHES PARCOURS**

##### **3.2.3.1.1. Contexte et enjeux**

La fiche parcours (ou fiche numérique) est un outil (informatisé) permettant aux acteurs du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE) de prescrire une formation à un individu reçu par une structure et pour lequel l'identification d'un projet formation a été réalisé. Ces fiches sont destinées aux agents de la Section Orientation et Accompagnement des Parcours (SOAP, section de la DFPC), qui, une fois ces fiche reçues, les analysent et les intègrent dans leurs procédures de positionnement et de recrutement sur les formations. Ainsi, certaines fiches donnent lieu à une inscription sur une formation ou sur une liste d'attente, d'autres sont retournées à la structure demandeuse si inadéquates.

La fiche parcours est donc une passerelle fondamentale entre les différents acteurs du processus d'insertion, qui fait partie intégrante de la démarche initiée avec la constitution du réseau RIIFE en 2006. L'observation de son activité permet de dessiner un état des lieux du fonctionnement de ce processus.

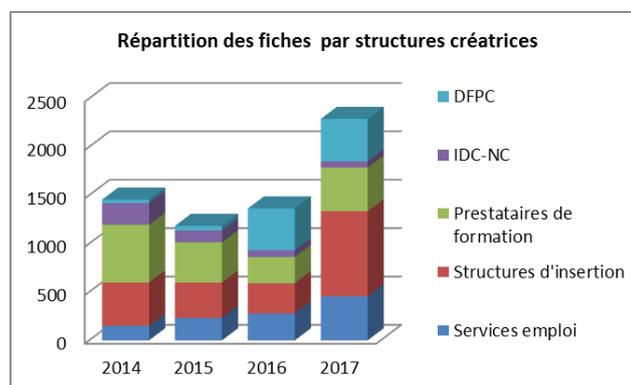
##### **3.2.3.1.2. Réalisations 2017**

En 2017, 2327 fiches numériques ont été traitées par la SOAP, soit une augmentation de 69% entre 2016 et 2017 du nombre de fiches numériques créées. Cette augmentation est principalement due à une augmentation de la production des fiches par 3 structures : la DEFE, la MIJ Nord et l'EFPA.

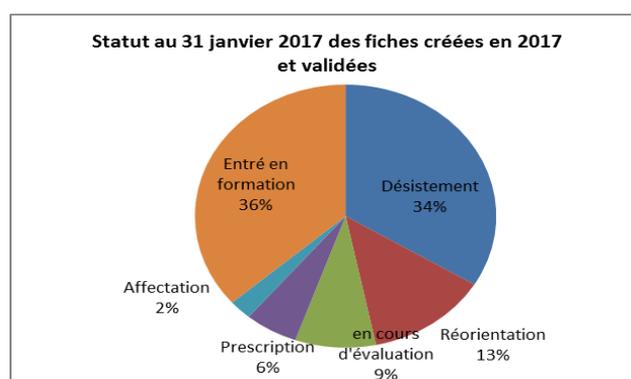
Suite à leur réception, 77% des fiches ont été validées.

		2014	2015	2016	2017
Services emploi	CAP EMPLOI (établissement public de la province Nord)	45	23	3	2
	DEFE (direction provinciale, P Sud)	104	210	274	453
<b>Total services emploi</b>		<b>149</b>	<b>233</b>	<b>277</b>	<b>455</b>
Structures d'inserti	EPEFIP (établissement public de la province des Iles)	75	31	40	52
	MLIJ NORD (association, tutelle P Nord)	175	168	142	646
	MIJ SUD (association, tutelle P Sud)	199	165	132	181
<b>Total structures d'insertion</b>		<b>449</b>	<b>364</b>	<b>314</b>	<b>879</b>
Organismes de formation	ACESTE CNAM (association)		1		2
	AF-BTP (associationn privé)	164	127	25	
	APP-NC (association, privé)	4	1		
	Etablissement public de formation agricole - CFPPA Nord (établissement public d'enseignement agricole NC)	18	6		45
	Etablissement public de formation agricole - CFPPA Sud (établissement public d'enseignement NC)	15	13	39	23
	CFTMC (association)	12	1		
	CTS Formation (SARL)				32
	EMM (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	39	50	31	103
	EFPA (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	318	130	91	199
	GNFA PACIFIC (SARL)	25	20	31	29
	IFPSS NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie)		55		
	OSER FORMATION (SARL)	2	13	54	21
	RSMA (service de l'Etat)	1	30	1	
<b>Total organismes de formation</b>		<b>598</b>	<b>447</b>	<b>272</b>	<b>454</b>
Structure d'information et d'orientation	IDC-NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	224	122	69	66
<b>DFPC</b>		<b>35</b>	<b>48</b>	<b>432</b>	<b>436</b>
Autre	DEFIJ (Direction provinciale, P Nord)				7
	ACTIVE (association intermédiaire)	4	4	7	17
	Ecole de la réussite (association)				3
	C.D.E.C (SARL)	9	3	1	10
<b>Total Autre</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>37</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1 468</b>	<b>1 221</b>	<b>1 372</b>	<b>2 327</b>

La répartition des fiches créées par nature de structure productrice montre une recomposition du rôle de chaque structure dans le réseau. Ainsi, l'IDCNC, qui produisait en 2014, 15% des fiches numériques, n'en produit plus que 2 % alors que les services de placement créent maintenant 20% des fiches numériques, contre 10% en 2014.

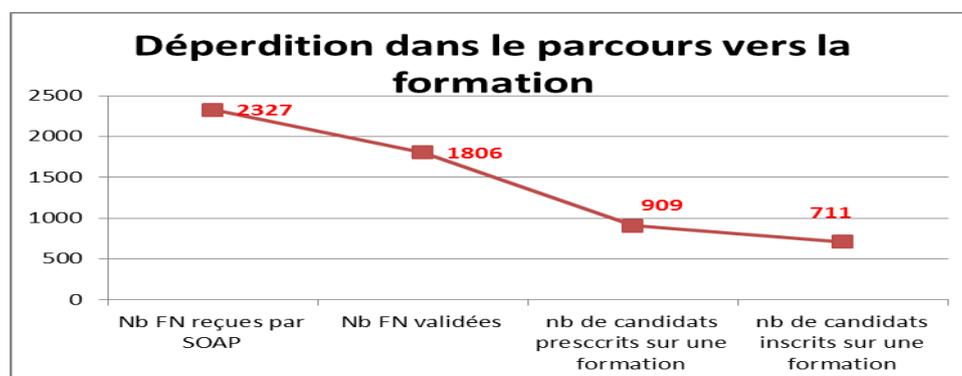


Suite à leur validation, 36% des fiches numériques ont abouti en 2017 à une entrée en formation du candidat alors que dans 34% des cas, les candidats se sont désistés à un moment du processus de positionnement.



563 personnes sont entrées en formation en 2017, suite à la création d'une fiche numérique en 2017 et parmi elles 460 personnes sont sorties de formation en 2017.

Le schéma ci-dessous montre le phénomène de perte au fil du process qui mène de l'identification d'un projet de formation (production d'une fiche numérique) à la concrétisation de ce projet (l'inscription en formation). Un goulet d'étranglement existe indéniablement au niveau de l'entrée en formation provoqué par un nombre de places offertes très inférieur à la demande.



En définitive, seul un tiers des candidats ayant fait l'objet d'une fiche numérique en 2017 se voient prescrire une formation.

Les raisons de cette déperdition sont multifactorielles, elles font l'objet d'un travail d'analyse par les services de la DFPC, dans le but de mieux les appréhender et, à terme, d'engager des actions correctives visant à réduire ce phénomène.

Il n'est pas possible en l'état de mesurer la performance du processus de son point de départ (la fiche numérique à son arrivée (l'emploi), en raison de la chronologie de celui-ci. En effet, à l'heure de la rédaction de ce document, certaines formations ne sont pas encore terminées, et d'autres, terminées récemment, ne peuvent faire l'objet d'une analyse de leur insertion.

Un travail sera réalisé sur la base d'une cohorte complète, et pour laquelle un temps de recul suffisant sera disponible en termes notamment d'observation de l'insertion, pour réaliser cette analyse de la performance du processus dans son intégralité.

### 3.2.3.2. L'ACCUEIL DES PUBLICS ET LA PRESCRIPTION DE DISPOSITIFS DANS LES STRUCTURES D'INSERTION

#### 3.2.3.2.1. Contexte et enjeux

L'Etablissement Provincial pour l'Emploi la Formation et l'Insertion Professionnelle (EPEFIP), la Mission Locale d'Insertion des Jeunes de la Province Nord (MLIJPN), et la Mission d'Insertion des Jeunes de la Province Sud (MIJPS), sont les trois principales structures d'insertion qui accueillent du public et disposent d'une gamme de dispositifs visant à accompagner leurs publics vers l'insertion.

Ils sont donc des éléments essentiels dans le schéma global de la SEIP-NC, et notamment de l'objectif 1, puisque de par leur mission même, ils sont pour une grande majorité du public à l'origine de leur cheminement vers l'insertion.

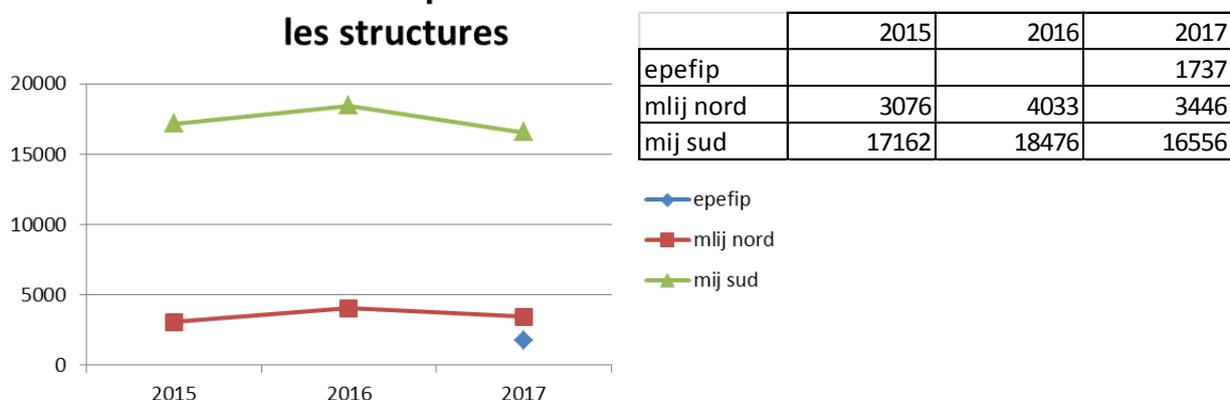
#### 3.2.3.2.2. Réalisations 2017

Leur activité est conséquente puisqu'en 2017, à elles trois, ces structures ont accueilli au total 21 739 personnes, soit 8,3% de la population totale de la Nouvelle-Calédonie (près de un habitant sur 10 en Nouvelle Calédonie a eu recours au moins une fois à l'un de ces établissements en 2017).

Ces chiffres sont toutefois en régression puisque comme le montre le tableau ci-dessous, la fréquentation à la MIJ Sud comme à la MLIJ Nord a diminué entre 2016 et 2017, le volume 2017 de public accueilli à la MIJ Sud en 2017 étant même inférieur à celui de 2015.

Le manque de perspectives en termes d'emploi ou d'entrée en formation peut être l'une des hypothèses pour expliquer cette tendance.

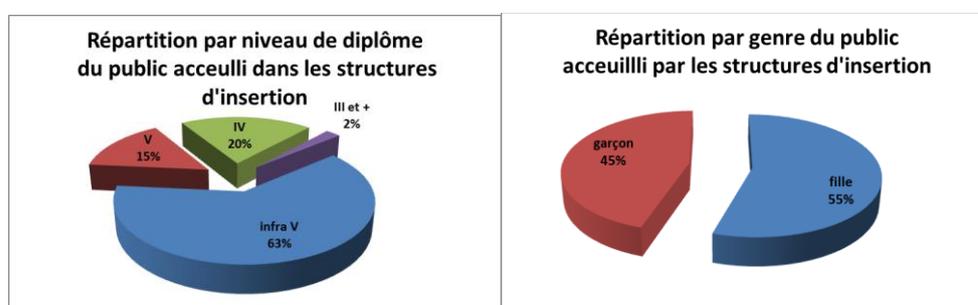
**Evolution de la fréquentation dans les structures**



NB : données non disponibles pour l'epefip

L'EPEFIP se situe de manière quelque peu particulière dans ce schéma, puisqu'il fonctionne sous la forme d'un guichet unique, c'est-à-dire qu'il accueille aussi bien des personnes en recherche d'insertion ou de formation que des demandeurs d'emploi qui viennent pointer et/ou sont susceptibles d'être mis en relation avec un employeur dans le cadre d'une offre d'emploi. Les données chiffrées doivent donc être pondérées à l'aune de cette caractéristique. Ainsi les personnes ayant fait l'objet d'une mesure d'accompagnement sont au nombre de 809.

Les personnes sans aucune qualification représentent 27 % de cette population, plus du quart, ce qui atteste de l'attractivité de ces structures pour le public cible de la SEIP-NC, qui sait pouvoir venir y trouver un appui pour ses démarches d'insertion. Phénomène préoccupant, 20% des personnes accueillies par ces structures possèdent un diplôme de niveau IV. Cette observation témoigne, d'une part de l'existence d'une population importante de jeunes qui ne poursuivent pas leur scolarité au-delà du baccalauréat, d'autre part de leur difficulté à s'insérer, même avec ce baccalauréat en poche. Une observation des typologies de baccalauréat détenus par ces personnes seraient un atout dans l'optique de comprendre ces freins à l'insertion professionnelle. Si en effet il était constaté qu'une part importante de ces diplômes de niveau IV est constituée de bacs professionnels, cela susciterait des questionnements, d'une part sur l'orientation de ces personnes, d'autre part sur les débouchés offerts au sortir de ces filières.

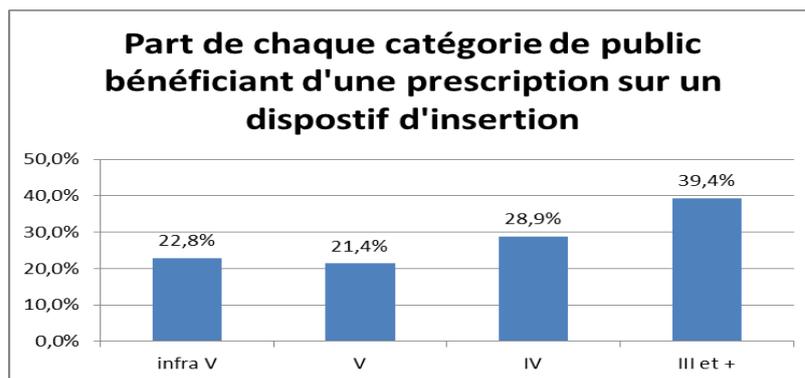


Les constats réalisés par la MLIJ Nord font par ailleurs état d'une augmentation du nombre de jeunes diplômés (bacheliers et plus) en demande d'insertion, qui intègrent les dispositifs.

En termes de mise en œuvre de dispositifs d'insertion, force est de constater que la part de public bénéficiant de prescription sur un dispositif est moins élevée chez les personnes les moins qualifiées.

Cette observation, déjà conduite dans le cadre de la RAE 2016, pourrait indiquer un manque d'adéquation des outils de formation et d'insertion aux problématiques des publics cibles de la stratégie, mais témoigne également de la difficulté des structures à faire face à ce fort afflux de publics sans qualifications, plus mobilisateur de ressources et de moyens.

	total	genre		âge					niveau scolaire			
		filles	garçon	< 16 ans	16 à 17	18 à 21	22 à 26	> 26	infra V	V	IV	III et +
% de public ayant fait l'objet d'une prescription sur un dispositif (hors mij Nord, données non disponibles)	25,0%	26,2%	27,2%	4,2%	17,9%	22,9%	20,4%	23,6%	22,8%	21,4%	28,9%	39,4%



*NB : les données du graphique ci-dessus ne concernent que la MIJ SUD (elles ne sont pas disponibles pour la MIJ Nord et ne sont disponibles que pour un seul dispositif de l'Epefip)*

Ce phénomène de complexité à prendre en charge ce public se traduit de manière significative à la fin du process, à savoir l'insertion, dont les taux sont significativement bas pour les publics de niveau infra V, mais encore plus pour les publics de niveau V. Là encore, une réflexion sur l'adaptation des outils d'insertion et de formation en lien avec l'évolution des problématiques vécues par les publics est à mener, réflexion que ces structures ont d'ores et déjà entamée.

### **3.2.4. SOUS ACTION 2 : RELIEF**

#### **3.2.4.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

L'application RELIEF doit permettre la centralisation et l'agrégation des données issues des applicatifs utilisés par les différents opérateurs et structures du réseau RIIFE, et donc la maximisation de la connaissance sur les parcours des individus avec pour objectif d'évaluer la pertinence des dispositifs et de leur articulation. C'est donc un enjeu fondamental dans le cadre de l'objectif spécifique 1 de la SEIP-NC

#### **3.2.4.2. REALISATIONS 2017**

En février 2017, face au constat du non déploiement effectif de RELIEF partagé par la DFPC et les différents acteurs, dont l'IDCNC, maître d'ouvrage du projet, la DFPC, en accord avec l'IDCNC, a confié à un cabinet extérieur la réalisation d'un diagnostic de la situation et la mise au point d'une feuille de route dans l'objectif de faire aboutir le projet RELIEF.

Ce cabinet a donc mené une analyse complète du projet en cours, et a fourni à la Nouvelle-Calédonie un rapport de recommandation permettant à terme l'opérationnalité du projet. Différents scénarios ont été proposés, comparés et analysés.

Le scénario retenu, « Refonte socle technologique GNC » consiste à redévelopper l'ensemble de la solution en utilisant le socle technologique préconisé par le GNC (DTSI) qui est tout à fait différent du socle Microsoft en place. Ce choix engendre une refonte totale non seulement de l'outil mais aussi et surtout de sa conception.

#### **3.2.4.3. PERSPECTIVES**

En 2018, la DFPC mettra en œuvre ces préconisations pour disposer fin 2018 d'une application conforme aux enjeux. Le projet est évalué à 30 M CFP (251 400 euros)

Le système d'information RELIEF aura pour objectifs :

- D'apporter aux partenaires du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des données fiabilisées et à jour, et de permettre de produire les indicateurs nécessaires au pilotage des politiques publiques du domaine.

- De faciliter, l'orientation et l'insertion professionnelle des usagers (jeunes en insertion, demandeurs d'emploi, stagiaire, etc.)
- De simplifier l'activité des conseillers, utilisateurs des différentes applications opérationnelles.

Il a également pour vocation d'améliorer le suivi stratégique du domaine.

Le choix a été fait de confier la maîtrise d'ouvrage à la DFPC. La DTSI se positionnera en tant qu'assistance à maîtrise d'ouvrage autant que de besoin, et sera également un acteur majeur pour la partie technologie (hébergement, maintenance, disponibilité).

Le point délicat et crucial pour le redémarrage du projet est actuellement lié au budget. En effet, une enveloppe complémentaire doit être trouvée à hauteur de 30 M CFP pour une évaluation de charge de travail de 417 jours (270 jours et 20 M CFP pour la phase concernant le minimum vital uniquement). Un comité de pilotage aura lieu fin juillet et un arbitrage budgétaire sera opéré à l'issue.

#### 3.2.4.4. COUTS 2017

En 2017, un cout de 3 674 081 F CFP aura été investi sur ce projet pour la mise en œuvre de l'Audit.

#### 3.2.4.5. INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION / L'OBJECTIF

##### 3.2.4.6. TAUX DE PRESCRIPTION

 UNION EUROPEENNE		<b>Cet indicateur est l'un des quatre retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED</b>	
	<b>IR 1 : Taux de prescription de parcours</b>	Nombre de personnes prescrites dans un parcours -----x 100 Nombre de personnes reçues par le réseau et ayant fait l'objet d'une fiche numérique	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>28,06%</b>	Atteint / non atteint
	<b>Cible 2017</b>	<b>30%</b>	atteint
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>33,18%</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>33%</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>35%</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>37%</b>	

##### 3.2.4.7. TAUX DE PRISE EN CHARGE DES PUBLICS NON QUALIFIES

	<b>IR 2 : Taux de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés</b>	Nombre de demandeurs d'emploi non qualifiés inscrits dans un dispositif de formation ----- x 100 Moyenne annuelle des demandeurs d'emploi en fin de mois non qualifiés	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>20,57%</b>	Atteint / non atteint
	<b>Cible 2017</b>	<b>22%</b>	Non atteint
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>18,4%</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>24%</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>26%</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>27%</b>	

### 3.2.4.7.1. Commentaire sur l'indicateur

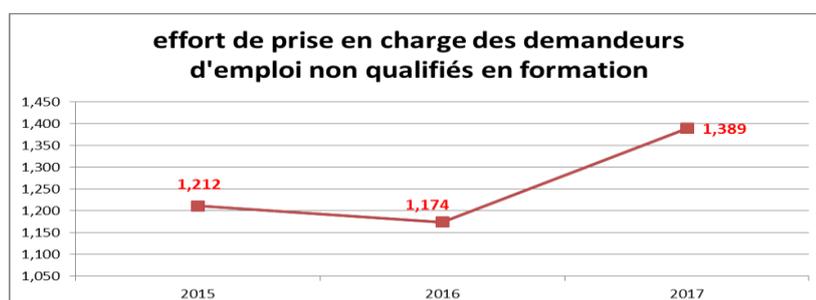
Tel que calculé l'indicateur ne donne pas une image pertinente de l'effort réalisé pour intégrer des demandeurs d'emplois non qualifiés dans le dispositif de formation. Par ailleurs, il est fortement dépendant du volume de place offert en formation (moins ce volume de place est important, plus le résultat du calcul est faible).

Le calcul de l'effort de prise de charge des demandeurs d'emploi devient plus pertinent lorsque sont mis en perspective le taux de stagiaires demandeurs d'emploi non qualifiés inscrits en formation et le taux de demandeurs d'emploi non qualifiés dans le vivier global (des demandeurs d'emploi). Le tableau ci-dessous présente cette répartition pour 2017.

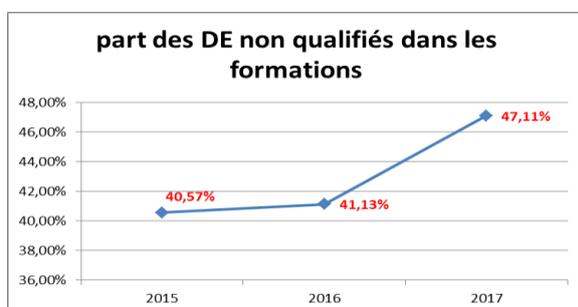
	nombre de DE	nombre de DE sans qualification	taux de non qualification de la population
en formation	1004	473	47,1%
dans le vivier global NC (DEFM)	7611	2572	33,8%
effort de prise en charge des DE non qualifiés	1,4		

En 2017, pour 10 demandeurs d'emploi sans qualification dans le vivier global NC, ce sont près de 14 demandeurs d'emploi sans qualification qui suivent une formation, soit 40% de plus, ce qui dénote un effort important de la Nouvelle-Calédonie pour intégrer les publics cibles de la Stratégie dans ses formations. La tendance est par ailleurs à la hausse depuis 2015, comme le montrent le tableau et le graphique ci-dessous.

année	2015	2016	2017
effort de prise en charge des DE non qualifiés	1,212	1,174	1,389



L'effort pour former les demandeurs d'emploi les moins qualifiés se traduit également par la progression de la part de cette population dans les formations, qui a progressé de près de 7 points en 3 ans.



	2015	2016	2017
part des DE non qualifiés dans les formations	40,57%	41,13%	47,11%

**Les données des 4 premiers indicateurs de la SEIP-NC sont déclinées par critères (genre, âge, niveau scolaire, ...) en annexe 15**

### **3.3. ACTION 2 : RENFORCER LA CAPACITE D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS DU PARCOURS**

#### **3.3.1. SOUS ACTION 1 : METTRE EN PLACE UN SERVICE PUBLIC D'ORIENTATION (SPO)**

*Résultats attendus : déploiement sur l'ensemble du territoire d'un réseau si possible unique de professionnels de l'orientation, de la prescription et du suivi en mesure de mobiliser au plus près des besoins du public, toutes les actions ou dispositifs existant en Nouvelle-Calédonie, quelle que soit la collectivité concernée.*

##### **3.3.1.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

L'un des constats ayant présidé à l'élaboration de la SEIP-NC est celui 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 des différents publics concernés (jeunes ou adultes, en emploi ou à la recherche d'emploi, qualifiés ou pas...).

##### **3.3.1.2. REALISATIONS 2017**

L'année 2017 a vu le lancement du projet de constitution du service public de l'orientation (SPO) dont l'objectif est d'améliorer la prise en charge des publics, notamment les NEET, de fluidifier la relation entre les acteurs du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE), et de déployer un réseau connexe de primo-informateurs capables d'orienter vers les dispositifs portés par les différentes collectivités.

##### **3.3.1.3. LANCEMENT DE LA REFLEXION AUTOUR DE LA MISE EN PLACE D'UN SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (SPO)**

Afin d'engager la réflexion sur ce sujet, le gouvernement a organisé en juillet 2017, un séminaire afin que les principaux acteurs (institutions et opérateurs) puissent échanger sur les points suivants :

- faire un état des lieux partagé des dispositifs existants, de leurs points forts et de leurs points faibles ;
- appréhender la complexité des problématiques et la diversité des choix possibles,
- identifier les enjeux de la future stratégie et valider des objectifs partagés,
- définir le calendrier de mise en œuvre de la nouvelle stratégie et les actions attendues de chacun.

Dans le but de garantir à la démarche, une légitimité reconnue par les différentes parties prenantes de la Stratégie, ainsi qu'une surface d'observation la plus large possible, l'ensemble des acteurs institutionnels et opérationnels, de la Nouvelle-Calédonie et des 3 provinces, ont été conviés.

##### **3.3.1.3.1. Constats et perspectives identifiés**

Un dispositif de formation et de professionnalisation des conseillers en insertion professionnelle existe depuis 2006. Il a permis la formation de près de 100 conseillers entre 2006 et 2014 dont une partie a validé le titre professionnel du Ministère de l'Emploi (CIP, niveau IV).

L'IDC-NC anime par ailleurs depuis 2008 le réseau RIIFE qui regroupe l'ensemble des structures intervenant sur le champ de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle (structures gouvernementales comme provinciales).

Cependant, le constat est fait aujourd'hui d'un essoufflement de ce réseau et de la nécessité d'une nouvelle dynamique pour faire face aux défis de la Nouvelle-Calédonie en matière de prise en charge et d'accompagnement des populations vers l'insertion.

Les enjeux résident notamment dans une plus grande proximité avec les publics cibles, dans la capacité à mieux les caractériser et mieux appréhender l'ensemble de leurs besoins, dans une analyse des besoins en professionnalisation des acteurs, enfin dans une réflexion sur la gouvernance globale des dispositifs.

#### **3.3.1.4. PERSPECTIVES 2018, LE CADRE GLOBAL DE REFLEXION ET L'ARCHITECTURE DU DISPOSITIF**

En 2018, dans la continuité de ce séminaire de réflexion organisé en juillet 2017, le gouvernement a mis en place 4 groupes de travail associant les directions de la Nouvelle-Calédonie et des provinces ainsi que les opérateurs publics ou privés intervenant sur le champ de l'orientation professionnelle. Les travaux ont d'ores et déjà commencé. Au total, du 31 janvier au 19 septembre, 17 séances de travail sont prévues, avec en ligne de mire, l'institutionnalisation du service public de l'orientation pour début 2019.

L'objectif de ces groupes de travail est, sur la base des conclusions du séminaire de juillet 2017 :

- De définir le cadre du futur service public de l'orientation professionnelle calédonien ;
- D'en fixer les principes de fonctionnement regroupés au sein d'une charte à laquelle les opérateurs seront amenés à adhérer ;
- D'identifier les mesures à envisager en matière de gestion des ressources humaines afin que les opérateurs disposent des moyens humains permettant de garantir une qualité de service homogène ;
- D'envisager le cadre d'évaluation qui permettra d'analyser la performance du futur SPO et d'en assurer le pilotage.

D'autres thématiques devront être traitées et le seront dans un second temps en fonction des orientations prises par les premiers travaux : harmonisation des outils et méthodologies de prise en charge des publics, modalités de financement des opérateurs, maillage des interventions, etc...

Le calendrier des travaux, la liste des participants ainsi que le cadre global des réflexions autour de la mise en œuvre du SPO et les éléments de contenus envisagés en termes d'offres de service sont présentés en annexe 6.

#### **3.3.1.5. COUTS 2017 :**

Le budget engagé au titre des travaux sur le SPO en 2017 se monte à 2 392 627 F CFP correspondant au coût de la prestation de mise sur pied et d'animation du séminaire sur l'orientation organisé par la DFPC.

### **3.3.2. SOUS ACTION 2 : PROFESSIONNALISER L'ENSEMBLE DES ACTEURS SUR TOUT LE TERRITOIRE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE**

Cette sous action est traitée dans le cadre du projet de mise en œuvre du Service Public de l'Orientation (cf. 2.3.1. sous action 1 : mettre en place un service public d'orientation (SPO))

### **3.4. ACTION 3 : MOBILISATION DE MESURES SPECIFIQUES D'ACQUISITION DE COMPETENCES EN VUE D'ASSURER L'EMPLOYABILITE – REFONDER LES DISPOSITIFS DE FORMATION**

#### *Résultats attendus :*

- *Augmentation du nombre de jeunes en capacité d'intégrer le marché du travail ;*
- *Réduction significative du nombre de personnes et de jeunes plus particulièrement qui ne sont ni en emploi, ni en formation (initiale ou continue).*
- *Augmentation du nombre de personnes en situation de handicap employées dans les entreprises.*

#### **3.4.1. SOUS ACTION : CONNAISSANCE PARTAGEE DES DISPOSITIFS**

##### **3.4.1.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Le postulat de base ayant présidé à la définition de cette sous action est simple : pour accompagner efficacement les publics vers des dispositifs les mieux adaptés à leurs besoins, il est indispensable de bien connaître ces dispositifs

L'IDC-NC est la structure en charge de l'animation du réseau RIIFE. A ce titre, son service Informer, Orienter, Professionnaliser, Animer (IOPA) organise la mise à disposition à l'ensemble des structures du réseau d'information sur les dispositifs, les partenaires, les actions et événements de type salon, forum, ... via plusieurs outils créés et pilotés en interne, et notamment la e-letter, l'annuaire du réseau, le portail collaboratif (RECIIFE), la journée du RIIFE.

##### **3.4.1.2. REALISATIONS 2017**

###### **3.4.1.2.1. La e-letter**

La e-letter est un support d'information destiné aux partenaires du réseau, qui est conçue de manière collaborative et qui a pour objectif de diffuser des informations sur l'ensemble des dispositifs et des mesures mises en œuvre en matière d'insertion, de formation et d'emploi, les évolutions réglementaires significatives, ou encore l'actualité du réseau (mouvements RH, infos pratiques, ...). L'IDC-NC fait appel aux partenaires du réseau pour la rédaction d'articles. Sa diffusion couvre un périmètre très large (la e-letter n°4 (juin 2017) a été transmises à 355 adresses). Durant le deuxième semestre 2017, deux autres e-letter ont été produites, en septembre et novembre, et diffusées à l'ensemble du réseau.

La e-letter n° 6<sup>7</sup>, de novembre 2017 est présentée en annexe 7.

###### **3.4.1.2.2. L'annuaire du réseau**

Créé en 2015, cet annuaire est un outil informatique qui présente les structures et les dispositifs. Chaque structure est responsable des contenus. L'IDC-NC se charge de la mise en ligne.

Il donne accès à l'information sur l'ensemble des structures œuvrant dans les champs de l'insertion de la formation et de l'emploi, qu'elles soient institutionnelles ou opérationnelles. Chacune de ces structures est décrite en fonction de ses missions et de son périmètre d'intervention avec les mesures qu'elle propose (Une fiche « type » pour la structure et une fiche type « mesures »).

Ainsi, les professionnels du réseau disposent en permanence d'une information fiable et exhaustive sur l'ensemble de leur périmètre d'intervention.

---

<sup>7</sup> <https://idcnc.nc/espace-professionnel/e-letters/e-letter-pro-novembre-2017/>

L'IDC-NC s'occupe de la mise en ligne des fiches et relance les structures annuellement pour des mises à jour éventuelles. L'IDC-NC assure une veille réglementaire et contacte la structure pour des mises à jour en cours d'année.

#### **3.4.1.2.3. Le portail collaboratif (RECIIFE)**

Développé depuis fin 2016, le portail a été livré en avril 2017. Il a pu être présenté pour validation lors de la réunion des directeurs des structures du RIIFE du 30 juin 2017.

Il s'agissait de pouvoir disposer d'un outil commun et partagé permettant la mutualisation, le partage, la capitalisation et les échanges entre tous les acteurs du réseau.

Le portail propose plusieurs fonctionnalités toutes destinées au partage de l'information (actualité en temps réel, calendrier partagé des évènements à destination du public / des professionnels, espace documentaire commun, forum d'échanges entre professionnels, répertoire commun de partenaires, ...)

Dans une logique de transversalité et de collaboration les plus larges possibles, un accès est offert à tous les professionnels du réseau, quel que soit leur métier. Un référent est identifié dans chaque structure, de manière à interagir avec l'IDC-NC en matières notamment de remontées des utilisateurs et d'information aux utilisateurs sur les évolutions le cas échéant, mais également pour mettre en ligne l'information concernant sa propre structure.

L'interface utilisateur présente une ergonomie volontairement simple sous forme de tableau de bord en une seule page.

L'IDC-NC est administrateur du portail et modérateur du forum.

Un guide des référents de l'outil a été rédigé et édité, et l'ensemble des référents a été formé. Un guide pour les utilisateurs a également été rédigé pour être remis à chaque utilisateur.

#### **3.4.1.2.4. La journée du RIIFE**

L'ensemble des professionnels des structures du réseau est invité à cette journée de travail qui est organisée tous les 2 ans. En 2017, elle a eu lieu le 1er décembre 2017.

Cette journée s'articulait autour de deux objectifs :

1. Transmettre de l'information à l'ensemble des structures et acteurs présents sur
  - Le projet de gouvernance partagée de la stratégie ;
  - La constitution du GIP formation et le transfert des missions de l'IDC-NC à la DFPC ;
  - La programmation de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie pour l'année 2018 ;
  - Les objectifs et les différents niveaux du Service Public de l'Orientation ;
  - Les travaux de conception de la charte du réseau RIIFE.
2. Travailler en ateliers sur la définition de la fonction « Accueil-Information-Orientation » (1er niveau du SPO) sur la base de deux thématiques,
  - Les activités menées dans le cadre de l'Accueil Information Orientation
  - Les compétences et savoirs sont associés à ces activités

Cette journée a enregistré une fréquentation en hausse de 22% avec 81 participants contre 66 en 2015. 23 structures étaient présentes. Aux structures du réseau se sont ajoutés des partenaires de proximité et du monde de l'économie, et cette journée a également été l'occasion d'accueillir un nouveau partenaire, l'école de la réussite<sup>8</sup> (EDR) qui a rejoint le RIIFE et a participé à cette journée.

---

<sup>8</sup> L'École de la Réussite de la province Sud vise à favoriser l'insertion professionnelle et sociale de jeunes sans diplôme par la mise en œuvre parcours visant l'employabilité. Ces parcours privilégient les périodes de stage en entreprise destinées à

Les conclusions des ateliers ont permis d'alimenter la réflexion sur la constitution du SPO en posant notamment les bases d'un référentiel commun de l'activité « accueil information, orientation »

#### **3.4.1.2.5. L'animation des réunions des directeurs du RIIFE**

Le groupe de travail a été mis en place après l'organisation du séminaire de l'orientation à la demande de la DFPC et s'est réuni à 4 reprises du 22 septembre au 3 novembre 2017. Une charte a été rédigée et devra être validée en 2018 par l'ensemble des directeurs.

#### **3.4.1.3. SYNTHÈSE ET PERSPECTIVES**

Les initiatives menées dans ce cadre, qu'il s'agisse des outils mis en place par l'IDC-NC (lettres d'information, sites internet) ou encore des séminaires et autres journées d'information et de partage sont sans conteste à valoriser et à pérenniser, avec toutefois la nécessité d'une évaluation de leurs impacts sur les « clients ».

Ce constat ne doit pas masquer une réalité que certains acteurs de terrain évoquent concernant le fonctionnement du réseau RIIFE, dont ils ont l'impression qu'il est en panne, ce qui génère selon eux un impact négatif sur la circulation de l'information qui leur est nécessaire.

Dans le cadre des travaux sur le SPO, une réflexion sera conduite en 2018 sur le niveau d'information fournie à l'ensemble des partenaires et acteurs.

En effet, les échanges qui ont eu lieu sur le terrain avec les conseillers en insertion font état d'un déficit d'information actualisée sur les possibilités et les périodes d'inscription sur les formations de la programmation de la Nouvelle-Calédonie notamment. Par ailleurs certains acteurs en particulier ceux de l'information jeunesse, déplorent un manque d'information sur les dispositifs existants. Enfin, d'autres acteurs ont fait état de la nécessité qui leur est faite de constituer des interactions informelles et très ponctuelles sur tel ou tel dispositif. Sans remettre en question la nécessité vitale pour un tel réseau de nouer des interactions, il apparaît évident que certaines interactions sont fondées sur les relations interpersonnelles et la connaissance qu'un individu peut avoir de ses interlocuteurs. Le risque est par conséquent grand d'une déperdition de l'information, par manque de structuration et de méthodes clairement définies.

Il sera donc nécessaire de travailler à la réalisation d'une mesure d'écart entre le niveau d'information attendu et le niveau d'information produit, avec des axes qualitatifs et quantitatifs.

##### **Actions :**

1. Faire valider par le CSEIFOP la réalisation d'une étude visant à produire une mesure d'écart entre le niveau d'information produit et attendu
2. Produire dans le cadre du SPO la formalisation d'un process de circulation de l'information
3. Développer les réunions collectives d'information sur les dispositifs et leurs modalités de fonctionnement à destination des acteurs de terrain

---

favoriser l'adaptabilité au monde du travail alternées avec des périodes de cours centrées sur le savoir être et le projet professionnel.

### **3.4.2. SOUS ACTION 2 : VALIDATION A CHAQUE ETAPE DU PARCOURS**

#### **3.4.2.1. LE CERTIFICAT DE COMPETENCES ESSENTIELLES**

##### **3.4.2.1.1. Contexte et enjeux**

Créé en 2014<sup>9</sup>, le Certificat de Compétences Essentielles (CCE) vise à valoriser le parcours de formation ou d'insertion professionnelle des personnes éloignées ou très éloignées de l'emploi en leur reconnaissant tout d'abord la maîtrise des savoirs et comportements attendus a minima dans le contexte professionnel ainsi que la capacité à avoir un positionnement citoyen adapté aux valeurs de la Nouvelle-Calédonie.

Il permet notamment à la personne qui se positionne, soit sur le marché du travail (et donc aux futurs employeurs potentiels), soit pour l'accès à une formation qualifiante de niveau V, de justifier qu'elle détient les savoirs de base, connaît et respecte les principes de vie en entreprise.

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 le taux d'illettrisme en Nouvelle-Calédonie. Il concerne 18% de la population adulte âgée de 16 à 65 ans, soit 11 points de plus qu'en France métropolitaine (7%). Ce phénomène 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 pour ces personnes qui bénéficient le plus souvent d'une prise en charge et d'un parcours individualisés. Cet outil est au service de la construction progressive par l'individu d'un portefeuille de compétences nécessaire à son employabilité. L'objectif visé par le CCE est de les développer et de les installer durablement auprès des individus rencontrant à l'âge adulte des difficultés d'insertion :

- Au terme d'une période de formation dans une structure dédiée, de type « espace préparatoire », à l'aide de formateurs les préparant à leur insertion professionnelle et sociale, en s'appuyant notamment sur l'acquisition de ces compétences essentielles ;
- Dans le cadre d'un parcours d'insertion professionnelle (type chantier d'insertion ou contrat d'insertion par l'activité) au sein d'une structure d'insertion.

Ce référentiel 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).

Les compétences essentielles sont donc des compétences qui permettent :

- D'aider les individus à accomplir les tâches qu'exigent leur emploi et les autres activités de la vie quotidienne ;
- De leur fournir une base permettant d'acquérir d'autres compétences ;
- D'améliorer leur aptitude à s'adapter au changement en milieu de travail.

---

<sup>9</sup> Le CCE a fait l'objet en 2017 d'une révision portant notamment sur les modalités d'évaluation Cf. arrêté n° 2017-1495/Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie du 4 juillet 2017 relatif au certificat de compétences essentielles de la Nouvelle-Calédonie

Depuis 2014, cinq organismes (ACTIVE, CFPPA Sud, EFPA (SPOT), AA Formation et l'Ecole du Multimédia et de l'Image) se sont inscrits dans cette démarche.

372 personnes ont été inscrites dans le dispositif depuis 2015, avec une augmentation volumétrique annuelle (de 24 en 2015 à 201 en 2017). Il s'agit en majorité d'hommes (6 stagiaires sur 10). La tranche d'âge de 18 à 25 ans est surreprésentée (plus de la moitié des stagiaires). Fait notable, les provinces Sud et Nord sont seules représentées avec respectivement 66 et 34% de stagiaires.

#### **3.4.2.1.2. Réalisations 2017**

121 candidats ont finalisé leur parcours. Sur ces 121 candidats, près des deux tiers ont pu obtenir le CCE dans sa totalité, et un peu plus d'un quart d'entre eux l'a obtenu partiellement.

<b>Situation</b>	<b>Nbre</b>	<b>%</b>
Non validé	9	7%
Validation partielle	33	27%
Validé	79	65%

#### **3.4.2.1.3. Implication des partenaires institutionnels**

La province Nord, convaincue de l'utilité de ce dispositif, l'a intégré dans sa commande publique de formation en 2017 comme composante obligatoire de certaines actions.

Le CCE est mal connu de la province des Iles et, de ce fait, pas mis en œuvre. Quant à la province Sud elle ne dispose pas d'une programmation de formation propre et de ce fait n'est pas en mesure de commander la mise en œuvre de tels modules.

#### **3.4.2.1.4. Les perspectives**

Les différentes observations réalisées auprès des professionnels du secteur et des entreprises montrent la nécessité de renforcer la diffusion de l'information sur ce dispositif et de davantage promouvoir sa pertinence auprès des entreprises.

Ainsi, afin de parfaire ces observations, une étude sera menée sur les suites des parcours des stagiaires ayant validé le CCE de manière à mesurer son impact. Cette étude sera basée d'une part sur une enquête auprès des entreprises ayant recruté des stagiaires titulaires, d'autre part sur une observation de données chiffrées, en comparant les résultats des stagiaires titulaires du CCE et les autres.

Par ailleurs, le dispositif a d'ores et déjà été promu en assemblée générale de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH), et au plus près des agents de terrain, conseillers en insertion des MIJ et EPEFIP et conseillers en emploi de la DEFE.

Action : Réaliser une étude sur la performance du CCE en termes de recrutement
--

### 3.4.2.2. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF

	<b>IR 3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles</b>	<b>Nombre de bénéficiaires en parcours ayant validé le CCE sur la période de référence</b> ----- x <b>100</b> <b>Nombre de parcours prescrits intégrant l'acquisition du CCE sur la période de référence</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>65%</b>	<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	<b>70%</b>	<b>Non atteint</b>
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>65%</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>75%</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>80%</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>85%</b>	

#### 3.4.2.2.1. Commentaire sur l'indicateur

Le taux de réussite au CCE pour 2017 s'établit à 65 % soit 5 points en deçà de la cible 2017 fixée à 70 %. Il faut toutefois pondérer ce résultat à l'aune de la proportion importante de stagiaires qui ont validé de manière partielle le CCE, plus du quart d'entre eux. Ces derniers auront l'opportunité de valider les compétences manquantes pendant 3 ans.

Il est à l'heure actuelle difficile de pouvoir justifier de la réalité de cette potentialité de validation du CCE par capitalisation, car les premières inscriptions datent de 2015. Il sera donc nécessaire de faire le point en 2019.

### 3.4.2.3. MODULARISATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION DIPLOMANTES

Cette sous-action n'a pour l'heure fait l'objet que de réflexions liminaires, qui se sont heurtées à un certain nombre d'obstacles en termes de complexité à mettre en œuvre cette modularisation des formations et à la capitalisation des compétences et de leur validation.

#### 3.4.2.3.1. Perspectives

A partir de l'année 2017, la province des Iles a entamé une réflexion pour la mise en œuvre d'un nouveau dispositif qui doit s'inscrire pleinement dans cette dynamique de modularisation des parcours vers l'insertion, par une acquisition progressive des compétences via une alternance de stages en entreprise et de périodes de formation. Ce dispositif est actuellement en cours de conception pour une présentation par les services en charges de son ingénierie (DEFIPE et EPEFIP) au Président de la province puis aux élus provinciaux à des fins de validation de sa mise en œuvre.

### 3.4.3. SOUS ACTION 3 : TRAITEMENT DES PROBLEMATIQUES CONNEXES/FREINS A L'INSERTION (SANTE, ADDICTIONS, TRANSPORT, HEBERGEMENT ...)

La levée des freins à l'insertion est une préoccupation majeure pour toutes les collectivités qui financent des dispositifs d'insertion et de formation.

#### 3.4.3.1. LE TRANSPORT

Les distances et la configuration géographique de la Nouvelle-Calédonie constituent un obstacle de taille pour les populations désireuses d'accéder aux centres urbains où se trouvent la majorité des structures et dispositifs d'insertion, de formation et de placement, ainsi que les entreprises. Cette difficulté est renforcée pour les populations à faibles ressources financières comme c'est le cas des publics cibles de la SEIP-NC.

#### **3.4.3.1.1. L'exemple du Régiment du Service Militaire Adapté (RSMA)**

Chaque année, le Régiment du Service Militaire Adapté de Nouvelle-Calédonie (RSMA) regroupe 400 à 600 jeunes de 18 à 26 ans sur plusieurs filières sur les deux sites de Koumac et de Kohné (Koné). Pour faciliter l'accès des volontaires aux deux sites et limiter l'absentéisme, le RSMA a mis en place un dispositif de transport hebdomadaire (aller dimanche après-midi et retour le vendredi après-midi) sur trois lignes (en provenance du nord du sud et de la côte est). Ces transports sont financés par la province Nord (qui a investi 16 M CFP dans ce dispositif) et la province Sud. (18,7 M CFP).

#### **3.4.3.1.2. En province des îles Loyauté**

Le cas de la province des Iles est particulier du fait de son caractère insulaire, qui accentue l'éloignement des populations. Que ce soit pour permettre aux bénéficiaires des 4 îles (Lifou, Maré, Ouvéa, Tiga) de se rendre sur l'une d'entre elles, ou pour les déplacements sur la grande terre, dans le cadre de leur participation à des formations ou des stages en entreprise, la province des Iles a pris le parti de favoriser ces modalités de mobilité par un appui financier conséquent investi dans le transport maritime, terrestre et routier.

En 2017, le montant total de ces dépenses a atteint près de 6 500 000 CFP, et le nombre de personnes ayant bénéficié de ces mesures est de 80.

#### **3.4.3.1.3. En province Nord**

Outre l'appui au dispositif transport du RSMA, le dispositif d'indemnisation des stagiaires participants aux actions de formation et d'insertion de la province Nord comporte un volet « indemnisation du transport domicile – centre de formation ».

En 2017, l'aide au transport de la province Nord à ses stagiaires a représenté un montant total de 38 495 120 CFP (dont 16 000 000 CFP d'aide au transport dans le cadre du dispositif RSMA pour 82 stagiaires et 22 495 120 CFP ayant financé 4062 trajets).

La MLIJ province Nord a également mobilisé des dispositions spécifiques pour permettre aux populations des tribus de se rendre dans les manifestations organisées sur les thématiques emplois formation (salons, Forums). Des bus ont été affrétés spécifiquement pour convoier les publics (530 000 CFP pour le SOFIP) jusqu'aux sites.

#### **3.4.3.1.4. En province Sud**

La province Sud met en place un service de ramassage gratuit de sa population de manière à assurer leur transport vers les structures dans lesquelles ils suivent un parcours.

Dans le cadre de l'appui spécifique à la tribu de Saint-Louis, ce ne sont pas moins de 402 aides au transport qui ont été attribuées. La mobilité représente une réelle plus-value pour les jeunes en difficulté d'insertion à Saint-Louis. En facilitant les déplacements vers les divers organismes de formation, les lieux de stage et les services administratifs, elle garantit un meilleur taux de présence tout au long de leur parcours. La prise en charge de transports, dans le cadre de parcours d'accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle, concerne aussi bien les résidents de la tribu que ceux qui vivent à l'extérieur de la tribu mais originaires de Saint-Louis.

Plus globalement, en 2017, la province Sud aura consacré 6 100 000 CFP au transport de ses bénéficiaires, soit 22 900 titres de transport.

Par ailleurs, la province Sud aura financé 38 aides au permis de conduire pour un montant de 1 425 000 CFP.

#### **3.4.3.2. L'HEBERGEMENT**

Plusieurs établissements disposent de capacité d'hébergement. C'est le cas de l'Etablissement de Formation Professionnelle des Adultes (EFPA - site de Bourail), du RSMA (sites de Koné et

Koumac), du Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA) du nord, du centre Anselmo Tiahi de Touho, du Centre de Formation aux Techniques de la Mine et des Carrières (CFTMC) de Poro, et de l'Établissement Provincial pour l'Emploi, la Formation et l'Insertion Professionnelle (EPEFIP) à Lifou.

La capacité totale d'hébergement de ces structures s'élève à près de 200 000 nuitées annuelles.

Ces différentes structures ont permis en 2017 d'héberger 2587 stagiaires pour un total de 127 435 nuitées, soit un taux d'occupation de ces structures de 64 %. Ce chiffre relativement élevé dénote l'intérêt indéniable de disposer en Nouvelle Calédonie d'un réseau d'hébergement permettant d'offrir des solutions aux publics résidents loin des structures de formation.

Il faut par ailleurs saluer l'initiative de la province des Iles qui, pour favoriser la capacité des stagiaires à intégrer le pôle d'excellence pêche à Ouvéa, mobilise les tribus alentours pour offrir un accueil chez l'habitant aux stagiaires. Il faut noter par ailleurs qu'au-delà de cette offre de gîte et de couvert auxdits stagiaires, ce dispositif permet aux familles d'accueil de bénéficier d'un financement en complément de revenus familiaux, souvent modestes.

### **3.4.3.3. AUTRES MESURES**

Les structures qui interviennent au bénéfice des publics les plus en difficultés (sphère insertion et/ou remobilisation du schéma) ont développé et mettent en œuvre une large gamme d'outils visant à lever les freins à l'insertion desdits publics.

Accompagnement personnalisé, suivi-psychopédagogique..., ces mesures sont largement documentées dans ce document, et ne feront donc pas l'objet d'un développement ici.

Outre ces mesures spécifiques, d'autres initiatives ont été mises en œuvre avec des objectifs similaires en termes d'accompagnement des publics qui présentent des difficultés liées à leurs situations, leur comportement, leur perception de leur environnement, ...

Ainsi, la province Nord a intégré dans sa commande de formation une série de 10 modules spécifiques qui doivent obligatoirement être déployés par les organismes de formation qui répondent à sa commande publique. Ces modules doivent permettre aux stagiaires en formation d'être sensibilisés aux questions de santé, de citoyenneté, d'environnement, de violence, mais également de développer des compétences en matière d'employabilité. La liste de ces modules est présentée en annexe 8.

## **3.4.4. SOUS ACTION 5 : MESURES POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP**

### **3.4.4.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

La Nouvelle-Calédonie s'est dotée en 2016 d'un Schéma Directeur du Handicap et de la Dépendance (SDHD) qui participe d'une démarche globale de modernisation et d'efficacité de l'action publique, huit ans après les lois de pays instaurant le régime d'aide en faveur des personnes en situation de handicap ou de dépendance.

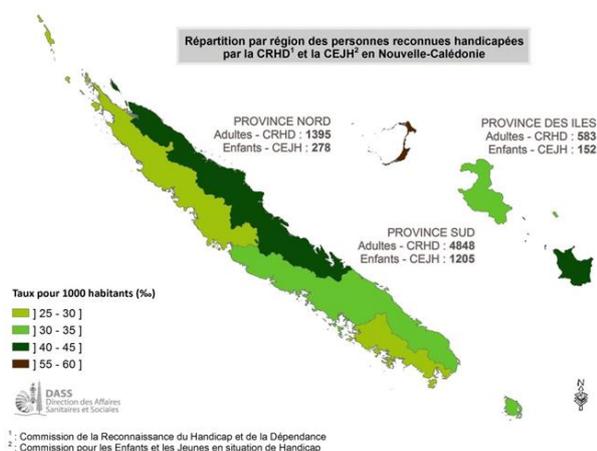
Ce schéma, décliné en 10 objectifs opérationnels, vise une approche intégrée de la prise en compte des personnes en situation de handicap et de dépendance, dans un contexte budgétaire contraint qui appelle à une meilleure gestion des dispositifs et des régimes sociaux.

Préalablement, un Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes en situation de Handicap (FIPH) avait été créé en 2009. Alimenté par les contributions des entreprises et collectivités de plus de 20 salariés qui sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le FIPH a pour objet de financer toutes mesures contribuant à l'insertion professionnelle des travailleurs

handicapés. Il finance notamment, les aménagements de poste de travail et des prestations spécifiques d'accompagnement à l'emploi.

La CAFAT encaisse les contributions versées par les employeurs au titre de leur obligation d'emploi et sert les aides octroyées via le fonds.

En 2017, 8 461 personnes sont reconnues en situation de handicap (enfants et adultes).



La population reconnue en situation de handicap représente 3% de la population totale néo calédonienne. La répartition entre province suit la répartition de la population globale. En revanche, elle est inégale à l'intérieur de chaque province. Globalement plus on s'éloigne des centres économiques de chaque province plus la proportion de personnes en situation de handicap est importante. Depuis 2013 et la première photographie de population, cette tendance est de plus en plus marquée.

3 3516 personnes sont en capacité de travailler, soit 55% de la population reconnue en situation de handicap en âge de travailler (6291). Parmi cette population les  $\frac{3}{4}$  sont orientés en milieu ordinaire de travail. Cependant, la Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance de Nouvelle-Calédonie (CRHD-NC) préconise pour la majorité un aménagement de poste de travail ce qui représente un coût non négligeable.

### 3.4.4.2. REALISATIONS 2017

#### 3.4.4.2.1. Étude commanditée par le CHD

En 2016 le conseil pour le handicap et la dépendance (CHD), a commandé une « étude sur l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap relevant de l'obligation d'emploi ». Les objectifs étaient

- D'obtenir une vision de chacune des parties prenantes (travailleurs handicapés et employeurs) sur :
  - Les problématiques rencontrées pour l'intégration en milieu ordinaire
  - Les ressources existantes et leur niveau de mobilisation
- De déceler les axes d'amélioration :
  - Identifier les facteurs favorables
  - Présenter des axes prioritaires à développer

L'étude s'est conclue en décembre 2016 par une présentation au CHD des résultats. Ces derniers mettent en lumière l'existence de difficultés structurelles et sociétales, en termes d'image du handicap, tant chez les travailleurs handicapés que chez les employeurs, qui se traduisent par des difficultés importantes à l'intégration de cette population dans l'entreprise. Autre fait marquant, le déficit de structures, dispositifs et acteurs formés en capacité de prendre en charge de manière optimale ces personnes, du point de vue de leur accès à l'emploi ou aux formations.

### 3.4.4.2.2. L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en province Sud

En 2017, La DEFE recense 503 demandeurs d'emploi en situation de handicap. 16 d'entre eux sont venus pointer dans l'année.

11 d'entre eux ont bénéficié d'un placement dans l'emploi.

Par ailleurs, en 2017, 19 contrats type de formation (CTF, dispositif spécifiquement adapté aux personnes en situation de handicap visant une rééducation professionnelle ou une formation en vue d'une embauche). Le budget consacré par la province Sud à cette mesure s'élève pour 2017 à 15,6 M CFP.

### 3.4.4.2.3. Création et promotion de dispositif d'accès à l'emploi des Travailleurs Handicapés (TH) ajouté le 16 mai 2018

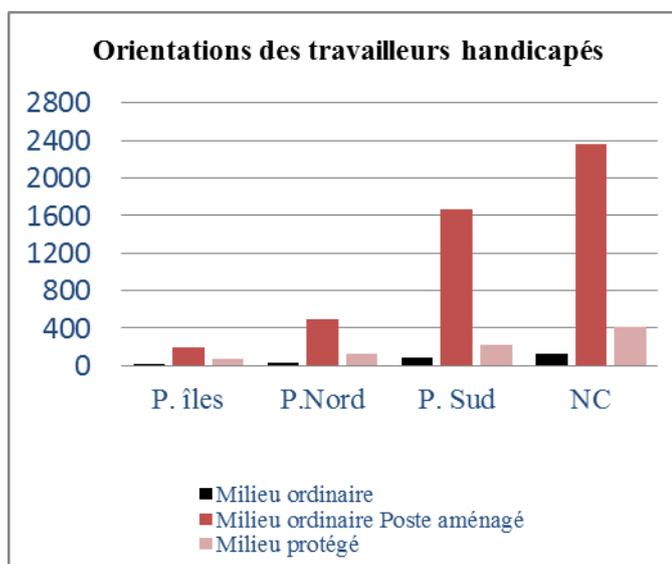
La loi 2009-1 du 7 janvier 2009 crée une obligation d'emploi des travailleurs handicapés (TH) à tous les employeurs publics ou privées ayant plus de 20 salariés/agents publics, et encadre également les structures d'emploi adapté que sont :

- Les ateliers protégés, (identifiés en métropole depuis la loi de 2005 sous le sigle d'entreprise adaptée (E.A))
- Les centres de distribution de travail à domicile

Les trois-quarts des travailleurs handicapés sont orientés en milieu ordinaire de travail, c'est-à-dire vers le marché du travail.

#### Répartition des travailleurs handicapés

P îles	P. Nord	P. Sud	NC
274	638	1981	2893
9%	22%	69%	



### 3.4.4.2.4. Réalisations 2017

A l'issue des travaux des ateliers organisés autour du schéma sur le handicap et les personnes en situation de dépendance, les constats sur l'accueil et l'emploi des personnes en situation de handicap font émerger des pistes d'amélioration sur plusieurs points (formation des personnels accueillant des travailleurs handicapés, nombre de places en structures adaptées, valorisation des compétences et de la capacité d'emploi des personnes en situation de handicap, ...).

### 3.4.4.2.5. Perspectives

La création d'entreprises adaptées est une action repérée comme prioritaire. L'entreprise adaptée calédonienne (E.A.C), est une entreprise à part entière, qui permet à des personnes

reconnues travailleurs handicapés orientés vers le milieu ordinaire de travail d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. La vocation de l'EAC est également de soutenir et d'accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé à efficience réduite, en vue de sa valorisation, sa promotion, voire de sa mobilité professionnelle.

Un appel à projet portant sur la création d'une structure d'emploi adapté sera lancé courant du second semestre 2018. A l'issue, une convention triennale portant sur les modalités de financement du projet et sur la gestion des personnels recrutés par la structure, sera conclue entre le représentant de l'entreprise et le gouvernement NC.

### **3.4.5. LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES PORTEURS, LES OUTILS D'INSERTION ET DE FORMATION**

#### **3.4.5.1. LES PARCOURS D'INSERTION DE LA PROVINCE SUD**

##### **3.4.5.1.1. Parcours lutte contre les exclusions Saint-Louis : 160 parcours**

Le contexte particulier de la tribu de Saint-Louis a conduit la province Sud à mener depuis plusieurs années des actions très spécifiques en direction de la population de cette tribu.

##### **3.4.5.1.2. Les chantiers d'insertion**

###### **3.4.5.1.2.1. Contexte**

Les travaux qui font l'objet de chantiers d'insertion concernent des propriétés ou des biens appartenant à des collectivités ou des terres coutumières et présentent un intérêt social, culturel, environnemental ou économique pour la collectivité ou la tribu concernée.

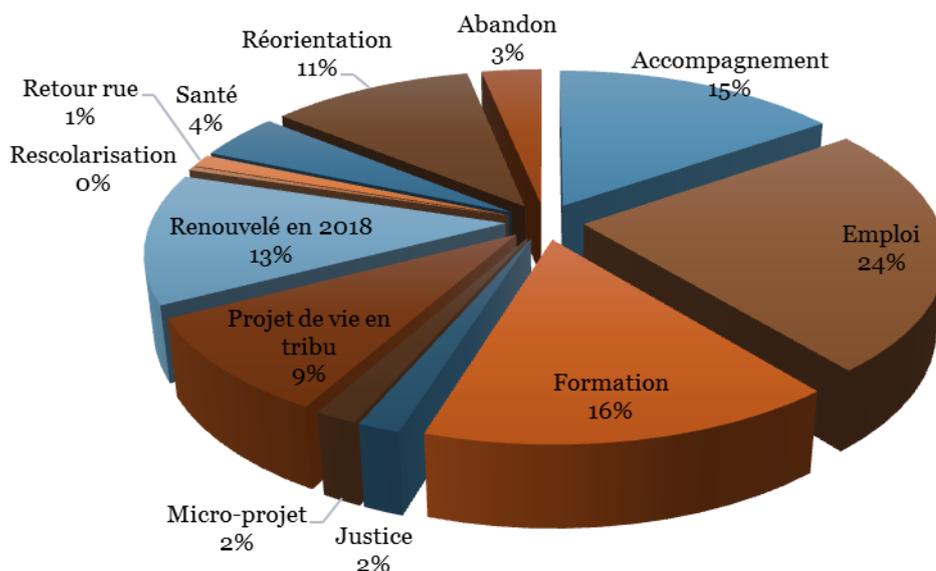
L'enjeu principal de ces actions est de permettre à des publics en difficulté de commencer un parcours basé sur la resocialisation, sur l'acquisition ou la réappropriation de gestes et d'habitudes professionnelles dans un cadre normé et selon des modalités et des objectifs clairement identifiés (CF Annexe 9, cadre de mise en œuvre)

###### **3.4.5.1.2.2. Activité 2017**

En 2017 ce sont 248 stagiaires qui ont participé aux différents chantiers d'insertion pilotés par la province Sud.

- 95 aux chantiers d'insertion province Sud
- 50 stagiaires-jardiniers pour les « Jardins de la Solidarité »
- 103 parcours chantier ACTIVE.

Ces différents parcours ont produit les résultats suivants



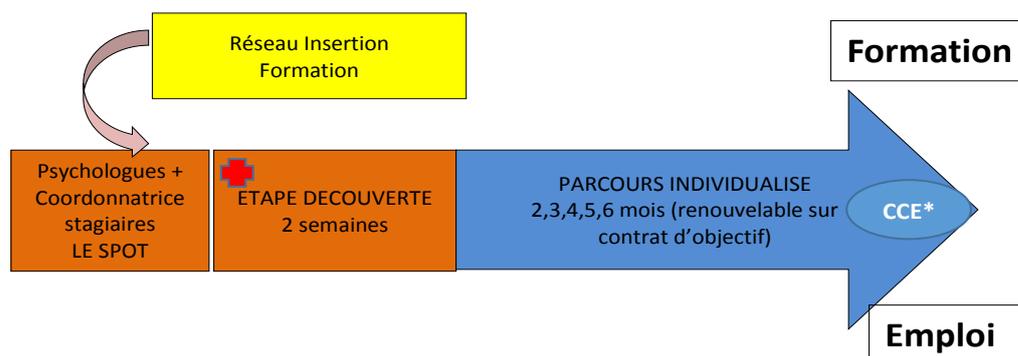
40% des participants ont trouvé une orientation vers la formation (16%) ou vers l'emploi (24%), ce qui témoigne de l'efficacité de ces dispositifs.

### 3.4.5.2. SPOT

#### 3.4.5.2.1. Contexte

L'Etablissement de formation professionnelle des adultes (EFPA) a été identifié comme support d'un pôle d'excellence dont la finalité est d'accompagner les publics les plus en difficulté vers une activité ou vers le monde du travail. Le SPOT a vu le jour en 2014 en vue de satisfaire à cette demande. Il permet l'acquisition de compétences clés à l'employabilité et si possible la construction d'un parcours professionnel, vers l'emploi ou la formation qualifiante, pour des personnes à partir de 17 ans qui ont besoin d'un accompagnement pour leur insertion professionnelle. 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 est placé au cœur du dispositif.

Voici comment pourrait se schématiser le parcours d'un stagiaire du SPOT :



#### 3.4.5.2.2. Réalisations 2017

Les éléments présentés ci-dessous concernent la période du mois d'avril 2017 au mois de mars 2018.

Dans son immense majorité (89%), le public accueilli est jeune (17 à 33 ans) avec un taux de déscolarisation avant 18 ans de 78%, mais *seulement* de 7% avant l'âge de 16 ans. Le niveau scolaire des publics accueillis est majoritairement faible (93 % de publics de niveau V ou infra V). L'analyse

qualitative conduite par l'équipe du SPOT indique une progression nette de la population très éloignée de l'emploi, présentant d'importants freins à l'insertion. Ces données indiquent que le dispositif SPOT continue en 2017 à traiter les publics cibles de la SEIP-NC

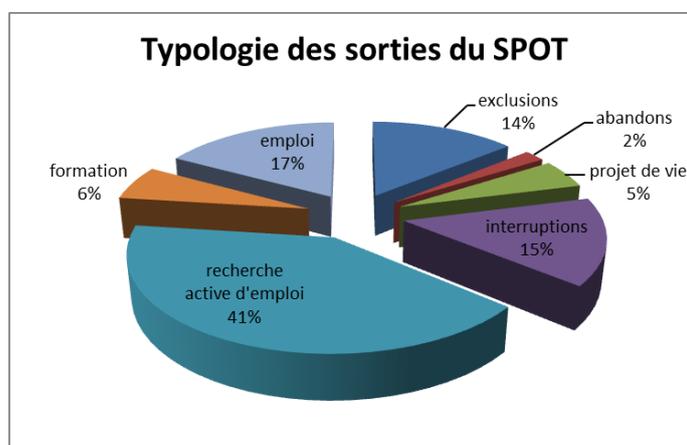
L'ouverture du spot Bourail en août 2017 a permis une amorce de rééquilibrage entre les populations accueillies puisque le nombre de prescriptions en provenance de la MIJ province Nord a bondi à compter de cette ouverture, avec un nombre de stagiaire en augmentation de 8%. Globalement le SPOT a enregistré 344 candidatures (dont plus des trois quarts de la province Sud), majoritairement issues du réseau des conseillers en insertion professionnelle (49%).

L'un des phénomènes marquants concerne l'augmentation significative du nombre d'entretien de suivi par les psychologues de la structure, corollaire d'une recrudescence des problématiques de freins des stagiaires.

#### En termes de résultats à l'issue du dispositif :

Le taux d'insertion directe à la sortie du dispositif (mesuré au fil de l'eau, au gré des sorties des individus) est en augmentation de 4 % par rapport aux chiffres de l'année précédente et en contrepartie le taux d'accès aux formations qualifiantes a diminué de 14 points. (Baisse du nombre de formations qualifiantes). Les sorties pour l'emploi sont majoritairement des CDD qui après renouvellement ont conduit vers des CDI. Peu de stagiaires vont vers des contrats d'apprentissage. En effet, les sorties du spot se font en continu toute l'année, quand les entrées en apprentissage sont calés sur l'année scolaire. Il peut donc se passer une longue période entre la sortie d'un stagiaire du Spot et la rentrée de l'apprentissage.

Les résultats des taux d'interruption et d'exclusion ont largement diminué de respectivement de 10 et 6 points ce qui montre l'efficacité de l'accompagnement pour ce type de public. L'insertion directe à la sortie du dispositif est en augmentation.



L'orientation vers des formations qualifiantes est-elle en régression, phénomène qui trouve son origine en partie dans la réduction du nombre de places en formation qualifiante.

La performance du dispositif se mesure également par

1. la diminution sensible des freins entre l'entrée et la sortie des parcours,
2. le taux de réussite des stagiaires SPOT qui poursuivent en formation qualifiante, qui s'établit à 90 % (contre 88 % pour la globalité ; donc le suivi de ce dispositif ne leur permet pas seulement d'intégrer le niveau attendu pour suivre une formation mais même d'être légèrement plus performant que des stagiaires pour lesquels aucun besoin de parcours préparatoire n'a été identifié).

Le SPOT reste pour de nombreux acteurs le seul dispositif en capacité de prendre en charge les publics les plus en difficultés, ce qui se traduit par une forte augmentation de la demande.

### 3.4.5.3. LE REGIMENT DU SERVICE MILITAIRE ADAPTE (RSMA)

#### 3.4.5.3.1. Contexte

Dispositif militaire de formation socioprofessionnelle, le RSMA-NC a pour principal objectif de favoriser l'insertion de jeunes calédoniens éloignés de l'emploi au travers d'une approche globale 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).

#### 3.4.5.3.2. Réalisations 2017

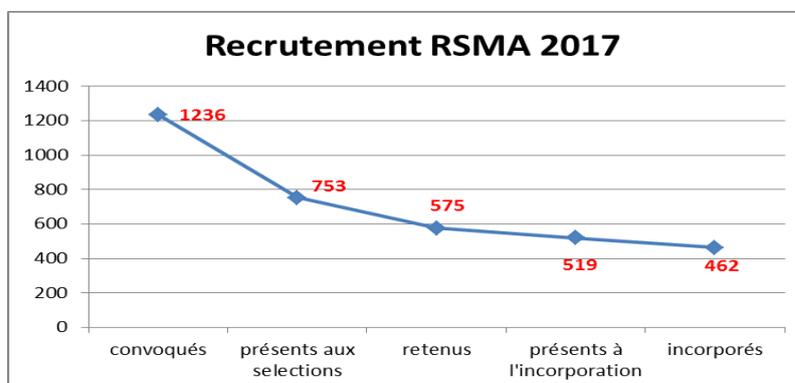
Le RSMA-NC a accueilli 462 stagiaires en 2017, contre 431 en 2016, soit une augmentation de 7%. La moyenne d'âge de ce public est de 21 ans, il est composé en majorité d'hommes (59 %). 60 % de cette population est sans diplôme, 30 % possèdent un diplôme de niveau V et 10 % un diplôme de niveau IV. Une grande partie de la population accueillie relève par ailleurs de situations d'illettrisme (41 % en 2017).

Ces données 2017 indiquent que les stagiaires qui intègrent le RSMA présentent toutes les caractéristiques du public cible de la SEIP-NC.

L'identification des publics a été opérée en 2017 via des campagnes de communications (encarts publicitaires, spots radio, etc.), des tournées en tribu et auprès des mairies qui permettent une approche au plus près du vivier de recrutement, la participation à des forums et des salons, les outils numériques (réseaux sociaux), et bien entendu les partenaires, les MIJ, le point Apprentissage, etc.

Des améliorations ont été constatées dans le processus de recrutement en 2017, avec un taux de présence aux sélections qui progresse de 3 points (68 % versus 65 % en 2016), et une diminution significative (9 points) de l'inaptitude à l'incorporation (7 % versus 16 % en 2016).

convoqués	présents aux selections	retenus	présents à l'incorporation	incorporés
1236	753	575	519	462



Malgré les améliorations constatées, des pertes sur le processus de recrutement existent ; entre l'étape convocation et l'étape sélection, un écart de 483 personnes est constaté. Seuls un tiers de ces personnes préviennent le RSMA de l'abandon de leur projet, les deux tiers restants, soit plus de 300

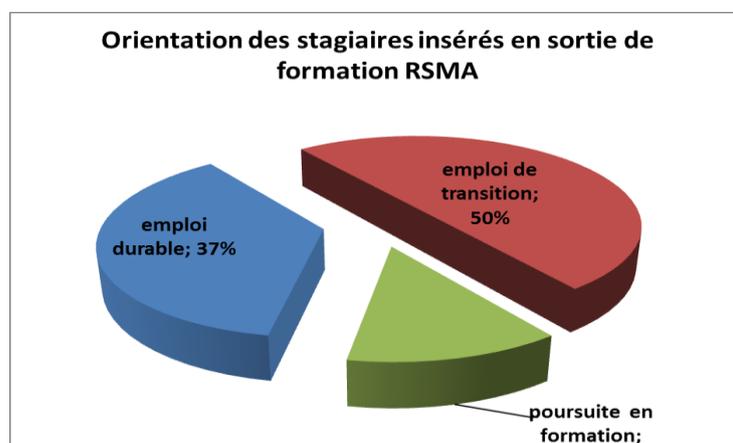
personnes, « disparaissent purement et simplement » malgré une politique systématique d'appel téléphonique visant à relancer le candidat.

Une perte significative (178) est également constatée après l'étape de sélection. En effet, malgré une politique de recrutement résolument peu sélective, celle-ci est tout de même appuyée sur des critères d'éligibilité incontournables. Ainsi, sur les 178 personnes non retenues, 32 % sont inaptes temporairement (ajournés pour des raisons de soins ou de perte de poids à réaliser par exemple), 35 % définitivement (généralement en raison de problèmes médicaux incompatibles avec l'état de militaire) et 33 % ne remplissent pas les autres conditions : ils ont en général un diplôme trop élevé, une expérience professionnelle importante ou/et une situation de famille stable. Ils ne sont donc pas éloignés du marché de l'emploi (cœur de cible du RSMA) et candidatent en raison de l'attrait que représente le permis de conduire. Ils sont donc tout à fait capables de s'insérer en se rapprochant des structures provinciales, telle que Cap emploi, la DEFE...

Un candidat sur 10 est inapte définitivement (62 sur 753). Afin de gérer et prévenir au mieux le sentiment de frustration que cette inaptitude peut générer, le processus de sélection du RSMA est totalement transparent. A chaque étape, le candidat est informé et sait donc s'il peut poursuivre la procédure et les efforts qu'il doit encore consentir pour passer à la prochaine étape. Enfin, les personnes inaptes sont orientées vers des dispositifs complémentaires (école de la réussite notamment).

A l'issue de la formation, le RSMA constate un « taux d'insertion global » de 71,5% (ce taux est en très léger recul par rapport à 2016, quand il s'établissait à 73%). Parmi ces 71,5 % de jeunes insérés,

- Un peu plus des deux tiers (37%) le sont dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois) ;
- 50% le sont dans l'emploi dit « de transition » (les contrats de moins de 6 mois) ;
- 13% sont orientés vers une formation qualifiante.



#### 3.4.5.3.3. Perspectives

Après une période d'augmentation quantitative (les effectifs auront doublé en 6 ans), le RSMA va se consacrer à la progression qualitative du dispositif (SMA 2025). Suivant en cela les orientations nationales, le RSMA-NC travaillera notamment les axes d'amélioration suivants :

- l'orientation des volontaires (pendant la sélection et la formation);
- la formation (plus de qualifiant, amélioration de l'apprentissage : sciences cognitives et révolution numérique, etc.) ;
- le suivi de l'insertion (jusqu'à 2 ans après le passage au SMA).

En parallèle il poursuivra l'augmentation de ses effectifs avec la création d'une nouvelle compagnie (+ 80 bénéficiaires). Cette nouvelle unité sera construite progressivement (+ 20

volontaires dès 2018, expérimentation de certaines filières dès 2019), pour être pleinement efficiente entre 2020 et 2021. Cette augmentation représente un défi important pour le régiment dans le domaine de l'insertion et du recrutement (280 stagiaires en 2011 versus 660 à terme), mais constitue également une opportunité considérable pour la population calédonienne.

#### **3.4.5.3.4. COUTS 2017**

Le budget 2017 du RSMA s'élève à 1 835 973 000 CFP, financé en grande partie par l'état. Toutefois, la province Nord, la province Sud et la Nouvelle Calédonie participent également au financement de ce dispositif (participation au financement d'équipements sportifs ou pédagogiques, prise en charge du transport des stagiaires, ...).

#### **3.4.5.4. L'INSERTION PAR LE TRAVAIL**

##### **3.4.5.4.1. Contexte**

Ce dispositif est encadré par le code du travail. Trois phases composent le parcours d'insertion par le travail et permettent de mesurer la progression du salarié. La rémunération est versée dès le démarrage.

- La phase d'adaptation vise la mobilisation du public sur le parcours. Il s'agit de construire son projet tout en faisant le point sur sa situation de manière à lever les freins à la mise en parcours et de prendre confiance. Cette phase permet également d'amorcer la compréhension des attentes de l'entreprise.
- La phase de mise en production permet à travers des activités de chantiers de découvrir des métiers différents, d'acquérir un socle de compétences professionnelles et de savoir être (ponctualité, assiduité, respect des consignes, ...).
- La phase de pré-emploi permet la mise à disposition en entreprises et ainsi de mettre en avant la posture professionnelle et de consolider l'acquisition de compétences professionnelles. Pour que le placement soit efficace en pré-emploi, la mise en relation avec l'entreprise doit démarrer au plus tôt dans le parcours.

Deux associations ont été agréées par le gouvernement comme structure d'insertion par le travail. Les données indiquées dans ce bilan concernent les contrats d'insertion suivis par les structures ACTIVE et MIJ durant la période 2015-2018.

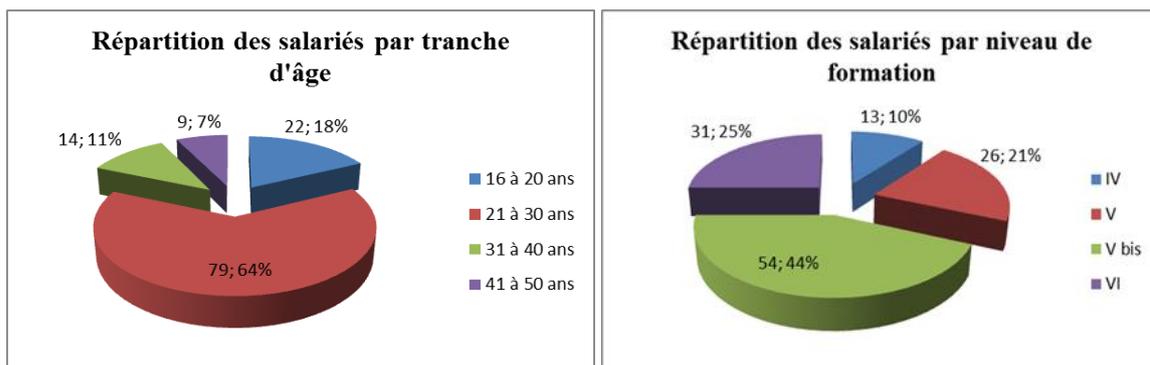
##### **3.4.5.4.2. Les réalisations 2017**

L'association ACTIVE a suivi 52 salariés, tandis que la MIJ a suivi 72 salariés, soit un total de 124 salariés en contrat d'insertion par le travail.

Sur les 124 salariés suivis, la répartition par genre est équilibrée avec 61 femmes, soit 49 % et 63 hommes, soit 51 %.

La tranche d'âge la plus représentée est celle des 21 à 30 ans (79 salariés, soit 64%), suivie de celle des 16 à 20 ans (22 salariés, soit 18%). L'étude des tranches d'âge montre une forte proportion des publics jeunes concernés par le dispositif d'insertion par le travail.

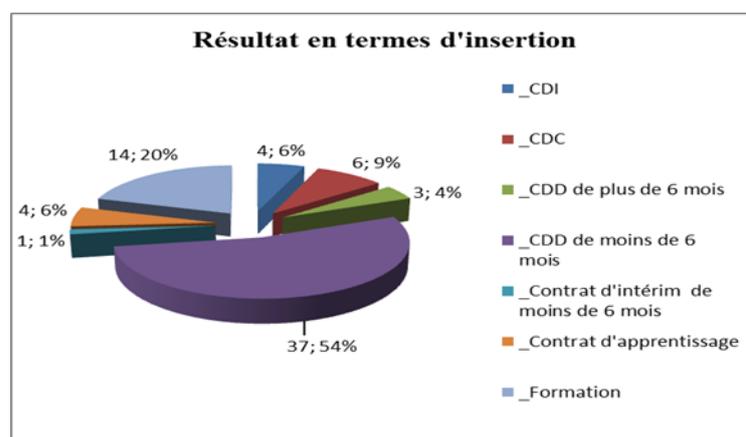
L'observation du niveau scolaire de cette population indique que le dispositif touche le public cible de la SEIP-NC avec des niveaux de formation très faible pour la majorité des salariés (86 salariés, soit 69 %, sont de niveau infra V, 26 salariés, soit 21 % sont de niveau V et enfin 13 salariés, soit 10 % sont de niveau IV).



Sur un total de 124 salariés suivis, 69 sorties positives (55%) ont été réalisées au terme des parcours, réparties comme suit :

- 37 contrats à durée déterminée de moins de 6 mois soit 54% et
- 14 entrés en formation (20%)

Les 18 autres sorties positives (26 %), se composent de contrat à durée indéterminé, de contrat de chantier, de contrat à durée déterminée de plus de 6 mois, de contrat d'intérim de plus de 6 mois et de contrat d'apprentissage.



#### • Les points forts

Les facteurs qui ont joué un rôle clef dans la réussite en termes de remobilisation de ces publics sont d'une part l'accompagnement individuel des salariés tout au long de leur parcours, d'autre part la mise en œuvre d'une dynamique de groupe, enfin l'investissement des personnels qualifiés et compétents des structures.

Le soutien financier à hauteur de 66 016 300 M CFP (soit près de 1,8 M CFP par contrat) apporté par la Nouvelle-Calédonie permet d'alléger le coût de production des structures d'insertion par le travail, tout en dédiant du temps d'accompagnement socio professionnel dans le suivi des salariés.

#### • Les axes d'amélioration

Les structures ont constaté une lourdeur administrative dans la prise en charge du salarié bénéficiaire. La direction du travail et de l'emploi a adapté son mode opératoire, et a engagé une procédure de simplification du suivi administratif.

Certains salariés ont vécu une période de découragement en phase de mise en production et particulièrement en phase de pré-emploi malgré un accompagnement individualisé tout au long de leur parcours. Les structures ont proposé de mettre à disposition le salarié dès la phase de mise en production ce qui faciliterait la négociation et l'acquisition des compétences, de même qu'un coaching et une approche entreprise dès le début du parcours.

Le déploiement d'un partenariat en réseau plus construit autour des problématiques sociales et de santé des salariés tel que l'hébergement, l'addictologie ou la santé psychologique apparaît également comme un axe d'amélioration important pour les structures.

### 3.4.5.4.3. Les perspectives

Le nombre de candidats positionnés sur ce dispositif démontre qu'il a toute sa place. Pour 2018, il est envisagé de poursuivre l'opération. A l'issue des discussions avec les partenaires, la MIJ a souhaité limiter son action en 2018 par l'achèvement des parcours en cours. Les nouveaux parcours de 2018 seront donc tous confiés à Active qui opérera soit directement, soit en ayant recours à de la sous-traitance pour faire face aux besoins.

### 3.4.5.5. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF

IR 4 : Taux de sorties dynamiques

 UNION EUROPEENNE		<b>Cet indicateur est l'un des quatre retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED</b>	
	<b>IR 4 : Taux de sorties dynamiques</b>	<b>Nombre de personnes à l'emploi ou en formation</b> -----x 100 <b>Nombre de personnes ayant achevé leurs parcours</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>40%</b>	<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	<b>42%</b>	<b>atteint</b>
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>45,78%</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>44%</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>46%</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>48%</b>	

### 3.4.6. SYNTHES ET PERSPECTIVES

Les outils et dispositifs présentés ici démontrent donc véritablement leur adéquation aux problématiques vécues par les publics cibles de la SEIP. Volontairement conçus pour prendre en charge des publics éloignés de l'emploi et présentant des problématiques importantes en termes d'insertion, ils affichent des résultats satisfaisants. Pédagogie adaptée pour le SPOT, environnement militaire pour le RSMA, proximité d'une activité professionnelle pour les SIT et les chantiers d'insertion. Il faut cependant remarquer que le nombre de places dans ces dispositifs ne permettent pas de répondre à l'intégralité de la demande. De plus, en cas de parcours vers l'insertion incluant une suite en formation qualifiante, la baisse des places ouvertes peut laisser des personnes sans solution immédiate. A cet égard, un suivi précis de ces individus et la mise en œuvre de solutions d'attente constructives (particulièrement en recourant à des mesures provinciales) paraissent indispensables. Enfin, une réflexion doit être menée sur les personnes qui restent sans solution malgré ces dispositifs du fait de freins trop importants pour entrer dans une dynamique d'insertion.

Action : 1. Réaliser une étude sur le devenir des personnes non intégrées dans les dispositifs 2. Conduire une réflexion avec l'ensemble des acteurs (dans le cadre du SPO) sur les publics non intégrables dans ces dispositifs pour cause de freins trop importants, et identifier des pistes visant à adapter les dispositifs à ces derniers
---

### 3.5. ACTION 4 : AMELIORER L'ACCES A L'INFORMATION DES PUBLICS

#### Résultats attendus

- Favoriser l'accès à l'emploi des populations éloignées
- Favoriser l'accès aux formations professionnelles par l'amélioration de la connaissance des dispositifs existants

#### 3.5.1. SOUS ACTION 1 : DEVELOPPEMENT DE SITES INTERNET PRESENTANT LES DISPOSITIFS

##### 3.5.1.1. CONTEXTE ET ENJEUX

Les ateliers organisés dans le cadre des Assises de l'Outremer<sup>10</sup>, mettent l'accent sur la méconnaissance mutuelle des jeunes et des entreprises ainsi que sur la difficulté d'obtenir des informations fiables sur les viviers de demandeurs d'emplois et plus généralement de publics en recherche d'insertion, comme sur les emplois.

Il s'agit donc de rapprocher jeunes et entreprises par un portail Web permettant à tout public à la fois de connaître le tissu économique calédonien, les besoins des entreprises en métiers et en compétences et les sites et structures dédiés à l'orientation, l'insertion, la formation et l'emploi.

##### 3.5.1.2. PERSPECTIVES

Les travaux organisés sur ce sujet dans le cadre des ateliers des assises de l'Outremer ont permis de dessiner les contours de ce que devra être cette future application.

Elle devra être simple mais attractive, présentée sous forme d'un portail visant la simplicité d'utilisation avec un minimum de pages et de clics. L'information doit être présentée de manière abordable pour un public éloigné de l'emploi.

Il doit permettre d'accéder, en fonction de critères de recherche choisis par l'utilisateur, à de l'information sur :

- o Les entreprises calédoniennes : nom de l'entreprise, identité (secteur d'activité, métiers couverts, taille, photos, localisation, valeurs véhiculées par l'entreprise, compétences existantes et compétences recherchées), l'entreprise prend-elle des alternants ou des stagiaires, à quelles conditions;
- o Les structures et sites d'orientation, d'insertion, de formation et d'emploi (contacts, publics visés, dispositifs disponibles, ...).

L'estimation financière du projet est en cours de réalisation, elle se réfère à des produits existants, développés récemment (emploi.gouv.nc, RECIIFE).

Les contraintes, difficultés et risques liés à la conception et au déploiement et à la maintenance de l'application ont été identifiées dans le cadre de ces ateliers.

En tout état de cause, le projet ne pourra être lancé qu'en 2019 avec sept à huit mois de développement.

---

<sup>10</sup> Ces assises de l'outremer étaient une promesse d'Emmanuel Macron pendant la campagne des élections présidentielles de 2017: organiser dans chaque territoire et collectivité des Assises des Outre-mer, pour en «construire ensemble l'avenir». En Calédonie, les ateliers étaient dédiés à la jeunesse et ont rendu la synthèse de leurs travaux en mars. Comme cela a été acté lors du seizième Comité des signataires, les Assises des Outre-mer portaient sur le thème de la jeunesse. Et elles ont réuni, sous la forme d'ateliers, des élus, des partenaires institutionnels et des acteurs économiques et sociaux.

### **3.5.2. SOUS ACTION 2 : DEVELOPPEMENT DE POINTS D'ACCES (DISPOSITIF CYBER TRIBU)**

#### **3.5.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Dans le cadre du Plan Stratégique pour l'Economie Numérique (PSEN, adopté en 2013), le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est engagé dans la réalisation d'un programme d'inclusion numérique. Ce programme comptabilise différentes actions, dont notamment l'accompagnement des Espaces Publics Numériques (EPN) en vue d'une labellisation.

Ces espaces constituent un moyen essentiel de rééquilibrage pour lutter contre la fracture numérique entre un centre urbain doté de moyens de télécommunications performants et des zones moins denses enregistrant des retards dans leurs infrastructures et leur accessibilité. Ils permettent l'accès et l'accompagnement de tous les Calédoniens aux outils, aux services et aux innovations liés au numérique.

Les travaux menés par le gouvernement depuis le mois de mars 2015 ont conduit à la création du label « Case Numérique » : arrêté n°2016-437/GNC du 09 mars 2016.

Ce label a pour objectif de favoriser le développement d'espaces publics numériques, d'assurer leur mise en réseau, leur pérennité et leurs adaptations aux différents contextes de la Nouvelle-Calédonie. Il vise aussi à garantir aux calédoniens d'accéder à des services de qualité.

#### **3.5.2.2. POPULATIONS CIBLEES ET MODULES DE SERVICES**

L'objectif des cases numériques étant de lutter contre la fracture numérique, les publics visés prioritairement par ces espaces sont ceux qui sont les plus éloignés du monde numérique, tant en termes d'accès, que de compétences ou d'usages.

Cinq cibles de population sont donc visées par la mise en place des cases numériques :

- Les personnes fragilisées (personnes sans accès Internet, demandeurs d'emploi, jeunes déscolarisés, handicapés, etc.) ;
- Les jeunes (scolaires) ;
- Les séniors ;
- Les jeunes autoentrepreneurs et associations (artisans, TPE ayant besoin d'accompagnement dans le domaine numérique, associations diverses) ;
- Les personnes en formation continue ou en auto-formation.

Pour répondre aux besoins actuels et futurs des populations de la Nouvelle-Calédonie de manière adaptée, les cases numériques doivent être des espaces évolutifs et donc modulaires. Outre les services de base (consultation Internet et messagerie, etc.), ces espaces doivent évoluer en fonction des besoins, des attentes et des usages des populations.

Ainsi, la Case numérique offre une large gamme de modules de services qui peuvent être proposés aux utilisateurs (Module de services de base « Accès Bureautique Internaute », Module de services « Handicap », Module de services « Formation à distance », ...).

#### **3.5.2.3. IMPLANTATION GEOGRAPHIQUE ET ORGANISATION**

L'implantation géographique des cases numériques est envisagée à proximité des populations, des centres d'activités et de lieux culturellement fédérateurs (par exemple : maison communale, marché, bibliothèque, médiathèque, centre commercial, etc.). En effet, elles ont pour vocation à être un lieu vivant de socialisation, de transfert de connaissances et de partage.

#### **3.5.2.4. REALISATIONS 2017**

Alors qu'en 2016, 6 porteurs de projets avaient été soutenus par le gouvernement, ce chiffre est tombé à 2 en 2017, compte tenu du niveau d'aboutissement des différents projets.

Dans le cadre de la mise en place d'un réseau des animateurs numériques du territoire deux rencontres ont été organisées l'une en 2016, l'autre en 2017, afin d'impulser une dynamique, de favoriser les échanges de pratiques et de savoir-faire et d'accompagner les animateurs dans la montée de leurs compétences.

Enfin, la mise en place d'un outil d'animation et de gestion pour les cases numériques a été lancée en 2017 avec pour objectifs d'améliorer la gestion administrative des cases numériques, celle de leurs parcs informatiques, de répondre aux contraintes de sécurité réglementaires, ou encore d'améliorer l'animation de celles-ci.

Le budget dépensé en 2016 et 2017, concernant les actions liées au programme Case numérique se monte à 39 179 763 CFP.

### **3.5.2.5. PERSPECTIVES**

Dans l'optique de mobiliser ces espaces numériques au bénéfice des publics les plus éloignés de l'emploi, une analyse de leur fréquentation sera conduite, via notamment les données fournies par l'application dédiée, mais également par des entretiens avec les animateurs de ces espaces. Une sensibilisation à la stratégie et à ses objectifs, notamment en termes d'accompagnement des publics les plus fragiles, sera organisée à leur profit lors de la rencontre des animateurs du réseau, en juin 2018.

Action :

1. Faire valider le principe d'une analyse des données de fréquentation
2. Présenter la stratégie lors du regroupement des animateurs du réseau

### **3.6. CONCLUSION DE L'OBJECTIF SPECIFIQUE 1**

Face au constat de difficultés d'insertion d'une partie importante de leurs populations, les collectivités parties prenantes de la stratégie emploi insertion professionnelle ont en 2017 poursuivi leurs efforts pour mettre à la disposition de ces populations les outils, dispositifs et structures qui permettent de mieux les accompagner.

Ces efforts se sont traduits par la mise en œuvre de démarches et d'initiatives pour d'abord se rapprocher de ces publics, avec la volonté de leur offrir des perspectives d'insertion, et pour tenter ensuite de disposer d'informations pertinentes sur ces populations, avec l'objectif à terme de porter des améliorations ciblées sur les dispositifs qui leur sont destinés. Cette question de l'information sur les publics est cruciale, elle s'incarne notamment dans le projet Relief, qui verra sa concrétisation en 2018 et qui permettra d'améliorer de manière significative la production et l'analyse de données. Il deviendra ainsi un outil incontournable, tant pour les acteurs à qui il offrira des perspectives en termes de suivi de leurs publics, que pour les décideurs, notamment politiques, avec la mise à disposition de données fiables permettant de vérifier l'adéquation des dispositifs aux attentes et besoins des populations et l'amélioration le cas échéant de ces dispositifs.

Parallèlement, l'évolution du réseau information insertion formation emploi vers un service public de l'orientation constitue elle aussi une avancée significative dans la perspective d'une prise en compte globale et coordonnée des problématiques rencontrées au niveau du territoire par les publics reçus par les structures. Des pratiques harmonisées, un vocabulaire commun, des objectifs fixés collectivement et un encadrement législatif : l'ensemble de ces éléments constituent un cadre de travail générant une progression qualitative dans la prise en compte des publics et des réponses à leur apporter.

Cette dynamique de réseau s'est également appuyée en 2017 par une démarche d'information qui continue à se structurer, de par notamment les efforts de l'IDC-NC pour animer ce réseau et

permettre aux différents acteurs de disposer d'une bonne connaissance de l'ensemble des partenaires, actions et dispositifs existants en Nouvelle-Calédonie.

Enfin, signe là encore d'une volonté de prise en compte des problématiques des publics les plus en difficultés, les activités des organismes en direction de ces publics ont produits en 2017 des résultats satisfaisants, de nature à encourager la puissance publique à continuer à investir dans de tels dispositifs. Par ailleurs, encouragés en cela par les commandes de leurs financeurs, ces organismes déploient une batterie d'outils et de démarches visant à apporter des réponses adaptées aux publics accueillis, et notamment les plus fragiles (Certificat d'aptitude personnelle à l'insertion au RSMA, Certificat de compétence essentielles dans plusieurs établissements, suivis psychopédagogiques, ...)

En outre, les efforts des collectivités sont notables en ce qui concerne les moyens mis en œuvre pour lever les freins à l'insertion, tant du point de vue des contraintes matérielles (transport, hébergement, restauration, indemnisation) que des problématiques individuelles, sanitaires ou comportementales, voire psychologiques. Ces efforts sont véritablement importants et traduisent la capacité des politiques publiques à prendre en compte les situations individuelles des personnes en recherche d'insertion.

Pour conclure, il est à noter que de vastes chantiers sont en cours ou en perspectives (Système d'Information, poursuite de la structuration du SPO, études sur différents dispositifs, diffusion de l'information, ...), et que ces travaux s'inscrivent pleinement dans l'objectif premier de la Stratégie, accompagner les publics les plus en difficultés à intégrer le monde du travail.

## **4. Objectif spécifique 2, accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi**

---

### **4.1. INTRODUCTION**

Deuxième grand volet de la stratégie, cet objectif est résolument tourné vers le monde économique, et plus spécifiquement l'entreprise.

Dans une période de morosité économique telle que celle que traverse la Nouvelle-Calédonie, les pouvoirs publics ont bien compris la nécessité de mettre en œuvre des actions fortes en direction du monde de l'entreprise, celui où se crée la richesse et l'emploi. Même si l'état actuel des finances publiques ne permet pas de maintenir la commande et l'investissement publics à un niveau élevé, le parti a été pris via la stratégie de contribuer par diverses actions au maintien et au développement de l'emploi dans l'entreprise. Ainsi, la stratégie mise sur un accroissement du niveau de compétence des salariés, via notamment l'accompagnement à la mise en œuvre de démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et plus simplement de développement de compétences par la formation, en interne, dans les branches ou encore par le biais d'une dynamique plus globale portée par le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation (FIAF).

Des mesures ont été également prises pour tenter d'apporter des solutions aux entreprises en difficultés, en vue de préserver leur activité et leurs emplois. Un vaste programme d'appui et d'aides aux entreprises a été mis sur pied par le gouvernement et les provinces dès 2015 de manière à tenter de limiter les effets du ralentissement économique sur les entreprises et l'emploi.

### **4.2. ACTION 1 : CREER LES CONDITIONS D'UNE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES EN ENTREPRISE**

#### **Résultats attendus**

- *Révision des principales conventions collectives étendues ; commerce, industries, BTP, transport, mine... permettant aux entreprises et à la branche d'améliorer la qualification de ses besoins en formation pour les années à venir*
- *Accompagnement des acteurs économiques en aidant les entreprises à prévoir l'évolution de leurs besoins et aux actifs de faire développer leurs compétences*

#### **4.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Cette action a pour but de permettre aux entreprises de réfléchir à l'évolution de leurs emplois et compétences, dans le cadre de négociations de branches et de révision d'accords collectifs. *In fine*, il s'agit de générer une action de fond sur l'emploi au cœur du système économique de la Nouvelle-Calédonie, au bénéfice des salariés et de la performance des entreprises. L'identification précise des emplois et des compétences dans une perspective dynamique et évolutive, aura pour but de valoriser les compétences, de permettre des évolutions professionnelles, de recruter efficacement, et par conséquent d'améliorer la rentabilité du travail. L'entrée par les compétences contribue également à réduire le désajustement constaté entre les compétences des salariés et les besoins des entreprises en aidant les entreprises à mieux évaluer les compétences et les potentialités des demandeurs d'emploi.

## **4.2.2. REALISATIONS 2017**

### **4.2.2.1. PHASE PREPARATOIRE**

En 2016, la DTE a lancé un travail d'identification des conventions collectives à réactualiser en priorité, avec la perspective d'une entrée « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences » (GPEC). La convention collective Industries a été choisie.

En 2017, un appel d'offre a été lancé pour l'identification d'un prestataire en mesure d'accompagner la branche Industries dans un travail de référencement des emplois et des compétences, préalable à la révision de la convention collective. Cet accompagnement, assuré par le cabinet SODIE Pacific, s'est déroulé en deux temps :

1. Une phase préparatoire à la négociation afin d'appréhender au mieux les enjeux de la branche et de recueillir un état des lieux des données disponibles ;
2. Une phase de négociation en commission mixte paritaire de la branche.

12 réunions ont été organisées entre le 30 novembre 2016 et le 18 juillet 2017. 10 organisations syndicales ont été invitées à ces réunions, organisées et animées par la DTE et le consultant. Ces réunions ont abouti à la négociation d'un accord de méthode permettant de fixer un cadre et les objectifs de la négociation, d'une méthodologie de travail acceptée et reconnue par tous les partenaires sociaux, et de définir la composition des délégations mandatées pour négocier. Les représentants des organisations syndicales de salariés ont signé l'accord de méthode le 25 mars 2017.

Puis un accord cadre a été signé le 23 juin 2017 qui a défini les principales thématiques retenues, et les modalités d'organisation et de fonctionnement de la commission mixte paritaire (CMP).

Les réunions suivantes ont été consacrées à l'examen de plusieurs thématiques sur la base de propositions de chacune des organisations syndicales. Les choix retenus ont été effectués par la voie consensuelle.

Les 3 principales thématiques qui ont structuré les discussions entre les négociateurs sont :

1. L'emploi, les métiers et le déroulement de carrière notamment au travers des thèmes de la classification, du perfectionnement professionnel, de la promotion, de la gestion des seniors, des pré-retraites et retraites ;
2. Les rémunérations et les primes ;
3. La durée, le temps et les rythmes de travail.

Les réflexions des partenaires sociaux ont été enrichies par des données économiques, des données liées à l'emploi et à la formation professionnelle, transmises par le consultant. Ces données portent notamment sur la démographie, les effectifs, les résultats économiques, les emplois, les métiers porteurs/en tension, les formations et leurs freins, le statut des salariés dans l'entreprise, les salaires, les besoins en recrutement, les modes de recrutement, les difficultés de recrutement, etc. ces éléments sont présentés en annexe 10.

En parallèle aux réunions de négociations, un état des lieux sur les dispositions conventionnelles obsolètes et/ou à actualiser par rapport aux dispositions législatives en vigueur a été établi.

Les difficultés du début des travaux tiennent principalement au fait qu'il est indispensable que les partenaires sociaux soient bien préparés mais surtout bien outillés. A ce titre, il a été relevé une connaissance relativement sommaire du secteur de bons nombres d'entre eux. Aussi, il semble primordial qu'au démarrage d'un tel chantier, une formation spécifique leur soit dispensée notamment sur le rôle d'une convention collective, et sa place spécifique dans le dispositif global de gestion des relations du travail. En effet, le sujet n'est ni simple ni anodin et les positionnements peuvent être particulièrement hétéroclites même au sein d'une même organisation syndicale.

S'agissant de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, cette notion, notamment au niveau de la branche, est peu comprise et suscite un intérêt mitigé.

#### 4.2.3. PHASE DE NEGOCIATION

Cette phase a débuté le 18 juillet 2017 selon les dispositions de l'accord cadre, pour une période de 18 mois qui s'étalera sur l'année 2018. Elle consiste à moderniser en tout ou partie la convention collective sur des bases résolument consensuelles. 6 réunions se sont tenues en 2017.

L'étude du statut des cadres dans l'industrie a été le point d'entrée retenu par les organisations patronales vers le thème de l'emploi et de la gestion prévisionnelle des emplois. Cette approche a permis d'aborder de façon plus large la notion de métiers, d'emplois et de compétences et de rappeler la nécessité d'initier une telle démarche prospective au niveau de la branche.

#### 4.2.4. PERSPECTIVES

Le 24 novembre 2017, le gouvernement a lancé un appel à projet pour poursuivre l'accompagnement des partenaires sociaux des branches professionnelles. Il s'agira pour 2018, d'approfondir le diagnostic préalable et partagé de l'état de la branche professionnelle des industries. Il est prévu de construire un référentiel des métiers de la branche, puis de mettre en place les conditions de la négociation de la convention collective renouvelée, enfin, de collecter les solutions et les outils transposables aux autres branches professionnelles. Suite à un nouvel appel d'offre, le travail a été confié à un second prestataire, l'AFPA, spécialisé dans l'approche de la GPEC par les questions de compétences et possédant une bonne connaissance du secteur et des métiers de l'industrie par les liens qu'il entretient historiquement avec les entreprises de ce secteur.

#### 4.2.5. COUTS 2017

La prestation d'accompagnement des partenaires sociaux au lancement des travaux sur la GPEC a été financée par le gouvernement (DTE) à hauteur de 3 837 750 CFP.

##### 4.2.5.1. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF

	IR 5 : modernisation des conventions de branche		Atteint / non atteint
	Cible 2017	0	Sans Objet
	Cible 2018	1	
	Cible 2019	2	
	Cible 2020	3	

#### 4.3. ACTION 2 : DEVELOPPER LES CERTIFICATIONS CALEDONIENNES

##### Résultats attendus

- *Accompagnement des branches dans la création de CQP ;*
- *Augmentation du nombre de CQP faisant l'objet d'une inscription au RNCP-NC ;*
- *Augmentation du nombre des diplômes calédoniens adaptés aux besoins des entreprises.*

### 4.3.1. CONTEXTE ET ENJEUX

La loi organique du 19 mars 1999 confère à la Nouvelle-Calédonie la compétence en matière de créations de certifications. L'exercice de cette compétence a généré la création d'outils tels que la Commission Consultative pour la Certification Professionnelle (CCCP) et le Répertoire des Certifications Professionnelles de Nouvelle-Calédonie (RCP-NC).

Ainsi, si en Nouvelle-Calédonie sont délivrés des diplômes métropolitains, notamment par le Ministère de l'Education Nationale (mais également par d'autres certificateurs, Ministère Chargé de l'Emploi, Ministère de l'Agriculture, Ministère de la Jeunesse et des Sports, Ministère de la Santé, ...) d'autres certifications ont vu le jour et ont été officialisées via ces outils, afin de répondre aux problématiques, contextes et environnements professionnelles spécifiques du territoire.

### 4.3.2. REALISATION 2017

Au 31 décembre 2017, le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie recensait 326 certifications professionnelles délivrées par la Nouvelle-Calédonie, l'Etat, les branches professionnelles ou d'autres certificateurs publics ou privés.

Certifications professionnelles inscrites au RCP-NC		
Certificateur	2016	2017
Nouvelle-Calédonie	34	42
Etat		252 <sup>[1]</sup>
Branches professionnelles	12	11
Autres certificateurs	9	23
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>328</b>

[1] Les certifications délivrées par l'Etat peuvent être inscrites au RCP-NC depuis la révision du cadre réglementaire intervenue en avril 2016 (article 13 de la délibération n° 119 du 21 avril 2016 relative aux certifications professionnelles délivrées en Nouvelle-Calédonie)

En 2017, des travaux ont été menés, avec les professionnels, pour la création ou la révision des certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie suivantes :

Secteur	Niveau	Métier	Type
Enseignement	IV	Educateur en milieu scolaire	Création
Mines	V	Opérateur sur chargeur bouteur dans une exploitation minière	Création
Mines	V	Opérateur sur pelle hydraulique dans une exploitation minière	Création
Mines	V	Opérateur sur tombereau dans une exploitation minière	Création
Sécurité privée	V	Agent cynophile	Création
Sécurité privée	III	Gérant d'entreprise de sécurité privée	Création
Services personne	III	Formateur en conduite automobile	Création
Sports	V	Moniteur d'arts martiaux	Création
Tourisme	IV	Exploitant de petite structure touristique	Création
Santé	V	Aide-soignant	Révision
Santé	V	Ambulancier	Révision
Santé	IV	Assistante dentaire	Révision
Social	IV	Moniteur éducateur	Révision
Tourisme	V	Guide de sortie équestre	Révision
Tourisme	V	Guide de sortie pédestre	Révision
Transport	V	Conducteur Poids Lourd de Transport et de Livraison de Marchandises	Révision

#### 4.3.2.1. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF

	<b>IR 6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles</b>	<b>Nombre d'inscriptions annuelles de certifications nouvelles ou refundues au RCP-NC.</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>56</b>	<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	<b>58</b>	<b>atteint</b>
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>64</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>60</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>62</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>65</b>	

#### 4.4. ACTION 3 : ADAPTER LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE AUX BESOINS ET CONTRAINTES DES ENTREPRISES

##### Résultats attendus

- *Reconnaissance du rôle de l'entreprise comme entreprise apprenante au travers d'un cadre nouveau de l'alternance appuyé sur un contrat d'alternance unique*
- *Renforcement des liens entreprise/organismes de formation/puissance publique*
- *Amélioration de l'efficacité du dispositif en limitant notamment les abandons en cours de formation*

#### 4.4.1. SOUS ACTION 1 : REFORME DE L'ALTERNANCE

##### 4.4.1.1. CONTEXTE ET ENJEUX

Dans l'optique de replacer l'entreprise au centre du dispositif de formation et de développer des modalités d'apprentissage des métiers directement connectées aux réalités de terrain, un projet de réforme en profondeur du dispositif d'alternance a vu le jour.

Dans cette optique, depuis mi 2015, le gouvernement a engagé les discussions avec l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

Ces consultations ont mobilisé l'ensemble des parties concernées durant les années 2015 et 2016 au travers de groupes de travail d'où a émané de nombreuses propositions (cf. RAE 2016 – annexe 3 – page 48).

Pour des raisons techniques, le choix a été fait de travailler en deux temps :

1. Une première série de textes modifiant le code du travail qui seront complétés ensuite d'arrêtés du gouvernement qui posent le nouveau cadre juridique de la formation par alternance ;
2. Des textes complémentaires portant sur le financement du dispositif par la Nouvelle-Calédonie et sur la protection sociale des alternants.

Les principales évolutions portées par cette réforme ont pour objectif de :

- Fusionner les deux dispositifs existants (contrat d'apprentissage et contrat de qualification professionnelle) en un seul contrat de travail ;
- réduire les procédures administratives imposées aux employeurs en supprimant l'agrément préalable de l'employeur qui est remplacé par un contrôle a posteriori par l'administration ;

- réaffirmer le rôle essentiel du tuteur (employeur) en mettant en place une habilitation du tuteur et en renforçant son accompagnement pédagogique par le centre de formation ;
- encadrer l'activité des centres de formation par alternance au travers d'un agrément délivré par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie ;
- étendre le nouveau contrat unique d'alternance à l'ensemble de la fonction publique.

#### **4.4.1.2. REALISATIONS 2017**

En 2017, la consultation s'est donc poursuivie avec les instances consultatives (Comité consultatif de la formation professionnelle continue, commission consultative du travail et conseil du dialogue social) s'agissant de la première vague de textes qui devraient être votés par le congrès mi 2018.<sup>11</sup>

Ces textes portent sur :

- Un nouveau contrat unique d'alternance remplaçant le contrat d'apprentissage et le contrat de qualification
- Un cadre réglementaire rénové pour les centres de formation

#### **4.4.1.3. PERSPECTIVES**

En 2018, la DFPC continue les travaux, en lien étroit notamment avec les centres de formation aujourd'hui concernés par la réforme<sup>12</sup>, sur les points suivants :

- Modalités de financement des formations ;
- Mutualisation entre CFA :
  - de l'information sur les filières de formation,
  - du positionnement des candidats,
  - de l'aide à apporter aux employeurs avant et pendant la durée du contrat (hors champ pédagogique)
- de l'accompagnement psycho-social des alternants ;
- Simplification de la procédure administrative relative au dépôt du contrat auprès de l'administration ;
- Mise en place d'un système d'aide(s) sociale(s) spécifique géré par les provinces ;
- Actualisation des textes relatifs à la protection sociale des alternants
- Futures modalités de pilotage et d'évaluation du dispositif de formation par alternance (définition des indicateurs quantitatifs et qualitatifs ; modalités de construction, évolution des systèmes d'information dédiés, etc...)

Parallèlement, la DFPC maintient son appui aux centres de formation sur des aspects plus opérationnels mais néanmoins essentiels de la réforme :

- Formation des équipes pédagogiques,
- Accompagnement des employeurs (formation des tuteurs, etc...),
- Rédaction du projet d'établissement<sup>13</sup> (étape préalable au futur agrément qui sera délivré fin 2018 aux CFA),
- Réflexion sur la mutation des systèmes d'information de la DFPC (nécessaire au pilotage de la politique publique de formation par alternance) et de gestion des CFA (prospection/positionnement, gestion administrative et financière du centre de

<sup>11</sup> Le projet de loi du pays portant réforme de l'alternance sera examiné par le Conseil d'État le 17 juillet 2018

<sup>12</sup> CFA de la CCI, de la CMA, de la CA et de l'UNC – AFBTP – EFPA (pour le pôle maintenance automobile et engins)

<sup>13</sup> Dont le versement en 2018 d'une subvention de 750 000 F à la Chambre d'agriculture, l'AF-BTP et l'EFPA pour le financement d'un consultant extérieur venant en appui méthodologique

formation, gestion des alternants et de leurs parcours de formation, relations avec les employeurs, etc...).

#### 4.4.1.4. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF

 UNION EUROPEENNE		<b>Cet indicateur est l'un des quatre retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED</b>	
	<b>IR 7 : nombre de contrats en alternance</b>	<b>Nombre de contrats</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>800</b>	<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	<b>850</b>	<b>Non atteint</b>
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>780</b>	
	<b>Cible 2018</b>	<b>900</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>950</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>1000</b>	

#### 4.4.1.5. COMMENTAIRES SUR L'INDICATEUR

La cible fixée à 850 correspondait à une estimation du nombre de places conventionnées avec les centres de formation des apprentis compte tenu des filières existantes et des perspectives d'ouverture de nouvelles filières, estimation à laquelle s'ajoutait un prévisionnel de contrats de qualification.

	<b>1ère année</b>	<b>poursuite</b>	<b>total</b>
places en apprentissage	502	347	849
contrats en alternance (contrats de qualification et contrats d'insertion professionnelle)			10
<b>total</b>			<b>859</b>

Ce volume de 859 places pouvait par ailleurs encore s'accroître du fait des contrats en alternance signés par les provinces.

En définitive, le nombre de contrats d'apprentissage est bien inférieur au prévisionnel, ceci en raison :

- De la non ouverture de plusieurs sections d'apprentissage (une au centre de formation des apprentis de la chambre de métiers et de l'artisanat, une au centre de formation de la chambre d'agriculture, une enfin à l'Université de la Nouvelle-Calédonie).
- De la réalité économique dans certains secteurs ainsi que du profil des candidats sollicitant certaines formations, deux facteurs qui ne permettent pas de signer autant de contrats d'apprentissage qu'il y a de places conventionnées (cas du BTS transport ou du BP installateur dépanneur froid, sections dans lesquelles les entreprises du secteur manquent de lisibilité à court terme, ce qui explique que les candidats ont eu des difficultés à trouver des entreprises d'accueil).
- De l'érosion en cours de formation qui a un impact fort sur le nombre de contrats en deuxième et troisième année. Ainsi alors qu'une poursuite d'étude normale en 2017 aurait dû conduire au maintien de 440 contrats, seuls 315 apprentis ont poursuivi leur formation.

	<b>gouvernement</b>	<b>province Sud</b>	<b>province Nord</b>	<b>province des Iles</b>	<b>total</b>
<b>nombre de contrats d'apprentissage</b>	756	0	0	0	756
<b>nombre de contrats de qualification (CDQ)</b>	9	8	0	0	17
<b>nombre de contrats d'insertion professionnelle (CIP)</b>	0	7	0	0	7
<b>total</b>	<b>765</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>780</b>

### Perspectives

L'augmentation du nombre de contrats d'alternance pour les prochaines années nécessite :

- la poursuite du travail mené pour réduire le taux d'érosion
- l'ouverture de formations dans de nouveaux secteurs qui sont moins impactés par le ralentissement économique ainsi que l'orientation vers des diplômes de plus courtes durée plus adaptés tant au profil des candidats qu'aux attentes des entreprises (par exemple les titres professionnels (du ministère chargé de l'emploi) ou les certificats (des chambres consulaires).

#### **4.4.2. SOUS ACTION 2 : MODALITES DE FINANCEMENT DES PARCOURS D'INSERTION ET DE FORMATION**

Un avant-projet sera proposé prochainement, visant à poser le cadre de réflexion et les éléments de structuration du projet qui doit amener à améliorer les modalités de financement des parcours d'insertion et de formation.

En termes d'objectifs, il s'agira de :

1. Mettre en place un mécanisme de financement de parcours, qui transcende la notion de dispositif ;
2. Mettre en place une réglementation qui permette aux personnes « en parcours » de bénéficier d'indemnités tout au long de ce parcours, sans rupture dans le versement de ces indemnités, quelle que soit l'étape du parcours (stages provinciaux, formations professionnelles de la Nouvelle-Calédonie, ...) ;
3. De permettre la mobilisation de prestations permettant de lever les freins à l'insertion (santé, addiction, ...).

Une méthodologie de conduite de projet formalisée sera déployée de manière à garantir une atteinte optimale des objectifs fixés.

#### **4.4.3. SOUS ACTION 3 : LE FONDS INTERPROFESSIONNEL D'ASSURANCE FORMATION (FIAF-NC)**

##### **4.4.3.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

La mise en œuvre d'un organisme collecteur visant la mutualisation de fonds destinés à former les salariés des entreprises était une étape fondamentale dans la dynamique de développement des compétences dans le secteur privé en Nouvelle-Calédonie.

Il a fait l'objet d'un accompagnement important par le gouvernement dans sa phase de préfiguration, avec notamment la formation des administrateurs en 2016.

Suite au vote par le congrès des textes modifiant le code du travail, le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation de Nouvelle-Calédonie (FIAF-NC), créé fin 2015 par les partenaires sociaux signataires de l'accord interprofessionnel sur la formation professionnelle continue du 30 juin 2015, a pu démarrer son activité au 2<sup>ème</sup> trimestre 2017.

Assujettis à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 à une nouvelle contribution égale à 0,2 % des salaires versés<sup>14</sup>, les employeurs privés ont fait leur premier versement à la CAFAT en août 2017.

Afin de permettre au FIAF-NC de commencer à proposer des formations à ses adhérents dès avril 2017, le gouvernement lui a accordé un prêt remboursable de 50 millions de francs. Ce prêt a fait l'objet d'un remboursement intégral en décembre 2017.

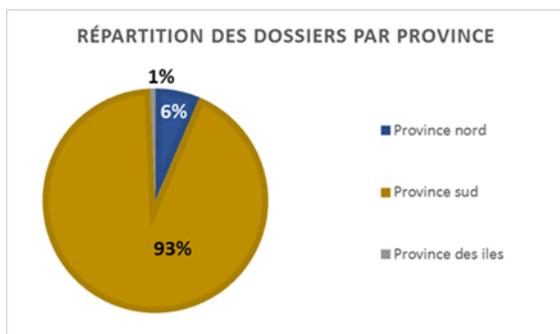
Le budget du FIAF a été estimé à environ 340 millions CFP sur une année pleine (estimation haute CAFAT), auquel il faut ajouter les versements volontaires potentiels.

Son Conseil d'Administration est le reflet de son essence profondément paritaire. Il regroupe dix titulaires (et dix suppléants) issues des organisations patronales et salariales suivantes : U2P, MEDEF, CPME, COGETRA, UT CFE-CGC, USTKE, USOENC, CSTNC. L'organisation salariale CSTC- FO a marqué sa volonté de rejoindre le projet et d'adhérer à l'accord interprofessionnel en août 2016.

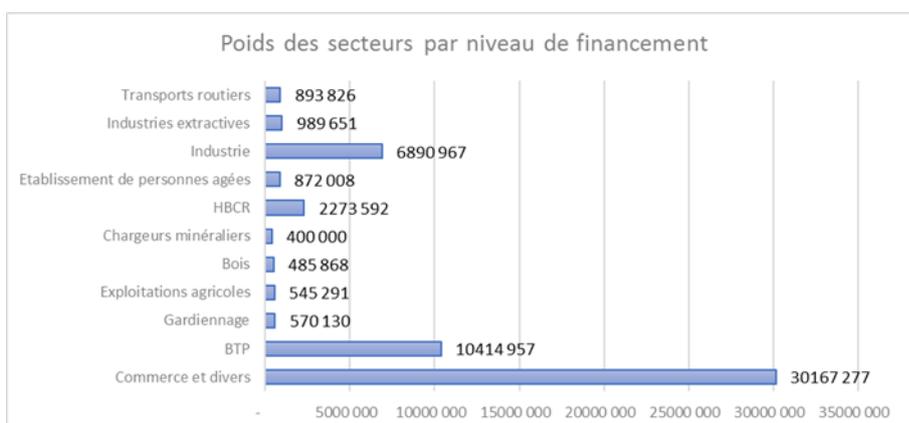
#### 4.4.3.2. REALISATIONS 2017

En 2017, le FIAF a financé 368 formations, pour un total de 929 stagiaires (49% de femmes, 51 % d'hommes) et 11 310 heures de formation. Que ce soit les hommes ou les femmes, 75% des bénéficiaires ont plus de 30 ans. Les employés et ouvriers sont les populations les plus formées.

Ces formations ont bénéficié principalement à des entreprises situées en province Sud, comme le montre le graphique ci- dessous.



Les secteurs majoritairement représentés dans l'activité de formation 2017 sont le « commerce et divers » (56 %), le « BTP » (18%), « l'industrie et industries extractives » (14%) et dans une moindre mesure, « l'hôtellerie restauration » (5%). A eux seuls, ces quatre secteurs représentent 93 % du financement total de l'année.



NB : En abscisse, les montants en francs CFP

<sup>14</sup> Plafonné à hauteur de la tranche 1 du RUAMM

Cette surreprésentation du secteur « commerce et divers » s'explique par le rattachement par défaut à la branche commerce des entreprises ne relevant d'aucune convention de branche dédiée et qui augmente artificiellement le nombre d'entreprises relevant de cette branche.

Comme attendu, les employeurs forment en majorité leur salarié sur des formations qualifiantes, d'apport ou de consolidation des compétences.

#### **4.4.3.3. PERSPECTIVES**

Le FIAF s'est doté d'axes de développement stratégique, déclinés en objectifs opérationnels, qui comprennent notamment l'amélioration du service de proximité aux entreprises, la qualité des formations dispensées, la mise en place d'éléments de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, la mise en œuvre d'une démarche d'évaluation de l'action du FIAF.

#### **4.4.3.4. COUT 2017**

Les dépenses réalisées au titre des activités du FIAF en 2017 se montent à 106 452 560 f CFP.

### **4.5. ACTION 4 : MOBILISER LES MESURES DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, LE PLAN D'URGENCE LOCALE DE SOUTIEN A L'EMPLOI (PULSE)**

#### Résultats attendus

- *Maintien des emplois dans les entreprises*
- *Maintien des salariés compétents et formés dans l'entreprise par le versement d'une allocation spécifique*

#### **4.5.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

Au deuxième semestre 2016, la conjoncture économique et la situation de l'emploi ont incité le gouvernement à proposer un Plan d'Urgence Local de Soutien à l'Emploi, le PULSE, avec deux objectifs, préserver l'emploi et développer l'emploi.

Ce plan comporte des mesures du gouvernement en partenariat avec les trois provinces pour venir en aide aux entreprises en difficulté et accompagner les salariés susceptibles de perdre leur emploi.

Des guichets uniques ont été installés par chaque province pour accueillir, informer et orienter les entreprises et les salariés en fonction de leur organisation propre :

- La province des Iles s'est appuyée sur son service de développement délocalisé sur les 3 îles ;
- La province Nord a implanté son guichet unique au sein de la cellule Koniambo ;
- La province Sud a créé son guichet à la DEFE à Ducos.

Après un an de fonctionnement des différentes mesures du dispositif et parce que ces mesures étaient applicables jusqu'au 31 décembre 2017, un bilan a été réalisé par le cabinet du président du gouvernement afin d'en identifier les résultats et de déterminer dans quelles conditions ce dispositif pourrait être reconduit et amélioré.

**A noter : les éléments de bilan présentés ici sont arrêtés à octobre 2017.**

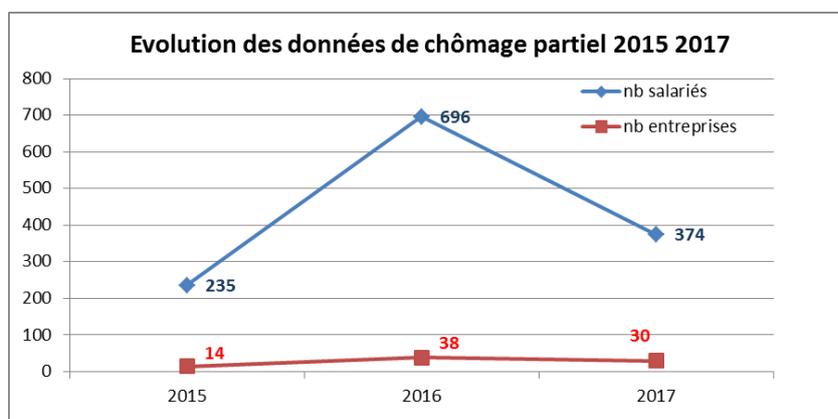
#### **4.5.2. LE CHOMAGE PARTIEL, MESURE DU GOUVERNEMENT DE LA NOUVELLE-CALÉDONIE**

La délibération n° 181 du 17 novembre 2016 fixe dans son article 1<sup>er</sup> le taux de l'allocation spécifique de chômage partiel à 100% du salaire minimum garanti horaire (921,28 XFP) du secteur d'activité concerné jusqu'au 31 décembre 2017. Ce taux était initialement de 66%.

Cette mesure avait pour objectif de permettre aux entreprises de traverser une période difficile sans opérer de licenciement, et, de fait, de limiter les licenciements de salariés.

Entre 2015 et 2016, une tendance à la hausse des chiffres du chômage partiel a été constatée. Le nombre de salariés concernés par la mesure a bondi de 196%, celui des entreprises concernées de 171%.

Cette tendance s'est affaïssée entre 2016 et 2017, avec un nombre d'entreprises demandeuses en recul (moins 30%) et un nombre de salariés concernés en nette diminution (moins 54%). Le niveau de 2017 reste toutefois supérieur à celui de 2015.



Les autres mesures du PULSE (aides à la formation, Commission des chefs de Services Financiers (CCSF), Prêt à Taux Zéro) ne sont pas traitées ici car pas directement liées à l'action « mobiliser des mesures de maintien dans l'emploi »

### 4.5.3. LES MESURES DE LA PROVINCE DES ILES

#### 4.5.3.1. MISE EN ŒUVRE

Par délibération n° 2016-55 /API du 20 octobre 2016, la province des Iles a adopté son plan d'urgence local de soutien à l'emploi destiné à soutenir les entreprises et les emplois impactés par la conjoncture économique difficile et par la dégradation de la situation de l'emploi. Le dispositif est géré et piloté par la direction provinciale en charge du développement économique. Les critères d'éligibilité sont relativement précis et permettent de se prémunir des effets d'aubaine.

L'importance des dégâts et des effets liés aux cyclones Cook puis Donna survenus courant 2017 a conduit à l'intégration dans le PULSE des mesures d'indemnisation et d'aide en faveur des entreprises impactées.

Quatre mesures d'aide sont proposées et portent sur 4 cibles différentes, sous la forme d'aides conjoncturelles à la création d'activité, de soutien conjoncturel aux entreprises en difficultés, d'aide conjoncturelle à la création d'emploi, enfin d'aide exceptionnelle aux entreprises impactées par les cyclones.

#### 4.5.3.2. REALISATIONS 2017

A octobre 2017, le guichet unique enregistrait l'accueil de 106 entreprises et 2 salariés.

Sur les 106 entreprises accueillies, ont été créés 10 dossiers « entreprise en difficultés » et 12 dossiers « aide exceptionnelle ».

Le budget consacré au PULSE en province des Iles s'élève à 73 millions CFP et se compose de la subvention du gouvernement de 30 millions CFP et d'une enveloppe budgétaire provinciale de 43 millions CFP.

Au terme de 6 mois d'application du dispositif, des ajustements jugés indispensables ont été réalisés par l'assouplissement des critères d'éligibilité, l'élargissement de ces critères aux secteurs autres que ceux du BTP et des services initialement ciblés, enfin par la réévaluation du plafond des aides accordées notamment celles touchant au fonds de roulement et à la trésorerie des entreprises.

Cette évolution intervenue en juillet, soit 2 mois après le passage des cyclones Donna (mai 2017) et Cook (avril 2017) a permis également d'instaurer une aide exceptionnelle pour soutenir les entreprises impactées par ces 2 épisodes cycloniques. Un effort de communication a également été poursuivi en parallèle. Cela a eu pour effet, à partir du début du second semestre, une augmentation des demandes et du nombre de dossiers instruits.

#### **4.5.4. LES MESURES DE LA PROVINCE NORD**

##### **4.5.4.1. MISE EN ŒUVRE**

Dans le cadre de sa politique de soutien à l'économie et à l'emploi, la province Nord a adopté le PULSE-PN, le 21 décembre 2016. Piloté par la Cellule Koniambo, qui assure le rôle de guichet unique pour la zone Voh-Koné-Pouembout (VKP), ce dispositif propose des aides aux entreprises de tous secteurs d'activités, excepté ceux de la mine et de la métallurgie, par des mesures de soutien pour préserver l'auto emploi, des mesures de soutien pour relancer et développer l'emploi, ou encore des mesures de soutien pour favoriser l'insertion et l'emploi.

Le processus schématisé et illustré de fonctionnement du guichet unique est présenté en annexe 11.

##### **4.5.4.2. REALISATIONS 2017**

Le Guichet Unique du PULSE-PN, animé par la Cellule Koniambo, a enregistré 61 sollicitations depuis le 21 décembre 2016. Les entreprises ou particuliers accueillis ressortent de l'ensemble de la province Nord. Les particuliers représentent moins de 3% des contacts reçus au Guichet Unique, alors que les entreprises individuelles et les SARL comptent chacune pour 46%.

73% des sollicitations du Guichet Unique s'inscrivent directement dans le dispositif du PULSE-PN. Les 27% restants, ne répondant pas aux critères, ont été orientés vers les partenaires compétents (CAP Emploi, établissements financiers, chambres consulaires, etc.).

Les demandes d'entreprises éligibles au titre du PULSE-PN représentent 71 emplois à sauvegarder, auxquels s'ajoutent 53 demandes d'aide à la création d'emploi. La prise en charge des cotisations au RUAMM (Art 81 du Codev), permet quant à elle le maintien de 24 emplois.

#### **4.5.5. LES MESURES DE LA PROVINCE SUD**

##### **4.5.5.1. MISE EN ŒUVRE**

La DEFE a opté en octobre 2016 pour l'ouverture d'un Guichet d'Appui Prioritaire pour l'Emploi (GAPE) afin de venir en aide aux entreprises issues du secteur minier ou du BTP et ayant subi une perte de chiffre d'affaires. Le dispositif a été étendu aux entreprises dont le chiffre d'affaire avait été impacté par les blocages à répétition au niveau de la tribu de Saint Louis.

Les entreprises peuvent prétendre à une aide au maintien à l'effectif salarié dont le but est de leur permettre de conserver leur main d'œuvre en interne le temps que la conjoncture offre une reprise de l'activité. Un accent est donc mis sur les perspectives et la viabilité des entreprises aidées.

Parallèlement à cela, le GAPE vient en aide aux salariés licenciés d'entreprises répondant aux critères précités auxquels se sont ajoutés, courant mars 2017, les salariés licenciés des entreprises

ayant subi lors d'un sinistre une perte totale de leur outil de production et de travail. Des mesures leur sont destinées spécifiquement sous forme d'un appui particulier pour retrouver un emploi.

#### **4.5.5.2. REALISATIONS 2017**

Le GAPE a accueilli 360 entreprises, tous secteurs confondus, de toutes dimensions et dont les problématiques se révèlent extrêmement variées. L'aide déployée représente **87,8 M CFP** et a permis le **maintien de 93 emplois**.

Le guichet a par ailleurs accueilli une centaine de demandeurs d'emploi. 39 personnes répondant aux critères d'éligibilité ont bénéficié d'un conseil ou d'un accompagnement avec ou sans mesures d'aide. 18 personnes ont retrouvé un emploi salarié, 10 personnes ont choisi de mener une activité indépendante et 1 personne a repris une formation longue durée en métropole.

#### **4.5.6. CONCLUSION**

Le dispositif PULSE a permis la mise en place d'un projet commun entre les trois Provinces et le gouvernement. Le projet était piloté par le cabinet du président du gouvernement. Au moins tous les trimestres, une rencontre était organisée entre les provinces et le gouvernement pour faire un point régulier du fonctionnement des différentes dispositions mises en place et pour partager des pratiques et des difficultés rencontrées au cours du traitement des dossiers.

##### **4.5.6.1. LE CHOMAGE PARTIEL**

Après la modification des conditions d'indemnisation (taux d'indemnisation et nombre d'heures indemnisées), il a été constaté une augmentation de l'utilisation de ce dispositif au niveau du nombre de salariés indemnisés et du niveau d'indemnisation payé par la CAFAT entre 2015 et fin 2016. En 2017 le niveau de demande de chômage partiel s'est maintenu bien que légèrement inférieur à celui de fin 2016.

Cette mesure a très certainement contribué à la préservation des emplois dans les entreprises, au vu du bilan des provinces, le chômage partiel a permis le maintien d'un peu plus de 100 emplois.

Cette mesure est à l'étude pour une reconduction, sachant qu'une estimation de son coût avait été faite au moment du passage de la délibération au congrès avec un impact budgétaire estimé à 450 millions CFP alors que le niveau d'indemnisations versées par la CAFAT est inférieur à ce prévisionnel (environ 120 millions CFP).

##### **4.5.6.2. LES GUICHETS UNIQUES**

Le dispositif PULSE a permis dans une certaine mesure de préserver des emplois et de venir en aide aux entreprises qui étaient en difficultés financières.

Au-delà des aides apportées aux entreprises ou à des salariés et en analysant les retours des trois provinces sur leurs dispositifs, le PULSE a permis de faire ressortir le besoin d'accompagnement que peuvent avoir les entreprises au niveau de la gestion sociale et financière.

Le dispositif PULSE a été principalement utilisé à destination des entreprises, les mesures relatives aux salariés n'ayant pas été globalement utilisées aussi bien au niveau territorial qu'au niveau provincial. Le nombre de dossiers établis pour les salariés reste marginal par rapport au nombre de dossiers relatifs à des problématiques d'entreprises. Seule la province Sud a accueilli une centaine de salariés en difficulté dont 39 ont bénéficié d'aides ou d'accompagnements pour retrouver un emploi. En revanche, 523 entreprises au total ont contacté les guichets uniques des provinces.

L'analyse générale des dossiers relatifs aux entreprises montre que les mesures mises en place relèvent principalement de problèmes de gestion avec des difficultés au niveau du respect des délais de paiement des charges sociales et fiscales, des problèmes de trésorerie (aide à la trésorerie à la

PIL), ou encore des problèmes de sur-stockage. Pour pallier ces difficultés, des délais de paiement, et des aides à la trésorerie ont été accordés.

L'enquête menée par le GAPE (province Sud) montre que si les aides accordées ont bien été utilisées pour le règlement de problèmes de trésorerie ou de délai de paiement, aucune action de fond n'a été entreprise, notamment sur l'amélioration de la gestion (domaine qui est pourtant pointé comme cruellement déficitaire par la CPME).

Au-delà de sa capacité réelle à soutenir l'emploi, dans la logique conjoncturelle qui a présidé à sa mise en œuvre, le PULSE semble n'avoir pas suffisamment eu l'effet de levier visant à renforcer la capacité des entreprises à affronter des problématiques structurelles.

Un tableau récapitulatif du bilan du PULSE est présenté en annexe 12.

#### **4.5.7. PERSPECTIVES**

C'est donc l'un des axes sur lesquels l'évolution du dispositif devra s'appuyer. Des propositions ont été faites pour modifier quelque peu l'objectif du guichet unique et les modalités de fonctionnement.

Le mode de fonctionnement des guichets uniques peut rester tel qu'il a été établi et appliqué par les trois provinces (schématisé avec la représentation faite par la province Nord présentée en annexe 11).

Sachant que dans les différentes provinces des structures existent déjà pour les personnes en recherche d'emploi, les guichets uniques pourraient être uniquement dédiés aux entreprises souhaitant obtenir des informations ou des conseils dans divers domaines concernant leur activité (gestion, fiscalité, création mesure de soutien, ...). Une orientation vers la structure ou le partenaire idoine serait alors réalisée.

Il sera nécessaire d'organiser, auprès du personnel des guichets uniques, des formations et informations de tous les dispositifs proposés aux entreprises par les structures.

Un dispositif d'évaluation de la pertinence et de la performance des mesures prises sera à mettre en place. Ce dispositif est en cours de réflexion au premier semestre 2018.

#### **4.5.8. COUTS 2017**

Au 30 septembre 2017, les dépenses engagées au titre des mesures de maintien de l'emploi dans le cadre du dispositif pulse sont estimées entre 226 800 000 CFP (estimation basse) et 309 800 000 CFP (estimation haute). Le budget exact de ces mesures n'est à l'heure de la rédaction de ce document pas disponible, certaines données constitutives ne l'étant pas.

	<b>gouvernement</b>	<b>province des Iles</b>	<b>province Nord</b>	<b>province Sud</b>
budget 2017		73 000 000	62 000 000	
engagé au 30 septembre		28 000 000	24 000 000	87 800 000
engagé au 31 décembre	72 000 000			102 800 000

#### 4.6. ACTION 5 : SIMPLIFIER L'EMBAUCHE POUR LES CONTRATS DE COURTE DUREE

##### Résultats attendus

- *Baisse du travail dissimulé en offrant aux entreprises un cadre adapté aux embauches de courte durée pour les emplois autres que ceux de cadre ;*
- *Augmentation du recours au travail salarié pour les tâches ponctuelles*
- *Facilitation des formalités pour les entreprises*

##### 4.6.1. REALISATIONS 2017

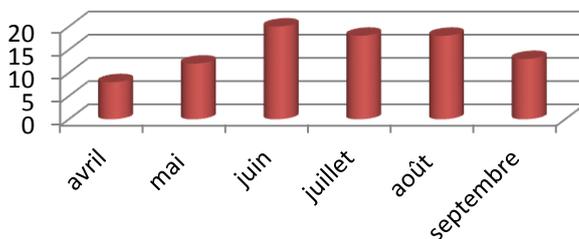
La loi du pays n°2017-5 du 21 mars 2017 a institué un dispositif simplifié d'emploi (DSE), qui vise à la simplification des démarches administratives pour l'embauche d'un salarié recruté pour une situation ponctuelle ou imprévue. Ce dispositif permet de simplifier les formalités administratives :

- Le DSE remplace la fiche de paie, la déclaration trimestrielle des salaires et des cotisations sociales correspondantes ;
- Toutes les démarches s'effectuent en ligne, sur le site de la CAFAT.

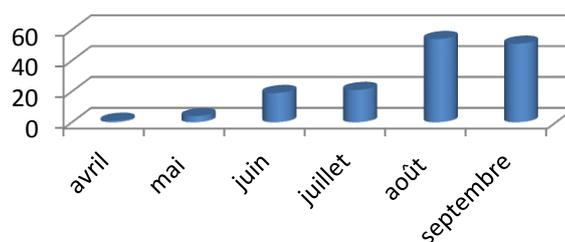
##### 4.6.2. PERSPECTIVES

Le dispositif est actuellement en phase de montée en puissance. Une analyse plus détaillée en sera faite pour l'adapter aux besoins exprimés par les professionnels. Le nombre de comptes cotisants entre avril 2017, date d'entrée en vigueur du dispositif et septembre 2017 s'établit à 89 tandis que le nombre de volets d'identification simplifié, rempli pour chaque salarié, s'établit à 150 sur la même période de référence.

### Nombre de comptes cotisants



### Volets d'identification simplifiés



#### **4.7. FOCUS : AGIR POUR L'EMPLOI EN TENANT COMPTE DES SPECIFICITES LOCALES**

En province, Sud, la DEFE travaille actuellement sur plusieurs projets qui ont pour finalité de développer une économie sociale et solidaire (ESS), partant du constat selon lequel un tiers des demandeurs d'emploi qui se présentent à la DEFE ne sont pas employables, pour diverses raisons réunies sous le terme de « freins à l'emploi » (problèmes de transport, de logement, familiaux, d'addictions diverses ou même de savoir être). Ces personnes sont toutefois en recherche d'insertion ou plus simplement d'activité.

La DEFE a engagé une réflexion de fond pour recenser les filières économiques qui pourraient fournir de l'activité à ces personnes peu qualifiées. Des projets ont été initiés sur 6 filières, avec mise en place de pilotes pour tester les concepts. Elles ont progressé différemment en fonction de l'engagement des entreprises, des services et de la complexité des contextes. Ces filières sont très diverses (valorisation de productions fruitières ou maraichères des jardins, éco-tourisme, valorisation des déchets, écoconstruction, service aux entreprises et à la personne) mais elles ont en commun le portage d'ambitions vertueuses en termes de valorisation de produits et de structures tout, laquelle valorisation porte en elle-même la création d'emploi (une synthèse sur l'état des lieux de ces projets est présenté en annexe 13).

#### **4.8. CONCLUSION DE L'OBJECTIF SPECIFIQUE 2**

Les actions engagées dans le cadre cet objectif montrent que les pouvoirs publics ont clairement pris la mesure, d'une part de la sévérité de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie et des impacts de cette situation sur l'emploi, d'autre part de la nécessité qui leur est faite dans ce type de contexte d'intervenir auprès des forces vives de l'économie.

Dans un petit territoire comme celui de la Nouvelle-Calédonie, les interventions, si modestes certaines d'entre elles puissent-elles paraître du point de vue quantitatif, n'en demeurent pas moins essentielles pour maintenir une cohésion territoriale du point de vue socio-économique.

Ainsi, une dynamique concrète est désormais engagée pour ouvrir de nouvelles perspectives au sein du monde de l'entreprise, autour des notions d'emploi et de compétence et ceci a plusieurs niveaux. Les travaux engagés sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche industries permettront à terme de mieux anticiper les besoins en recrutement et en formation en fonction des évolutions technologiques et contextuelle. Ils sont aussi un nouvel support de négociation et de relations sociales dans l'entreprise, susceptibles à condition d'être bien menées de favoriser le dialogue social et limiter les conflits.

Patrons et salariés sont également invités et ce de depuis plusieurs années à travailler sur l'adéquation des certifications avec leur environnement professionnel de manière à les doter des diplômes correspondants à leurs activités, ce qui là encore constitue un fort levier de développement des compétences.

Le fonds interprofessionnel d'assurance formation devient quant à lui l'outil incontournable qui doit permettre d'arrimer les besoins en formations aux besoins des salariés des entreprises, et de mutualiser ces formations dans l'optique d'optimiser les moyen.

Enfin, s'agissant des mesures prises pour donner aux entreprises les moyens de limiter les effets du ralentissement économique sur leur activité et leurs emplois, il est difficile d'en apprécier précisément les résultats et de les quantifier et surtout de les comparer à ce qu'aurait été la situation sans ces mesures.

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

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

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

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

## **5. Objectif spécifique 3, assurer l'efficience de l'action publique**

---

### **5.1. INTRODUCTION**

L'une des problématiques que doit affronter la Nouvelle-Calédonie pour relever le défi d'un développement sociétal inclusif et égalitaire, offrant les mêmes chances à tous ses habitants, résulte de la complexité de sa structure institutionnelle, et notamment de la répartition des compétences entre les collectivités Nouvelle-Calédonie et provinces.

Le partage des compétences, mais également les réalités de terrain, ont généré au sein de chacune des collectivités la mise en œuvre de structures et dispositifs propres dans les domaines de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Il en résulte une mosaïque d'institutions faiblement coordonnées au niveau inter-collectivités et dont l'efficacité est souvent sévèrement jugée par les acteurs politiques, économiques et sociaux. Une forte déperdition a été constatée chez les publics demandeurs d'insertion professionnelle, en raison de la grande complexité du parcours qu'ils ont à suivre entre ces structures.

Par ailleurs, si des instances paritaires existent actuellement et couvrent une partie des secteurs et attributions dévolus à cette future gouvernance (Comité Consultatif de la Formation Professionnelle (CCFP), comité consultatif du travail (CCT)), l'absence manifeste d'autres instances, de pilotage comme de consultation, représente actuellement un frein à la bonne marche de ladite gouvernance.

Ainsi, il n'existe pas d'instance consultative pour l'emploi, à l'heure où la Nouvelle-Calédonie entend se doter d'un service public de l'emploi d'égale qualité sur l'ensemble du territoire et alors qu'il existe trois opérateurs provinciaux indépendants les uns des autres.

Il n'existe à l'heure actuelle pas non plus d'instance de pilotage politique interinstitutionnel formalisée comme telle de la SEIP-NC.

L'ensemble des acteurs du secteur appellent par conséquent de leurs vœux la mise en place d'une gouvernance globale des politiques publiques en matière d'emploi, d'insertion et de formation.

### **5.2. ACTION 1 : ORGANISER LA GOUVERNANCE**

#### **Résultats attendus**

- *Meilleure efficience de l'ensemble des politiques publiques menées en Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi de l'insertion professionnelle et de la formation professionnelle*
- *Rationalisation des coûts des actions*
- *Amélioration de la lisibilité de l'action publique*

#### **5.2.1. SOUS ACTION 1 : PROJET DE GOUVERNANCE**

##### **5.2.1.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

C'est dans ce contexte qu'il est apparu indispensable d'offrir un cadre légal à un système de gouvernance de la politique sectorielle qui s'articule autour de trois niveaux : politique, consultatif et technique. Pour assurer la lisibilité de cette gouvernance, l'institutionnalisation de cette nouvelle gouvernance s'accompagne par ailleurs de la disparition de tout ou partie des commissions qui

existaient antérieurement : commission consultative du travail (CCT) et comité consultatif de la formation professionnelle continue (CCFP).

Les axes de réflexions qui ont structuré la création de ce texte de loi sur la gouvernance s'appuyaient sur les notions d'homogénéisation et de mise en cohérence du secteur :

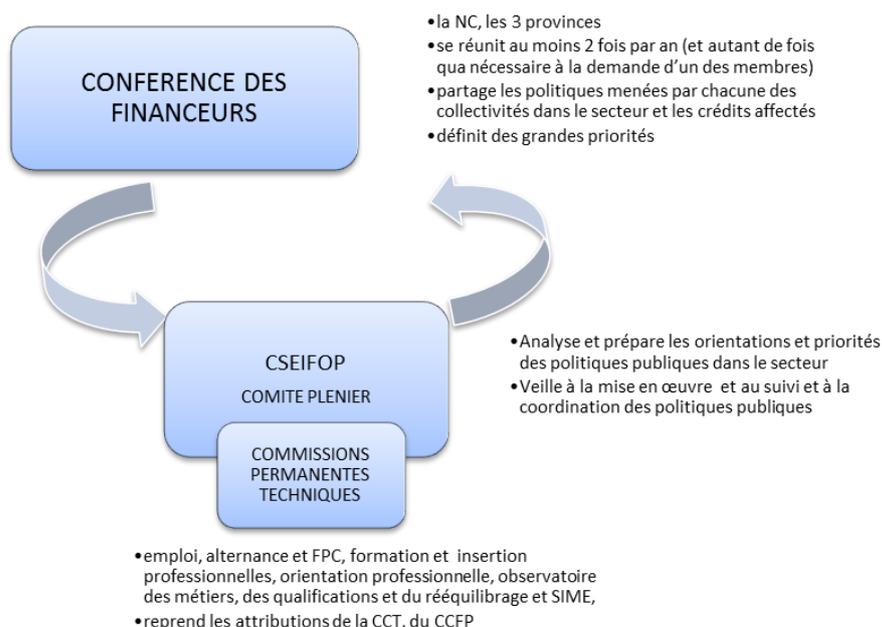
- **Homogénéisation** d'abord car la nécessité a été démontrée d'une prise en compte globale et systémique des problématiques liées à l'orientation, l'insertion, la formation et l'emploi, et d'abandonner le traitement séparé de ces problématiques souvent pratiqué ;
- **Mise en cohérence** ensuite car la coordination et l'alignement stratégique des politiques publiques menées par les différentes collectivités sont reconnus comme nécessaires dans l'optique d'une optimisation des moyens pour l'atteinte de l'objectif commun de l'insertion professionnelle notamment en direction des publics les plus éloignés de l'emploi.

Les provinces ont été activement associées à l'élaboration de ce schéma de gouvernance et au projet de loi du pays.

Les discussions avec les provinces se sont déroulées sur ce sujet tout au long de l'année 2017 et plus particulièrement à l'occasion de la réunion du COPIL (comité de pilotage) du 2 juin 2017.

## 5.2.1.2. L'ORGANISATION DE LA GOUVERNANCE

### 5.2.1.2.1. LE SCHEMA DE LA GOUVERNANCE



collège	Type	Organisation
collège des financeurs	Conférence des financeurs	Gouvernement Province Iles Province Nord Province Sud
collège des partenaires sociaux	Partenaires sociaux (représentation paritaire)	Syndicat de salariés représentatifs au niveau Nouvelle-Calédonie
		Syndicats d'employeurs représentatifs au niveau interprofessionnel
collège des acteurs du secteur	Représentants des professionnels indépendants	3 Chambres consulaires
	Représentants des acteurs du secteur	FIAF-NC
		FOFP-NC
		Opérateur agréé au titre du service public de l'orientation Représentant des personnes en situation de handicap Service public provincial de placement

#### 5.2.1.2.2. LA CONFERENCE DES FINANCEURS

La conférence des financeurs est l'instance politique de la gouvernance. Elle réunit donc les 4 collectivités parties prenantes de la stratégie, la Nouvelle-Calédonie et les 3 provinces.

La conférence des financeurs définit les grandes priorités et orientations dans le secteur de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles pour l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie dans le cadre d'un schéma directeur arrêté en commun.

Chaque collectivité présente les actions menées ou à mener dans ce secteur ainsi que les moyens, notamment budgétaires qui y sont affectés. La conférence des financeurs se réunit, au moins deux fois par an, pour réaliser le bilan de la mise en œuvre des politiques et pour convenir du plan d'action de l'année suivante. Elle se réunit également autant que nécessaire à l'initiative d'un de ses membres.

#### 5.2.1.2.3. LE CONSEIL STRATEGIQUE POUR L'EMPLOI, L'INSERTION, LA FORMATION ET L'ORIENTATION PROFESSIONNELLES (CSEIFOP)

Le CSEIFOP est constitué de 3 collèges celui des financeurs, celui des partenaires sociaux et celui des acteurs du secteur.

Le CSEIFOP est informé sur :

- la définition et les orientations du secteur, sur la base des priorités stratégiques arrêtées par la Conférence des Financeurs ;
- la mise en œuvre des politiques publiques menées par chaque institution dans le domaine de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelles ;
- les projets de textes en préparation par les institutions qui le composent.

Il assure le suivi et la coordination des politiques publiques avec celles mises en œuvre par les autres acteurs, il rend un avis sur le bilan annuel, Il transmet ses travaux et propositions à la Conférence des financeurs. Enfin, il veille à la mise en réseau des systèmes d'information sur l'emploi, la formation, l'insertion et l'orientation professionnelles.

#### 5.2.1.2.4. LES COMMISSIONS TECHNIQUES

4 commissions techniques sont constituées (leurs missions et compositions sont fixées par délibération du congrès):

- La commission technique formation et insertion professionnelles
- La commission technique orientation professionnelle

- La commission technique emploi
- La commission technique observatoire des métiers, des qualifications et du rééquilibrage et du système d'information du marché de l'emploi

Les commissions techniques restituent au moins une fois par an leurs travaux à l'assemblée plénière. Elles peuvent se réunir en formation conjointe sur des sujets intéressant plusieurs commissions.

Des commissions techniques ad hoc peuvent être constituées par la commission plénière

### **5.2.1.3. LE PROCESSUS DE CONCEPTION ET DE VALIDATION DU TEXTE**

Le texte portant révision du code du travail a été achevé en tout début d'année 2018. Il a été présenté

- Le 8 mars en comité de pilotage de la politique sectorielle (comité de pilotage du XIème FED). Il a par la suite fait l'objet d'échanges entre les exécutifs des différentes collectivités, de manière à en ajuster les termes en fonction des recommandations de ces dernières.
- Le 13 mars au conseil du dialogue social
- Le 3 avril en réunion de collégialité au gouvernement
- Le 12 avril à la commission consultative du travail (CCT)
- Le 23 avril au gouvernement
- Le 1 juin au conseil économique, social et environnemental (CESE)
- Le 12 juin au Conseil d'État ;

Les étapes restantes dans le processus de validation qui mèneront à son examen par le congrès au mois de juillet sont les suivantes :

- 10 juillet réunion du gouvernement ;
- Le texte sera ensuite transmis au congrès au mois de juillet pour son adoption définitive.

### **5.2.1.4. PERSPECTIVES**

Après le vote du texte au congrès au mois de juillet 2018, les travaux de mise en œuvre de cette gouvernance démarreront, avec notamment les démarches de désignation des membres qui siègeront dans les différentes instances ainsi que la conception d'un calendrier de travaux.

Ces éléments seront décrits dans la Revue Annuelle d'exécution qui sera produite en 2019.

Par conséquent, il est possible d'affirmer à l'heure de la rédaction de cette revue annuelle d'exécution que la mise en œuvre de cette gouvernance et désormais bien engagée, le texte qui l'institutionnalise ayant franchi les étapes fondamentales du processus législatif de sa constitution.

Cette action devrait par conséquent mener à terme à l'atteinte des résultats attendus, puisqu'elle générera la mise en œuvre d'une cohérence globale et d'une plus grande efficacité de la politique sectorielle à l'échelle de la Nouvelle-Calédonie.

## **5.2.2. SOUS ACTION 2 ; GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC POUR LA FORMATION (GIP FORMATION)**

### **5.2.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX**

La création d'un Groupement d'Intérêt Public pour la formation permettra via une structure juridique adaptée une véritable mutualisation, dans un seul cadre, des missions principales de trois établissements publics de la Nouvelle-Calédonie (IDC-NC, EFPA, EMM) ainsi que celles du pôle social de l'IFPSS et du pôle recrutement de la DFPC, assurant ainsi un continuum de l'action en faveur de la formation et de l'insertion.

L'enjeu réside également dans une redistribution de certaines missions vers des structures plus adaptées (animation et professionnalisation du réseau RIIFE, VAE à la DFPC, observatoire de l'emploi, de la formation des qualifications et des salaires au service d'aménagement et de planification de la Nouvelle-Calédonie.

Cette structure permettra enfin un pilotage partagé et rationalisé des actions en faveur de la formation et de l'insertion, et apportera un cadre d'action plus souple favorisant l'adaptation aux évolutions du secteur.

#### **5.2.2.2. REALISATIONS 2017**

En 2017, un travail d'accompagnement au changement a été mené avec les équipes de ces différents établissements, et les travaux constitutifs de ce GIP ont été lancés. La convention constitutive est finalisée, de même que le nouvel organigramme et les modalités de transfert des agents.

#### **5.2.2.3. PERSPECTIVES**

A mai 2018, les projets de textes sont finalisés, la question de la position des agents titulaires des établissements publics concernés au sein du GIP est tranchée. Ils seront transmis au gouvernement courant juin. Par ailleurs, des réunions thématiques de travail ont lieu toutes les semaines entre la DFPC et les établissements afin de préparer au mieux le transfert d'activité, mission par mission. Enfin, le groupe de travail sur l'accord d'établissement qui fixera les conditions d'emploi de l'ensemble des personnels a tenu sa première réunion le 1er juin 2018.

#### **5.2.2.4. INDICATEUR DE PERFORMANCE LIE A L'ACTION / L'OBJECTIF**

	IR 8 : organisation de la gouvernance autour de trois niveaux
---	---

Cet objectif sera atteint avec le vote du texte au congrès au mois de juillet 2018.

### **5.3. ACTION 2 : CONNAITRE ET OBJECTIVER LA SITUATION DE L'EMPLOI**

#### **Résultats attendus**

- *Amélioration du niveau de connaissance de la situation de l'emploi*
- *Amélioration des outils d'aide à la décision pour l'ensemble des acteurs, tant institutionnels qu'économiques ou sociaux.*

#### **5.3.1. SOUS ACTION 1 : OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI**

La fusion programmée de l'IDC-NC, de l'EFPA et de l'EMM dans un GIP formation a conduit à ventiler certaines missions de l'IDC-NC qui ne rentraient pas dans le périmètre du GIP sur d'autres structures. C'est le cas de l'observatoire de l'emploi, de la formation, des qualifications et des salaires (OEFQS) qui devrait intégrer un service ou un établissement public de la Nouvelle-Calédonie. Ce transfert est l'occasion de mener une réflexion plus large sur le regroupement des multiples observatoires dont s'est dotée la Nouvelle-Calédonie au fil du temps en s'appuyant sur les ressources humaines et l'expertise dont dispose aujourd'hui l'observatoire de l'IDC-NC.

## 5.3.2. SOUS ACTION 2 : SYSTEME D'INFORMATION PARTAGE

### 5.3.2.1. CONTEXTE ET ENJEUX

Outre l'objectif de simplifier et de rendre effective l'obligation de dépôt d'offre d'emploi, et de favoriser la rencontre de la demande et de l'offre d'emploi, le projet GEODE répond au besoin de simplification et de modernisation de l'administration et contribue à une meilleure connaissance des offres disponibles sur le marché local de l'emploi. Il s'adresse aux employeurs, aux particuliers, et aux recruteurs, et plus généralement aux personnes qui souhaitent connaître librement les offres d'emploi actualisées et disponibles. Le déploiement de ce site public permettra à terme de donner au marché de l'emploi la transparence nécessaire au pilotage public.

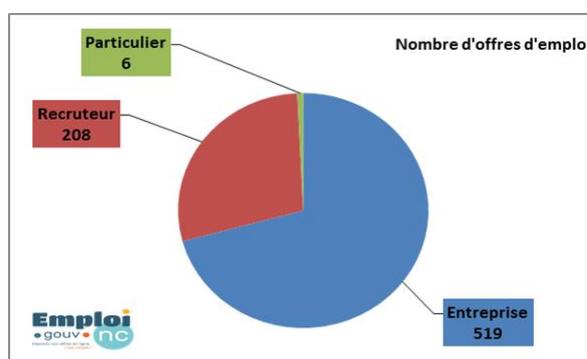
Le site offre la possibilité de déposer une offre d'emploi, de manière simple, moderne et rapide. Une attestation de dépôt de l'offre d'emploi est délivrée à l'issue du dépôt. Il permet également de rechercher des offres d'emploi et d'afficher le nombre d'offres déposées et le nombre d'employeurs concernés. La possibilité est offerte à toute personne qui le souhaite de consulter l'ensemble des offres déposées, sans avoir besoin de s'identifier.

### 5.3.2.2. REALISATIONS 2017

Le site a été officiellement ouvert le 1er février 2017. Le système offre trois profils différents correspondant aux situations de recrutement possibles (« Entreprise », « Recruteur » (pour les cabinets de recrutement par exemple), et « Particulier »).

Il est accessible via divers réseaux sociaux, et par la plate-forme téléservice.gouv.nc (moyen le plus utilisé à plus de 80%). Sur un an au 31 décembre 2017, 733 offres d'emploi ont été déposées, pour un nombre de postes proposés de 754. Ce sont en moyenne, 65 offres d'emploi qui sont publiées par mois.

	Nombre d'Offres d'Emploi	Nombre de poste
Entreprise	519	535
Recruteur	208	213
Particulier	6	6
<b>Totaux</b>	<b>733</b>	<b>754</b>



Le taux de fréquentation démontre que les internautes se connectent sur le site pour déposer des offres d'emploi et pour consulter les offres déposées. Sur l'année, on dénombre 36 815 visiteurs différents, 77 598 visites, et 1 208 414 pages consultées.

La répartition des offres entre postes en CDD et CDI est quasiment égale (51% pour les CDI et 49% pour les CDD)

Enfin, la répartition géographique des offres d'emploi publiées montre que les postes recherchés se situent principalement en province sud pour 87,45%.



Globalement, l'année 2017 a constitué une période d'observation, avec des retours positifs d'utilisateurs et une meilleure connaissance de la typologie des offres déposées sur le site et des employeurs qui recrutent.

### 5.3.2.3. PERSPECTIVES

Sur les quatre premiers mois de l'année 2018 plus de 300 offres d'emploi ont été publiées par 249 employeurs inscrits. Une extrapolation sur 12 mois amène à un volume de plus de 900 offres soit une augmentation de 23% par rapport à 2017. Cette hausse traduit une appropriation du site par ses utilisateurs.

En lien avec les spécificités du marché local de l'emploi, plusieurs pistes seront explorées pour améliorer le service comme la possibilité d'associer plusieurs codes Rome à une offre, de manière à répondre aux exigences de polyvalence recherchées par les chefs d'entreprise.

Par ailleurs, actuellement, le site « Emploi.gouv.nc » coexiste avec les applications Offre et Demande d'Emploi (ODE) et ODE web utilisées par les provinces. La possibilité d'afficher sur le site « emploi.gouv.nc », les offres déposées auprès des services de placement des provinces, permettra de répondre aux besoins d'information sur les offres d'emploi disponibles en NC, de toutes les personnes à la recherche d'un emploi, y compris celles n'ayant pas effectué de démarche d'inscription dans les services de placement. Cet affichage permettra d'avoir accès de manière simplifiée et centralisée à toutes les offres d'emploi publiées au niveau de la NC.

La base de données de ce site pourra ainsi servir à alimenter les systèmes d'information dédiés à l'emploi en NC, qui produisent des statistiques liées à l'emploi.

### 5.3.2.4. COUTS 2017

Les couts du projet GEODE ont été mobilisés sur l'année 2016

### 5.3.3. SOUS ACTION 3 : ENQUETE EMPLOI :

L'enquête sur les forces de travail (EFT dite « enquête emploi »), réalisée par l'ISEE au cours des mois de mars puis octobre 2017, a été produite et restituée au commanditaire, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie, au mois de mai 2018.

Cette enquête est présentée en annexe 14

#### 5.3.3.1. INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION / L'OBJECTIF

	<b>IR 9 : Réalisation de l'enquête sur les forces de travail</b>		<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	EFT	atteint
	<b>Réalisation 2017</b>	EFT réalisée et données disponibles	

	<b>IR 10 : taux de dépôt d'offres d'emploi</b>	<b>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</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>8.66%</b>	<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	<b>20%</b>	
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>9,3%</b>	

### 5.3.3.2. COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

Les valeurs de cet indicateur étaient erronées dans le Cadre d'Evaluation de la Performance (CEP) et doivent être revues. En effet, ce taux était de 8,43% en 2015 et de 8,66% en 2016. Le taux de 9,32 marque donc une progression dans la connaissance du public des offres d'emploi.

## 5.4. ACTION 3 : FLUIDIFIER LE MARCHE DE L'EMPLOI

### Résultats attendus

- *Amélioration du service public de l'emploi*
- *Augmentation des possibilités d'intermédiation*
- *Facilitation de la mise en relation demandeur d'emploi et entreprise*

### 5.4.1. CONTEXTE ET ENJEUX

L'organisation actuelle des services de placement présente des problématiques qui ont été mises en évidence par les différentes études menées sur le sujet, notamment celle réalisée par Jacques Freyssinet, ainsi qu'à l'occasion de la session du dialogue social sur l'emploi. L'enjeu est d'assurer un service public d'une égale qualité sur l'ensemble du territoire calédonien.

Le rôle des services publics de l'emploi est primordial dans l'atteinte des objectifs fixés dans la SIEP.

### 5.4.2. REALISATIONS 2017

La Nouvelle-Calédonie a poursuivi tout au long de l'année 2017 son action pour améliorer la coordination entre les services publics de placement. Tous les acteurs sont convaincus de la nécessité d'inscrire leurs actions et missions dans un cadre juridique sécurisé.

Un séminaire a été organisé le 6 décembre 2017 par la Nouvelle-Calédonie sur le thème du placement. Il a réuni durant toute une journée les services de placement de la province Sud, de la province Nord et la province des îles Loyauté avec pour objectifs de :

- définir une vision commune du placement,
- d'homogénéiser le fonctionnement des services
- et recueillir les éléments d'information pour réglementer les modalités de traitement des offres d'emploi dans le cadre de réforme du cadre légal des services publics de placement.

Deux ateliers consacrés aux thématiques du placement et de l'accompagnement du demandeur d'emploi se sont tenus et ont permis aux services de placement, de connaître et de comparer les modalités de traitement de l'offre d'emploi et d'accompagnement du demandeur d'emploi. Une analyse des pratiques respectives des conseillers en emploi a également été réalisée en tenant compte des spécificités économiques qui caractérisent chacune des 3 provinces.

Les travaux ont été également l'occasion de poser des définitions communes du demandeur d'emploi et de l'acte positif de recherche d'emploi, d'identifier les indicateurs déterminants des demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM), de poser les bases des processus de gestion des inscriptions des demandeurs d'emploi. Une réflexion a été engagée sur les niveaux d'accompagnement des demandeurs d'emploi, et plus particulièrement de ceux les plus éloignés de l'emploi.

### 5.4.3. PERSPECTIVES

La synthèse des travaux a mis en évidence des points de convergence qui nécessiteront de poursuivre la réflexion en 2018, à l'occasion d'autres journées et de rencontres sur les thématiques du fonctionnement et des missions des services publics de placement.

La recherche de l'homogénéisation des pratiques passe également par une mise à niveau périodique de l'applicatif ODE utilisé par les 3 services de placement provinciaux. Le maintien d'un outil commun et l'harmonisation des pratiques sont indispensables à la fois pour atteindre l'objectif d'un service public d'égal qualité sur le territoire, mais aussi pour fiabiliser les données chiffrées produites et permettre ainsi des comparaisons dans le temps.

### 5.4.4. INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION / L'OBJECTIF

Un séminaire sur le placement a été organisé par la DTE au mois de décembre 2017 avec les trois services publics provinciaux.

L'objectif était de préparer les travaux en vue de l'institution d'un cadre légal fixant les règles en matière de placement des demandeurs d'emploi.

	<b>IR 11 : Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement</b>		<b>Atteint / non atteint</b>
	<b>Cible 2017</b>	Sans objet	Sans objet
	<b>Réalisation 2017</b>	Sans objet	

 UNION EUROPEENNE		<b>Cet indicateur est l'un des quatre retenus dans le cadre de la convention avec l'Union Européenne pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe budgétaire allouée par le XIème FED</b>	
	<b>IR 12 : Taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement</b>	<b>Nombre de placements total annuel</b> ----- X100 <b>Moyenne annuelle DEFM</b>	
	<b>Valeur de référence (2016)</b>	<b>40%</b>	Atteint / non atteint
	<b>Cible 2017</b>	<b>40%</b>	Non atteint
	<b>Réalisation 2017</b>	<b>34,3%</b>	atteint
	<b>Cible 2018</b>	<b>41%</b>	
	<b>Cible 2019</b>	<b>41%</b>	
	<b>Cible 2020</b>	<b>45%</b>	

### 5.4.5. COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR IR11

Cet indicateur ne peut s'apprécier sur une seule année, il est arrimé à une action de long terme, elle-même fortement dépendante de la mise en œuvre de la gouvernance partagée du secteur.

En effet, les évolutions législatives comme les évolutions de pratiques au sein des services de placement provinciaux seront probablement significatives, ce qui nécessite au préalable de disposer

d'instances coordonnées au plus haut niveau (exécutif) entre les collectivités, en capacité d'impulser les orientations politiques nécessaires.

#### 5.4.6. COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR IR12

De nouvelles données et de nouvelles pratiques concernant la gestion des informations liées au marché de l'emploi, ont rendu possible pour 2018 la mise à jour des règles de calcul des indicateurs de l'emploi, telle que la Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM). Cette évolution a été calquée sur les pratiques développées par Pôle Emploi. Ces nouveaux modes de calculs permettent de mieux mesurer les indicateurs du marché de l'emploi, mais engendrent cependant une rupture statistique. Dans ces conditions, les comparaisons entre les résultats de 2018 et ceux des années antérieures ne sont pas pertinentes. Il est donc nécessaire de recalculer les indicateurs du marché de l'emploi pour les années antérieures à 2018 avec les nouveaux modes de calculs, afin de pouvoir les comparer.

Cette action sera menée prochainement.

Il est à noter que cette évolution du mode de calcul des informations liées au marché de l'emploi traduit la préoccupation constante qui anime techniciens et décideurs de disposer des informations les plus fiables et les plus actualisées possibles. Elle témoigne également du souhait de mettre en œuvre des actions en vue d'une amélioration continue des process et des activités des services.

#### 5.4.7. L'EMPLOI ET LE PLACEMENT PAR PROVINCE

Données de placement des provinces Sud et Nord								score 2017 taux de placement moyen agrégé*
2015		2016		2017		moyenne 2015 2017		
pv Sud	pv Nord	pv Sud	pv Nord	pv Sud	pv Nord	pv Sud	pv Nord	
38,9%	49,4%	36,1%	41,7%	29,3%	37,1%	34,8%	42,7%	34,27%

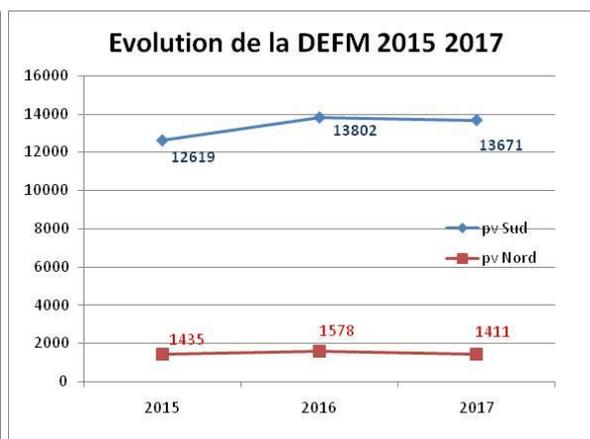
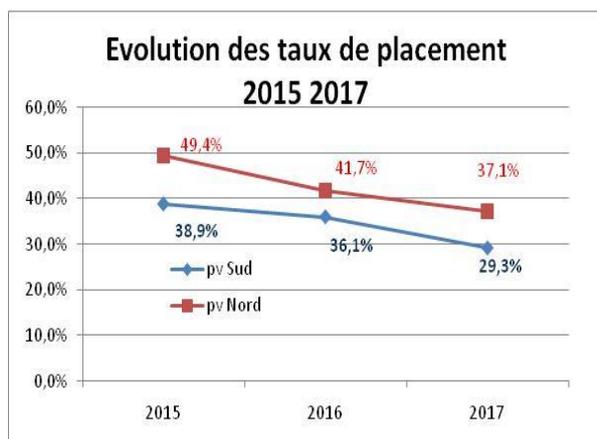
Le taux de placement agrégé est pondéré en fonction de la différence volumétrique de DEFM entre province Nord et province Sud.

Autrement dit, un coefficient multiplicateur (en l'occurrence de 3,7) est appliqué au taux de placement de la province Sud pour pondérer le calcul de manière proportionnelle à la différence de DEFM. Ce coefficient de 3,7 est calculé sur la moyenne de DEFM des 3 années 2015 2016 2017.

Le taux de placement 2017 agrégé est donc bien inférieur à la cible 2017, et inférieur également à la valeur de référence originelle, avant correction par avenant.

La situation économique de la Nouvelle-Calédonie est sans conteste à l'origine de ce score modeste.

En effet, l'observation des courbes de placement est significative, elle accuse une tendance à la baisse importante depuis 3 ans. Ainsi, même avec un nombre de demandeurs d'emplois en baisse pour la province Nord comme pour la province Sud entre 2016 et 2017, le placement ne remonte pas, ce qui là encore semble accuser la conjoncture.



pv Nord	DEFM					PLACEMENT				
	moins de 26 ans	plus de 26 ans	homme	femme	total	moins de 26 ans	plus de 26 ans	homme	femme	total
2015	388	1047	623	812	1435	320	389	346	363	709
2016	438	1140	691	887	1578	306	352	304	354	658
2017	418	1053	602	809	1411	243	303	246	300	546
moyenne	415	1080	639	836	1475	290	348	299	339	638

pv Sud	DEFM					PLACEMENT				
	moins de 26 ans	plus de 26 ans	homme	femme	total	moins de 26 ans	plus de 26 ans	homme	femme	total
2015	1328	3974	2447	2855	12619	510	1441	1009	942	3902
2016	1497	4396	2780	3113	13802	656	1390	1109	937	4092
2017	1521	4306	2760	3067	13671	416	1191	820	787	3214
moyenne	1449	4225	2662	3012	13364	527	1341	979	889	3736

#### 5.4.7.1. PROVINCE SUD

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

	Demande En Fin de Mois					Placements					Taux de placement				
	2014	2015	2016	2017	Moyenne 2015 2017	2014	2015	2016	2017	Moyenne 2015 2017	2014	2015	2016	2017	Moyenne 2015/2017
<i>Boulouparis</i>	82	78	85	82	82	36	26	12	22	20	43,90%	33,30%	14,10%	26,90%	24,50%
<i>Bourail</i>	207	220	213	185	206	177	83	98	57	79	85,50%	37,70%	46,00%	30,90%	38,50%
<i>Dumbéa</i>	904	942	1 096	972	1 003	349	289	345	213	282	38,60%	30,70%	31,50%	21,90%	28,10%
<i>Farino</i>	20	24	22	21	22	9	2	6	9	6	45,00%	8,30%	27,30%	42,20%	25,20%
<i>Ile des Pins</i>	80	63	75	62	67	73	55	50	44	50	91,30%	87,30%	66,70%	71,00%	74,50%
<i>La Foa</i>	129	114	127	139	127	52	59	45	36	47	40,30%	51,80%	35,40%	26,00%	36,90%
<i>Moindou</i>	24	28	32	33	31	6	10	9	7	9	25,00%	35,70%	28,10%	21,20%	27,90%
<i>Mont Dore</i>	666	670	758	702	710	271	238	279	240	252	40,70%	35,50%	36,80%	34,20%	35,50%
<i>Nouméa</i>	2 447	2 523	2 737	2 849	2 703	1125	1029	983	753	922	46,00%	40,80%	35,90%	26,40%	34,10%
<i>Païta</i>	402	420	506	531	486	157	112	153	138	134	39,10%	26,70%	30,20%	26,00%	27,70%
<i>Sarraméa</i>	25	24	30	31	28	6	7	8	4	6	24,00%	29,20%	26,70%	12,90%	22,40%
<i>Thio</i>	132	138	163	159	153	60	34	49	71	51	45,50%	24,60%	30,10%	44,50%	33,40%
<i>Yaté</i>	60	58	49	60	56	18	7	9	13	10	30,00%	12,10%	18,40%	21,50%	17,30%
<b>Total</b>	<b>5 179</b>	<b>5 302</b>	<b>5 893</b>	<b>5 827</b>	<b>5 674</b>	<b>2339</b>	<b>1951</b>	<b>2 046</b>	<b>1 607</b>	<b>1 868</b>	<b>45,20%</b>	<b>36,80%</b>	<b>34,70%</b>	<b>27,60%</b>	<b>32,90%</b>

- **Taux de placement de la DEFM province Sud par genre et tranche d'âge :**

Demande En Fin de Mois					Placements					Taux de placement				
2014	2015	2016	2017	Moyenne 2015/2017	2014	2015	2016	2017	Moyenne 2015 2017	2014	2015	2016	2017	Moyenne. 2015/2017
1299	1328	1497	1521	1449	543	510	656	416	527	41,80%	38,40%	43,80%	27,40%	36,40%
3880	3974	4396	4306	4225	1796	1441	1390	1191	1341	46,30%	36,30%	31,60%	27,70%	31,70%
2410	2447	2780	2760	2662	1118	1009	1109	820	979	46,40%	41,20%	39,90%	29,70%	36,80%
2769	2855	3113	3067	3012	1221	942	937	787	889	44,10%	33,00%	30,10%	25,70%	29,50%
5179	5302	5893	5827	5674	2339	1951	2046	1607	1868	45,20%	36,80%	34,70%	27,60%	32,90%

- **Prospective 2018 en application de la convention FED/2017/038-967 du 06/04/2017:**

	2016	2017	2018	Moyenne
DEFM	5 893	5 827	5900	5 873
Placements	2 046	1 607	3000	2 218

Pour atteindre la Valeur de Référence de 41% en 2018  
La DEFM devra peu évoluer  
2450 placements devront être comptabilisés.

- **Axe pour atteindre ce volume de placements :**
  - Augmenter le volume d'offre déposées par les entreprises, car les nombreux recrutements effectués sur ces offres n'impactent pas le volume de placement,
  - Développer les mesures d'accompagnement vers l'emploi, cesser la diminution qui est constatée depuis 2015 et à contrario fortement augmenter le nombre de contrat,
  - Proposer aux bureaux de placements des autres provinces de saisir selon la méthode de la DEFE afin d'inclure leurs placements.

#### 5.4.7.2. PROVINCE NORD

- **Taux de placement des demandeurs d'emploi :**

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

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

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

Taux de placement = Nombre de placements annuels/ Moyenne annuelle DEFM x 100

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

		Demandeur Emploi en Fin de Mois (DEFM)				Placements				Taux de placement 2014-2017
		2015	2016	2017	Moyenne 2015 2017	2015	2016	2017	Moyenne 2015 2017	
Canala Houailou Kouaoua	ETH SUD MINIER	218	250	215	228	90	72	44	69	30,16%
Koumac Belep Kaala-Gomen Ouégoa Pouébo Poum	ETH GRAND NORD	329	338	361	343	172	100	129	134	39,01%
Poindimié Touho Hienghène Ponérihouen	ETH CÔTE OCEANIE NNE	263	270	282	272	45	34	21	33	12,27%
Poya Koné Voh Pouembout	ETH PLAINE DE L'OUEST	625	720	613	653	402	452	352	402	61,59%
<b>Total</b>		1 435	1 578	1 471	1 495	709	658	546	638	42,66%

### Taux de placement DEFM par genre et tranche d'âge

	DEFM				PLACEMENTS				
	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME	TOTAL H/F
2015	388	1047	623	812	320	389	346	363	709
2016	438	1140	691	887	306	352	304	354	658
2017	418	1053	602	869	243	303	246	300	546
<b>TOTAL 2015-2017</b>	<b>415</b>	<b>1080</b>	<b>639</b>	<b>856</b>	<b>290</b>	<b>348</b>	<b>299</b>	<b>339</b>	<b>638</b>

	Moins de 26 ans	Plus de 26 ans	HOMME	FEMME
<b>Moyenne DEFM</b>	<b>415</b>	<b>1080</b>	<b>639</b>	<b>856</b>
<b>Moyenne PLACEMENTS</b>	<b>290</b>	<b>348</b>	<b>299</b>	<b>339</b>
<b>Taux de placement</b>	<b>69,87%</b>	<b>32,23%</b>	<b>46,77%</b>	<b>39,61%</b>

#### 5.5. CONCLUSION DE L'OBJECTIF SPECIFIQUE 3

Instaurer une gouvernance partagée du secteur et de la stratégie était l'un des axes fondamentaux pour la réussite de celle-ci, mais également l'un des défis majeurs que devaient relever les acteurs politiques et techniques qui œuvrent dans le secteur. En effet, la logique de partage des compétences et l'exercice desdites compétences a été l'un des grands chantiers auxquels ont eu à faire face les collectivités de la Nouvelle-Calédonie au cours des dernières décennies. S'en est suivie la mise en place de politiques et de structures au sein de chacune de ces collectivités qui se sont développées en parallèle, parfois proches, parfois très éloignées les unes des autres et toutes animées de volontés politiques propres. La gouvernance du secteur n'a aucunement vocation à remettre en cause ces équilibres, mais elle a clairement l'ambition de les repositionner dans une logique de cohérence d'ensemble. Ce sujet a fait l'objet de débats et de discussions entre les collectivités et avec les partenaires sociaux, ce qui a conduit à la production d'un texte équilibré qui a pris en compte les aspirations, les contraintes et les souhaits des uns et des autres. Reste à présent à mettre en application les nouvelles dispositions prévues, ce qui sera réalisé en fin d'année 2018. En tout état de cause, la traduction dans les faits de cette nouvelle gouvernance du secteur devrait pouvoir se mesurer dès l'année 2019 et générer une fluidification du fonctionnement global du secteur.

Ce nouvel environnement sera également plus propice à la définition d'un cadre de réflexions sur la constitution d'un service public de l'emploi, dont les prémices ont été dessinées lors du séminaire de décembre 2017.

## 6. Conclusion générale

---

Après une première année (2016) de lancement des actions déclinées dans la stratégie emploi insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, l'année 2017 a vu la mise en œuvre d'un certain nombre de ces actions, au nombre desquelles la finalisation du travail de préparation pour l'institutionnalisation d'une gouvernance partagée du secteur. Cette action peut être considérée comme une avancée fondamentale, d'une part parce qu'elle était appelée des vœux de tous les acteurs, politiques, techniques, économique, mais également parce que pour la première fois en Nouvelle-Calédonie, une coordination à tous les échelons de la politique sectorielle va pouvoir s'opérer, avec l'objectif d'une optimisation et d'une fluidification des actions et des dispositifs en faveur de l'emploi de la formation et de l'insertion. Cette volonté se traduit également par la poursuite du projet de GIP Formation qui associe au sein d'un organisme opérationnel les collectivités, les partenaires sociaux et les structures d'insertion.

Cette avancée significative ne doit pas occulter la réalité actuelle de la Nouvelle-Calédonie, d'un point de vue socio-économique, avec l'existence d'une société dans laquelle subsistent de profonds clivages et des inégalités, notamment en termes d'accès à l'emploi. Les populations très éloignées du monde du travail demeurent une réalité préoccupante, ainsi qu'en témoignent les démarches et opérations menées pour les rapprocher des structures et dispositifs destinés à les prendre en charge. C'est la raison pour laquelle les actions intégrées menées pour caractériser ces publics et mettre en place un système permettant de couvrir l'ensemble du processus d'insertion, depuis la prise en charge de ces publics très éloignés jusqu'à l'emploi, apparaissent comme fondamentales. La mise en œuvre du service public d'orientation, appuyé sur un outil performant de collecte et d'agrégation de données sur les publics et les parcours, mais également la structuration de ce réseau de primo informateurs, rouage essentiel du dispositif, semblent être des réponses tout à fait appropriées, et les travaux menés en 2017 témoignent d'avancées significatives sur le sujet, qu'il conviendra de suivre et d'appuyer en 2018.

S'agissant des actions à destination du monde de l'entreprise et des opérations menées pour favoriser l'emploi, là encore, des avancées significatives ont été réalisées. Elles s'insèrent dans un mouvement global dont l'objectif est de dynamiser l'économie calédonienne. La présentation du budget primitif 2017 de la Nouvelle-Calédonie indique en introduction qu'il s'agit d'un budget responsable qui préserve l'investissement, met en œuvre de nouveau relais de croissance traduisant ainsi les engagements pris dans la déclaration de politique générale. Ce budget préserve l'investissement public pour préserver l'emploi. Dans un contexte morose, la Nouvelle-Calédonie garde sa capacité à investir pour redonner du travail aux entreprises et booster notamment le secteur des travaux publics. Par ailleurs, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie veut s'engager dans une mutation du modèle économique pour retrouver les chemins de la croissance.

Au second semestre 2018, un travail conséquent sera mené afin de réaligner les indicateurs sur les réalités de la situation socio-économique de la Nouvelle-Calédonie et de reformaliser leurs modalités de production et de sourcing. Les résultats de ce travail seront présentés aux parties prenantes en fonction d'un calendrier qui sera déterminé courant juillet.

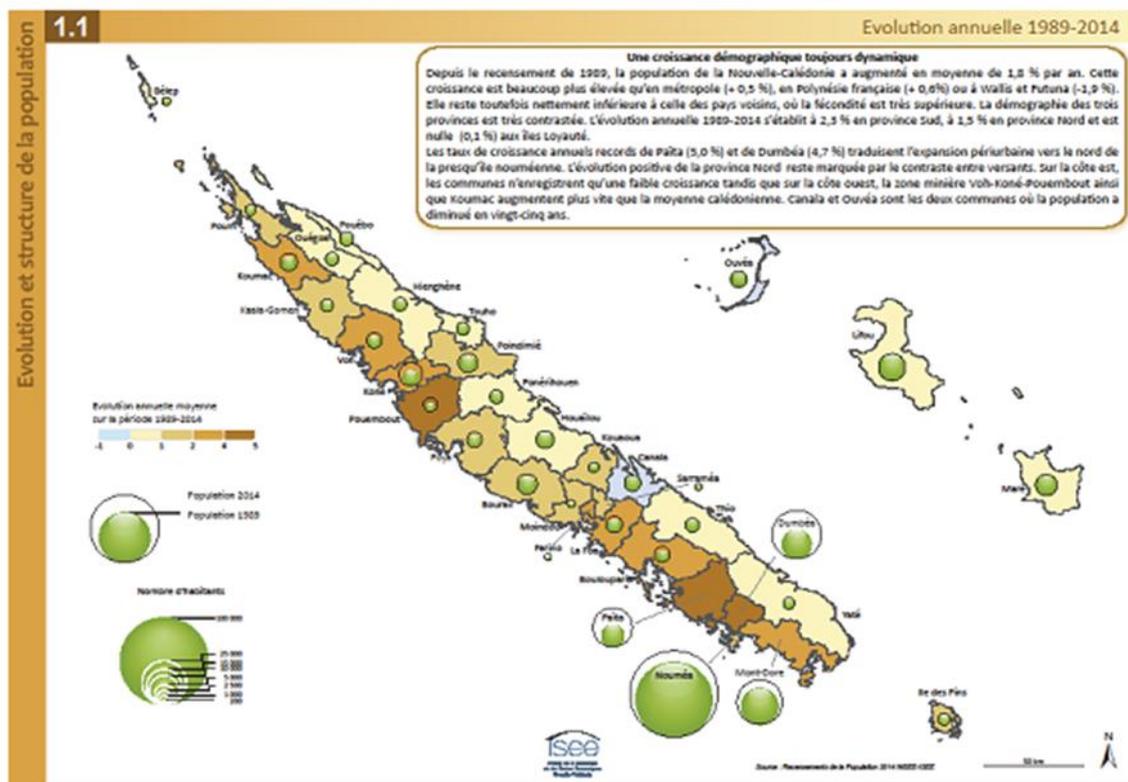
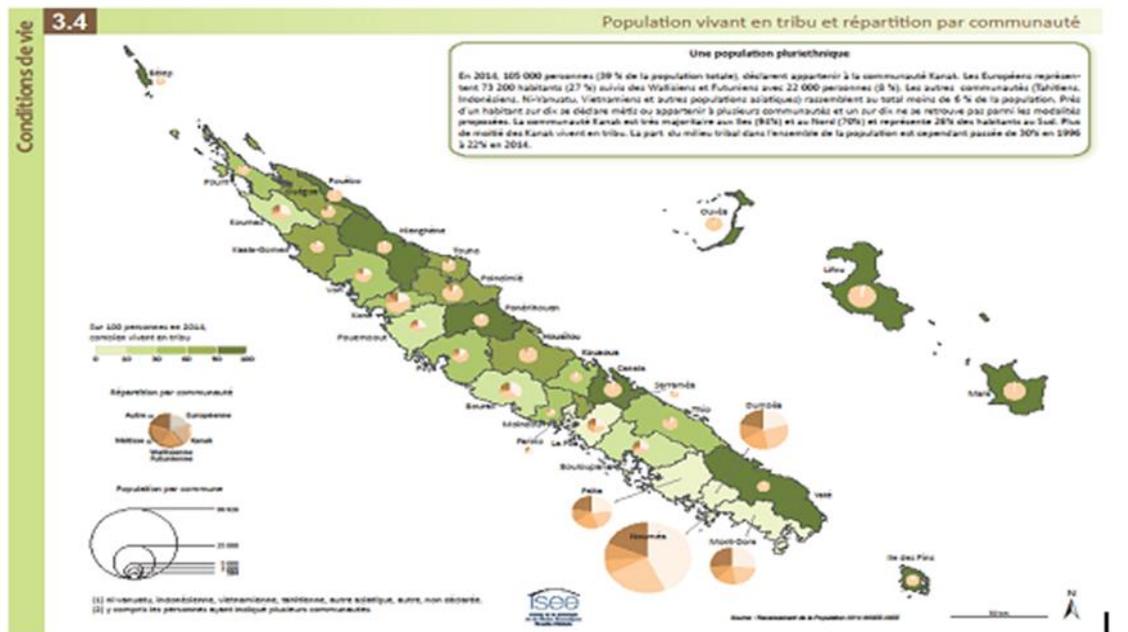
Enfin, dans le but de traduire de manière toujours plus optimale les préoccupations de la puissance publique s'agissant de cette stratégie, un travail d'analyse détaillée sera conduit sur les investissements réalisés au profit de la mise en œuvre des différentes actions et sous actions.

## ANNEXES

## ANNEXE 1 : TABLEAU SYNTHETIQUE DU CADRE D'EVALUATION DE LA PERFORMANCE

Cadre d'évaluation de la performance				permet le décaissement des Tranches variables (oui/non)	valeurs de référence (valeurs 2016)	2017			2018		2019		2020	
Objectif spécifique	action	indicateurs de référence				cibles	score		atteint oui/non	cibles	score	cibles	score	cibles
OS 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 de parcours	oui	28,06%	30%	33,18%		oui	33%		35%		37%	
		IR.2 : Taux de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés	non	20,57%	22%	18,40%		non	24%		26%		27%	
	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	non	65%	70%	65,00%		non	75%		80%		85%	
		 IR.4 : Taux de sorties dynamiques	oui	40%	42%	45,78%		oui	44%		46%		48%	
OS 2 : Accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi	Action.2.1 : Créer les conditions d'une GPEC en entreprise	IR.5 : Modernisation des conventions de branche	non	0	0	0		oui	1		2		3	
	Action.2.2 : Développer les certifications calédonniennes	IR.6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles enregistrées au RCP-NC.	non	56	58	64		oui	60		62		65	
	Action.2.3 : Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle	 IR.7 : Nombre de contrats en alternance	oui	800	850	780		non	900		950		1000	
OS 3 : Assurer l'efficacité 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 professionnelle.	non	/	mise en place et fonctionnement		oui	mise en place et fonctionnement		mise en place et fonctionnement		mise en place et fonctionnement		
		IR.9 : Réalisation de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT)	non	/	EFT		oui	EFT		EFT		EFT		
	Action 3.2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi	IR.10 : Augmentation du taux d'offres d'emplois connus des services de placement et du site de dépôt d'offres d'emploi	non	20%	20%	en cours			21%		22%		25%	
		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 de Nouvelle-Calédonie	non	NA							modification code du travail		
 IR.12 : Augmentation des taux de placement réalisés par les SPP.	oui		40%	40%	34,58%		non	41%		41%		45%		

## ANNEXE 2 : CARTES DESCRIPTIVES DE LA SITUATION SOCIO-DEMOGRAPHIQUE DE NOUVELLE CALEDONIE

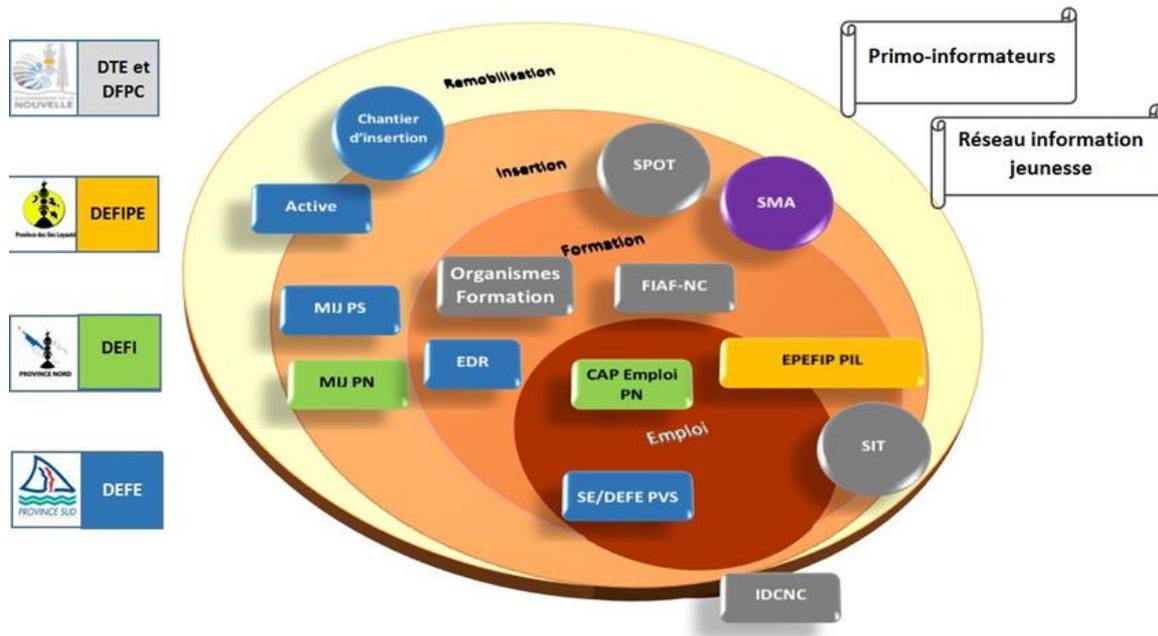


Source : site internet de l'ISEE

## ANNEXE 3 : SCHEMA, LEXIQUE ET IDENTIFICATION DU ROLE DES ACTEURS OPERATIONNELS DES ACTEURS DE LA SEIP-NC



### Acteurs, réseaux et principaux dispositifs opérationnels de la SEIP-NC



#### 1. Les directions :

**La DTE (direction du gouvernement) :** la Direction du travail et de l'emploi de Nouvelle-Calédonie (DTE NC) est chargée de la mise en œuvre de la politique du travail et de l'emploi du gouvernement de la Nouvelle-Calédonie (application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs du travail, promotion et de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et des relations du travail)

**La DFPC (direction du gouvernement) ;** la Direction de la Formation professionnelle continue est chargée de déployer la politique de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (mise en œuvre de programmes de formation professionnelle continue ou en alternance, en lien avec les collectivités publiques, les secteurs professionnels et les prestataires, mise en œuvre de la politique de certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie, contrôle de la formation professionnelle et réalisation d'audits dans le champ de la formation professionnelle)

**La DEFIPE (direction de la province des Iles) :** la Direction de l'Éducation de la Formation de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi de la province des Iles Loyautés est chargée de mettre en œuvre les politiques provinciales dans les domaines de l'éducation, de la formation, de l'insertion professionnelle et de l'emploi.

**La DEFI (direction de la province Nord) :** la Direction de l'Enseignement de la Formation et de l'Insertion de la province Nord est chargée d'appliquer les orientations politiques de la province en matière d'enseignement, de formation et d'insertion des jeunes. \*

**La DEFE (direction de la province Sud) :** la Direction de l'Économie de la Formation et de l'Emploi de la province Sud intervient dans les domaines de l'emploi, du développement économique, de la médiation, l'insertion et la prévention, pour les demandeurs d'emploi et de

formation professionnelle, porteurs de projets, les créateurs d'entreprises, les chefs d'entreprises, les personnes en situation de difficulté professionnelle...

## **2. Les structures :**

**L' EPEFIP** : l'Établissement provincial pour l'emploi la formation et l'insertion professionnelles est un établissement public qui a la particularité de proposer **un guichet unique** en matière de recherche d'emploi, de formation et d'insertion professionnelle. L'objectif est de faciliter les démarches, aussi bien les demandeurs d'emploi que pour les professionnels en activité et les entreprises. Il met en œuvre les programmes de formation et les dispositifs d'insertion en réponse aux besoins et à la commande de l'institution.

**La MLIJ Nord** : la Mission Locale d'Insertion des Jeunes de la province Nord est une association qui gère et met en œuvre des actions partenariales d'insertion sociale et professionnelle des jeunes de la Province Nord

**MIJ PS** : la Mission d'Insertion des Jeunes de la Province Sud est une association qui a pour but de 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

**Active** : l'Association Calédonienne pour le Travail et l'insertion vers l'emploi est une association intermédiaire qui a pour but l'accompagnement des publics en difficulté vers l'insertion socioprofessionnelle à travers l'insertion par le travail

**EDR** : l'École de la Réussite vise à favoriser l'insertion professionnelle et sociale de jeunes sans diplôme ni qualification.

**L'IDC-NC** : L'Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle-Calédonie est un établissement public administratif piloté de manière tripartite par les partenaires sociaux et les collectivités. Il regroupe en son sein un ensemble de dispositifs qui ont vocation à contribuer directement ou indirectement au développement de la Nouvelle-Calédonie par l'amélioration des compétences de ses habitants. Il porte notamment l'animation du Réseau Information Insertion Formation Emploi (RIIFE), l

**Les organismes de formation** : ils développent et organisent des actions de formation en réponse à la commande publique ou privée.

**Le FIAF-NC** ; le Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation est **une association loi 1901**, gérée **paritairement**. Le FIAF collecte des cotisations auprès des entreprises, pour assurer le financement d'actions de formation de manière mutualisée pour leurs salariés.

**Cap Emploi** ; Le Centre d'Actions Pour l'Emploi, est un établissement public de la Province Nord qui accompagne les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, afin de favoriser leur reclassement ou leur évolution professionnelle et qui accompagne les employeurs dans l'embauche ou le reclassement de leurs salariés. Prospecter les entreprises et participer à la mise en œuvre de dispositifs spécialisés tels que les procédures de recrutement et de sélection.

**SE / DEFE** : le service de l'emploi de la DEFE reçoit les demandeurs d'emploi, réceptionne les offres d'emploi, met en relation les 2 publics

## **3. Les réseaux connexes :**

**Primo-informateurs (réseau)** ; tous les acteurs/relais de proximité (coutumiers, associations, ...) qui font le lien entre les publics (notamment éloignés géographiquement) et les structures d'insertion. En province des Iles le relai de proximité, En province Sud, les médiateurs provinciaux, en province Nord les Comités intercommunaux

**Le réseau Information Jeunesse (réseau)** : coordonné par le Centre Information Jeunesse (CIJ), ce réseau se compose de Bureaux Informations Jeunesse et de Points Informations Jeunesse. Il a

vocation à accueillir les jeunes et leur offrir des informations sur tous les sujets, notamment l'insertion, la formation, l'emploi.

#### **4. Les dispositifs :**

**Les chantiers d'insertion (dispositif / Province Sud)** : par la réalisation intégrale d'un ouvrage bénéficiant à la communauté (commune, tribu, ...) ils permettent aux personnes accompagnées de découvrir gestes professionnels et environnement réel de travail et de lever les freins à l'insertion.

**SPOT** : le SPOT, porté par l'EFPA vise l'acquisition de compétences clés à l'employabilité et si possible la construction d'un parcours professionnel, vers l'emploi ou la formation qualifiante, pour des personnes à partir de 17 ans qui ont besoin d'un accompagnement pour leur insertion professionnelle

**SMA** : Dispositif militaire de formation socioprofessionnelle, le Service militaire adapté a pour principal objectif de favoriser l'insertion de jeunes calédoniens éloignés de l'emploi au travers d'une approche globale qui vise tout autant l'apprentissage de savoir-faire professionnels que de savoir-être.

**SIT** ; les structures d'insertion par le travail reposent sur un dispositif d'insertion professionnelle basé 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



## ANNEXE 4 : CARTE INFORMATION JEUNESSE CHARTRE DE L'INFORMATION JEUNESSE

# Charte Information Jeunesse

## La charte nationale

Composante fondamentale de l'autonomie, de la responsabilité, de l'engagement social et de la participation citoyenne, de l'épanouissement personnel, de la lutte contre l'exclusion, de la mobilité des jeunes notamment dans le cadre européen, l'accès à l'information doit être garanti comme un véritable droit pour tous les jeunes, sans aucune discrimination. Le préambule de la charte européenne de l'Information jeunesse rappelle les fondements de ce droit.

L'information jeunesse est une mission de service public, définie et garantie par l'Etat. Au nom de l'Etat, le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports labellise les structures qui constituent le réseau Information Jeunesse : centres, bureaux, points Information Jeunesse. Il coordonne et soutient leur développement, avec le concours des collectivités territoriales.

Ces structures assurent cette mission conformément aux règles déontologiques suivantes :

- L'information est accessible de manière égale à tous les jeunes, au plus près de leurs conditions de vie,
- L'information répond en priorité aux besoins et aux demandes directes des jeunes qui sont accueillis dans un souci de disponibilité et de respect de leur identité,
- L'information des jeunes traite de tous les sujets qui les intéressent ou les concernent dans leur vie quotidienne et l'exercice de leurs droits, notamment : enseignement, formation professionnelle et permanente, emploi, vie pratique, transports, santé, culture, sports, loisirs, vacances...
- L'information est complète, impartiale, exacte, pratique et actualisée.
- L'information utilise les technologies de l'information et de la communication, notamment afin de promouvoir l'accès des jeunes à de nouvelles formes d'expression culturelle et citoyenne.
- L'accueil est gratuit, personnalisé et modulé selon la demande, depuis la mise à disposition d'autodocumentation jusqu'à l'entretien, plus adapté à une relation de conseil, d'aide à la démarche et à une approche globale des projets ou du parcours individuel du jeune.
- L'information respecte le secret professionnel et l'anonymat du jeune.
- L'accueil et l'information sont assurés par des professionnels qualifiés.

Au sein du réseau Information Jeunesse, les BIJ (Bureaux Information Jeunesse) et les PIJ (Points Information Jeunesse) accueillent et informent les jeunes à l'échelon local.

Les Centres Régionaux Information Jeunesse et les Centres Départementaux en Ile-de-France, outre leur mission d'accueil et d'information, sont des centres de ressources et assurent le développement et l'animation de leurs réseaux respectifs régionaux et départementaux.

Le Centre d'Information et de Documentation Jeunesse, outre sa fonction régionale en Ile-de-France, est un centre de ressources national et assure le développement et l'animation du réseau national. A ce titre, il élabore une documentation commune et conduit les projets initiés par le réseau. La fonction documentaire complémentaire est exercée au plan régional par les Centres Régionaux Information Jeunesse et par les Centres Départementaux en Ile-de-France.

Dès lors qu'elles se conforment aux dispositions de la présente charte et qu'elles signent la convention type qui prévoit notamment l'adhésion à une démarche de qualité, les structures d'information pour les jeunes

obtiennent le label « Information Jeunesse » délivré par le ministère chargé de la Jeunesse et des Sports. Elles doivent dans ce cas utiliser le pictogramme commun à toutes les structures labellisées.

## ANNEXE 5 : CARTE DU RESEAU DE L'INFORMATION JEUNESSE EN NC



## ANNEXE 6 : LE CADRE DE REFLEXION SUR LE SPO

### LE CALENDRIER DES TRAVAUX



## LES GROUPES DE TRAVAIL 2018



## PARTICIPANTS

NC	PROVINCES	STRUCTURES		AUTRES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ DFPC</li> <li>▪ DGENC</li> <li>▪ DTE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DEFE</li> <li>• DEFIJ</li> <li>• DEFIPE</li> </ul>	MIJ SUD MIJ NORD EPEFIP CAP EMPLOI Chambres consulaires CFA	IDC-NC CIO Associations secteur handicap CIJ UNC	IFAP/MDFI

## CARACTERISTIQUES DES DISPOSITIFS EXISTANTS

Les travaux sont en cours en 2018, sur la base de réflexions portées via ce séminaire, avec pour objectifs

- La cartographie et le positionnement de chacune des structures en termes de missions et de publics, qui est un élément clé d'analyse pour la préfiguration d'un service public de l'orientation rénové en intégrant les 3 dimensions :
  - Publics accueillis,
  - Service(s) rendu(s),
  - Localisation géographique.
- Une identification des services attendus par ces publics car c'est l'ensemble du processus d'orientation qui devra être pris en compte. Il peut être résumé en trois étapes / phases :
  - information,
  - conseil pour la définition du parcours de l'individu (comportant lui-même différentes étapes),
  - accompagnement du parcours (vers l'emploi ou l'activité)
 Avec la nécessité de prendre en compte les publics ayant des besoins spécifiques :
  - Jeunes diplômés
  - Handicap
  - Femmes
  - Détenus

## UN CADRE DE REFLEXION AUTOUR DE SPECIFICITES LOCALES

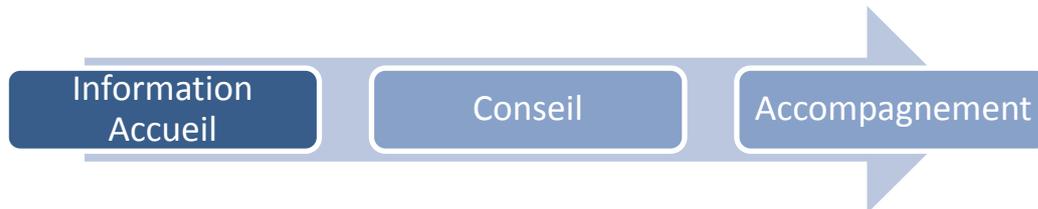
Le futur SPO devra voir le déploiement de son fonctionnement dans un environnement aux spécificités et ré-identifiées par les différents acteurs, en même temps qu'était réaffirmée la nécessité de prendre en compte ces spécificités dans les travaux de réflexion :

- la multi activité de certaines personnes qui cumulent en même temps ou successivement, un emploi salarié, une activité informelle, etc...
- la question de l'accès au premier emploi des jeunes diplômés sortant de formation initiale (CAP et BAC pro en particulier)
- la distinction à faire entre orientation scolaire pour les scolaires et étudiants et orientation professionnelle
- la fluidité des parcours et des passerelles dans l'enseignement supérieur
- le statut professionnel conditionne peu l'accès aux services de la plupart des structures
- la catégorisation des demandeurs d'emploi sur 2 aspects : catégorisation « administrative » et niveau d'employabilité ;
- la complexité de l'offre du fait du positionnement large de la plupart des structures ne facilitant pas la lisibilité tant par les publics que par les élus
- l'accès des salariés à la formation professionnelle continue (en particulier le financement des projets à l'initiative des salariés)

### PRESENTATION DES PROPOSITIONS. IDENTIFICATION DES OBJECTIFS PARTAGES

#### L'architecture du futur SPO calédonien

Les participants au séminaire ont déterminé que l'offre de service du futur SPO serait déclinée en trois phases



Le SPO se positionne dans un environnement changeant et dynamique qui doit prendre en compte à la fois les attentes des individus et les facteurs économiques et sociaux.



## Le contenu des phases de l'offre de service du futur SPO

### INFORMATION - ACCUEIL

#### **Objectif :**

Diffuser une information objective et actualisée sur :

- Les métiers
- Le marché du travail en NC
- Les offres d'emploi
- Les filières de formation (initiale ou continue selon le public)
- La VAE
- Etc...

#### **Modalités :**

- Accès libre (centre de ressources, site internet, etc...)
- Salons, forums, etc.
- Analyse de la demande par un agent d'information

➤ *Rediriger si nécessaire pour la phase 2 « Conseil » vers une autre structure*

### CONSEIL

#### **Objectif :**

- Faire une analyse partagée de la situation de l'individu
- Faire un diagnostic de ses besoins
- Construire un parcours passant par une ou plusieurs étapes visant :
  - Insertion
  - Formation
  - Emploi
  - Création d'entreprise
  - Etc...
- Définition d'un plan d'action

**Modalités :**

Entretien(s) individuel(s) avec un conseiller

## SUIVI ET ACCOMPAGNEMENT DU PLAN D'ACTION

**Objectif :**

- Ingénierie de financement du projet
- Prescription d'une formation
- Suivi de la réalisation du plan d'action
- Réajustement du parcours

**Modalité :**

Un référent unique

**Objectifs généraux et cadre d'intervention**

• **Les objectifs et principes du SPO**

- Un service accessible à tous (N'oublier personne)
- Faciliter et simplifier les démarches administratives (pas de doublon)
- Offrir un service individualisé
- Installer une relation réciproque d'engagement dès le début du service
- Proposer des réponses appropriées à la demande des personnes (explicite ou implicite) et à la mesure de leurs capacités d'autonomie.

• **Le cadre d'intervention**

- Le service est accessible sur l'ensemble du territoire : urbain, semi-urbain ou rural.
- Chaque structure opérateur du service s'impose d'assurer un accueil physique
- La qualité du service doit être homogène quelle que soit la structure sollicitée
- Le service s'effectue selon une approche multimodale
- Un « référent » unique est mis en place pour la personne bénéficiaire du service
- Le principe de la « marche en avant » régit le déroulement du service avec la possibilité de mettre en place des réajustements
  - L'information doit correspondre aux réalités économiques du pays
  - L'accueil téléphonique pourrait être envisagé au moyen d'une plateforme unique
  - La 1<sup>ère</sup> phase du service est envisageable pour tous les publics même avec la contrainte en «3D» : âge / statut / lieu géographique
    - Le guidage (dans le sens d'adresser à quelqu'un) vers la structure en capacité d'assurer les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> phases du service est sécurisé.

• **Les modalités de mise en œuvre du SPO**

- Le respect d'une Charte définissant les principes associés au service
- Le respect d'un processus commun de réalisation du service en trois phases

- La constitution d'équipes pluridisciplinaires (internes ou inter-structures) capables de traiter les différentes thématiques :

- Emploi
- Insertion professionnelle
- Formation professionnelle
- Connaissance des entreprises et du marché du travail
- Etc...

• **Principes de fonctionnement du SPO**

- Un dispositif de professionnalisation et de formation des acteurs (conseillers et gestionnaires de dispositifs) : définition d'emplois type – analyse GPEC des emplois actuels, repérage des acquis – mise en place d'un plan de formation

- Un support technique en capacité d'interroger le processus, d'analyser les pratiques et de faire fonction de hot ligne sur les situations de service complexes

- Une cartographie géographique et fonctionnelle des opérateurs du service

- Un outil commun de suivi des phases du service (mises en relation, etc.)

- L'utilisation d'outils communs d'information produits et diffusés par une instance de coordination technique (dont des données de GPEC territoriale utiles à la réalisation du service et les ressources documentaires produites par chaque structure)

- L'évaluation de la performance du SPO : au travers d'indicateurs partagés permettant de mesurer et comparer la performance (par public, par phase, par structure, etc.).

**Gouvernance**





LETTRÉ D'INFORMATION N°6 NOVEMBRE 2017



### À LA UNE

#### FIAF : UN NOUVEL OUTIL POUR FORMATION DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Le FIAF -Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation- est une association loi 1901, gérée paritairement par les différents partenaires sociaux ...

[Voir l'article](#)

### LES INFOS



#### LA PLATEFORME HÔTELLERIE-RESTAURATION DU RSMA

Le Nautile, restaurant pédagogique du RSMA-NC, a bénéficié d'un aménagement en profondeur et d'une extension de ses capacités avec l'aménagement d'une salle ...

[Voir l'article](#)



#### LE RSMA-NC ACCUEILLE DES PARTENAIRES DE LA MAINTENANCE

La 2ème compagnie de formation professionnelle de Koné a eu le plaisir et l'honneur de recevoir de nombreuses entreprises mardi 14 novembre 2017 dans le cadre ...

[Voir l'article](#)



#### LA DEFE FÊTE LES 10 ANS DE MÉTHODE DE RECRUTEMENT PAR SIMULATION

La méthode de recrutement par simulation (MRS) est un outil utilisé par le DEFE depuis maintenant dix ans. elle fait partie de la plateforme des vocations (PFV) qui comprend également les tests ...

[Voir l'article](#)



#### JOURNÉE INFORMATION JEUNESSE EN PROVINCE NORD

Comme tous les ans, l'ensemble des Points Information Jeunesse (PIJ) de la province Nord ont organisé un événementiel en commun. En 2016, l'événementiel avait pour thème la «Sécurité et Prévention routière en Nouvelle-Calédonie»...

[Voir l'article](#)

## ANNEXE 8 : LISTE DES MODULES COMPLEMENTAIRES MIS EN PLACE SUR LES ACTIONS FINANCEES PAR LA PROVINCE NORD

### SENSIBILISER LES PUBLICS EN FORMATION AUX ENJEUX SOCIAUX ET ECONOMIQUES (10 MODULES)

- **un module « Santé »** avec les thématiques : développer les compétences nutritionnelle ; sensibiliser en conduites à risque en santé sexuelle ; sensibiliser aux conduites à risque en addictologie ; (*dispensé par la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales et des Problèmes de Société*).14 heures
- **un module « Environnement » avec les thématiques** : gestion des déchets (tri sélectif, le compostage et le recyclage) ; analyse des activités quotidiennes et professionnelles impactant l'environnement, les éco-gestes journaliers (mégots de cigarettes, canettes et topettes, l'emballage...). 7 heures
- **un module « Citoyenneté » avec les thématiques** : sensibilisation socio culturelle et historique du pays ; connaissances des principales institutions calédoniennes et de leur impact au quotidien (accord de Nouméa, transfert de compétences) ; le civisme ; l'intérêt des documents administratifs et savoir les conserver (carte d'identité ou passeport ; inscription électorale ; carte de demandeur d'emploi ; carte de l'aide médicale ; carte CAFAT ; le JAPD et diplômes...) ; 7 heures
- **un module « la bonne utilisation des réseaux sociaux » avec les thématiques** : introduction sur l'apport général des réseaux sociaux ; caractéristiques et spécificités des plateformes majeurs (Facebook, Twitter...) ; apprendre à utiliser convenablement les réseaux tout en évitant les erreurs qui pourraient affecter notre vie; 4 heures
- - **un module « violence - prévenir et lutter contre l'agressivité et les incivilités ; instaurer des comportements aimables autour de soi » avec les thématiques** : respect de soi et de l'autre ; violences verbales, physique et psychologiques 4 heures
- **un module « prévenir et lutter contre les comportements sexistes et l'homophobie» avec les thématiques** : éduquer à l'égalité hommes – femmes (éviter des représentations et stéréotypes de genre) ; faire prendre conscience des conséquences sur la vie des femmes victimes, ainsi que sur les enfants témoins lorsqu'il s'agit des violences au sein du couple ; actions en direction des femmes (rappel sur l'histoire des droits des femmes ; services d'accès du droit : information juridique, l'aide aux victimes de violences conjugales) ; sur l'homophobie : sensibiliser les stagiaires aux difficultés rencontrées par certaines personnes encore trop souvent victimes de discrimination en raison de leur orientation sexuelle, ainsi qu'aux conséquences parfois dramatiques d'actes et de comportements homophobes. Prévention de l'homophobie « ordinaire » ; soutien et services existants (comment l'annoncer à ses proches ; information juridique ; aides aux victimes). 7 heures
- **un module « Savoir être » avec les thématiques** : bases de civilité attitudes comportementales ; attitudes professionnelles ; relooking et confiance en soi ; 51 heures
- **un module « Employabilité » avec les thématiques** : gestion du temps et du budget ; entretien d'embauche/de motivation (jeux de rôle...) ; interventions de structures (MLIJ, Cap Emploi, Direction du développement économique et de l'environnement de la province Nord (DDEE) (dans le cadre de la création d'activité) ; Agences d'intérim et entreprises en lien avec le métier ; 30 heures
- **un module de « accueil du stagiaire »**

Afin de favoriser l'intégration du stagiaire, la première journée de formation sera consacrée à l'accueil du stagiaire dans l'environnement de la formation. Intervention du référent provincial de l'action de formation et le médiateur pour une présentation de la collectivité ; présentation et remise du livret de formation; lecture active du/des règlements intérieur de l'organisme de formation, de la collectivité et/ou du centre de formation de Tuo Cèmuhi (Touho) (le cas échéant) ; Election du délégué stagiaire dans le cadre des actions de formations longues durée de plus de 3 mois ; 7 heures

- **un module de «sécurité routière» a pour objectif de sensibiliser au risque routier avec les thématiques :** identifier et prendre conscience des risques routiers, inciter à prendre de bonnes habitudes, modifier son comportement au volant (7 heures)

## **FAVORISER LA COHESION SOCIALE**

- **un module de « Journée(s) cohésion »**  
Afin de renforcer la cohésion du groupe, partager les expériences de vie, obtenir un engagement collectif et gérer les difficultés, une journée de cohésion tournée vers une activité ludique (sport ou des thématiques d'activités variées) devra être proposée. Le but est de créer une synergie, un sens de l'engagement, la réussite de l'objectif afin d'avancer ensemble tout au long de la formation.

Pour les actions d'une durée inférieure à 1 mois : 1 journée en début de formation.

Pour les actions longues d'une durée supérieure à 3 mois prévoir : 2 journées (une en début de formation et une à mi-parcours). 1 jour 7 H ou 2 jours 14 H

## ANNEXE 9 : CADRE DE MISE EN ŒUVRE DES CHANTIERS D'INSERTION

Les actions mises en œuvre via les chantiers d'insertion doivent favoriser :

- La progression des jeunes et adultes, éloignés conjoncturellement de l'activité économique
- La participation à une action concrète utile à la collectivité, à la tribu, au quartier et à ses habitants
- L'acquisition de savoir être et de savoir-faire pour favoriser la progression individuelle des stagiaires
- La découverte des métiers au travers d'une réalisation concrète
- L'apprentissage de la vie professionnelle pour des personnes sans expérience du monde du travail
- L'insertion sociale et la (re) mobilisation de personnes en situation de marginalisation
- L'accès à une expérience professionnelle et à l'emploi.

Ces actions doivent, en outre, répondre au moins à l'un des objectifs suivants :

- Mobiliser des personnes en difficulté et leur permettre de sortir de situations d'exclusion
- Apporter des réponses à d'éventuels problèmes sociaux et psychologiques
- Assurer la resocialisation des personnes embauchées
- Permettre la réappropriation par ses habitants d'une zone, d'un site ou d'un bâtiment
- Redonner confiance à une personne en lui proposant un contrat aidé, une rémunération et en la faisant participer à une réalisation concrète et collective
- Offrir un accompagnement social pour régler des problèmes qui représentent un obstacle à l'accès à l'emploi
- Contribuer à détecter au travers d'une activité professionnelle les aptitudes de la personne et lui apporter des compétences transversales en vue de l'élaboration de son projet professionnel et de l'amélioration de son employabilité
- Apporter une réponse collective à des problèmes sociaux localisés qui peuvent perturber une communauté
  - Valoriser le rôle de certaines personnes dans leurs communes et contribuer à faire évoluer les mentalités et comportements vis-à-vis de leur environnement.

## ANNEXE 10 : CHIFFRES CLES ; ETUDE SUR LE SECTEUR DES INDUSTRIES DE NOUVELLE CALEDONIE

### DEMOGRAPHIE DES ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE (SOURCE ISEE)

On constate un nombre d'entreprise en progression de 8 % en 6 ans (2010 à 2016) contre une nette accélération de 41 % entre 2005 et 2010.

Stocks d'entreprises	4e trim. 1995	4e trim. 2000	4e trim. 2005	4e trim. 2010	4e trim. 2015	4e trim. 2016
Industries hors nickel et IAA	1 308	1 462	1 504	2 146	2 283	2 277
Industrie du nickel	27	25	28	40	46	40
Industries agro-alimentaires	225	261	251	341	394	435
<b>Total</b>	<b>1 560</b>	<b>1 748</b>	<b>1 783</b>	<b>2 527</b>	<b>2 723</b>	<b>2 752</b>

### ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE PAR TRANCHE D'EFFECTIF SALARIE (SOURCE ISEE)

Sur 10 ans (2005-2015) l'accroissement du nombre d'entreprises dans les industries (+ 952 et + 58%) est pour 84 % lié à la croissance des entreprises sans salariés (+800 et +65%).

Le stock d'entreprises avec au moins un salarié a atteint son maximum en 2013. Il recule sur les deux années suivantes.

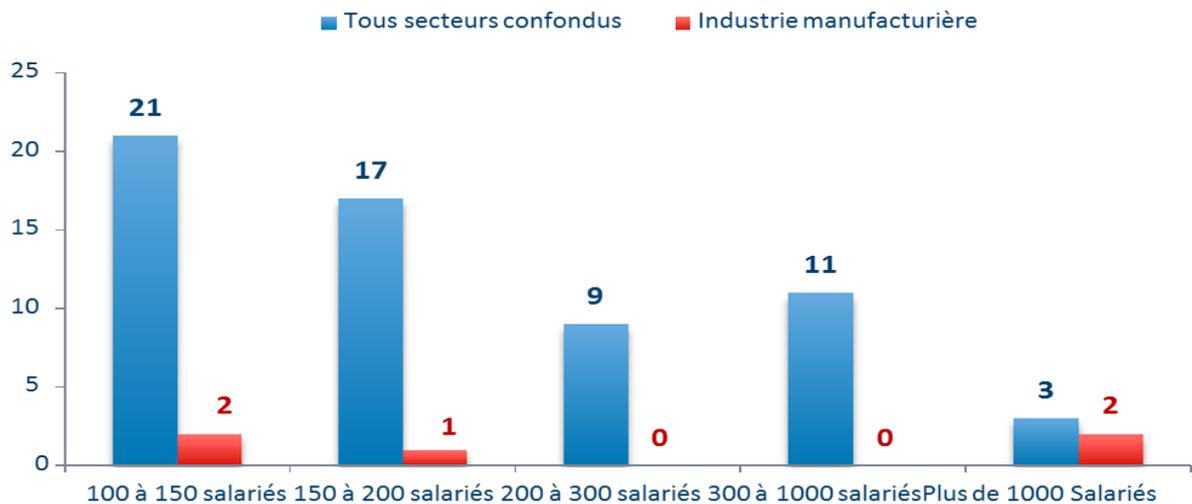
Forte croissance des entreprises avec au moins 1 salarié entre 2005 et 2010, soit + 132. La croissance entre 2010 et 2015 est nettement moins importante, soit +20.

Les entreprises de 1 à 9 salariés représentent 70% du total des entreprises avec au moins 1 salarié.

Au 31 décembre	0	1 à 9	10 à 19	20 à 29	30 à 49	50 à 99	100 à 199	200 et plus	Total	Total au moins 1 salarié
2005	1 238	301	46	17	24	6	2	3	1 637	399
2006	1 292	319	54	17	24	6	3	3	1 718	426
2007	+602 1 415	323	57	25	20	7	2	3	+34 1 852	437
2008	1 565	343	64	21	22	7	2	3	2 027	462
2009	1 693	360	78	24	22	9	2	3	2 191	498
2010	1 840	377	89	24	25	11	2	3	2 371	531
2011	1 920	385	88	25	26	12	3	3	2 462	542
2012	+198 1 879	392	93	26	26	12	3	5	2 436	
2013	1 918	403	92	34	22	13	3	5	2 490	572
2014	1 953	402	88	29	26	13	2	5	2 518	565
2015	2 038	387	85	32	26	13	4	4	2 589	551

### FOCUS SUR LES « GRANDES ENTREPRISES » : PLUS DE 100 SALARIES AU 1ER JANVIER 2016 (SOURCE ISEE)

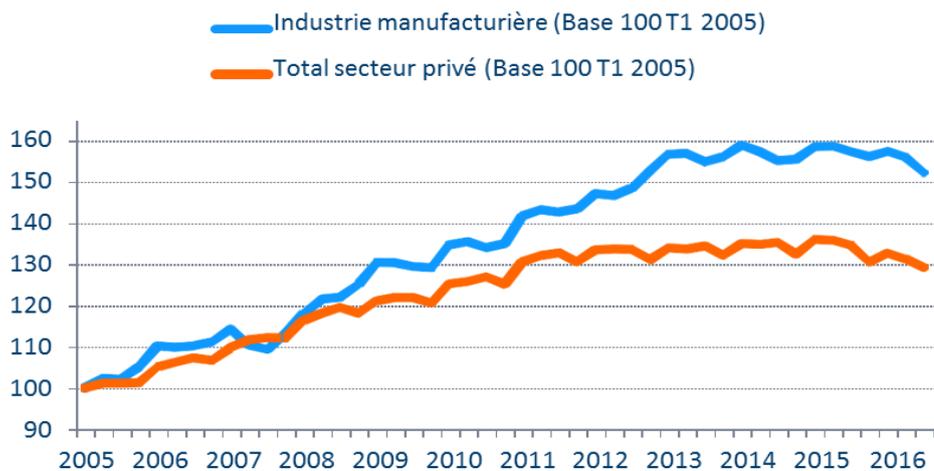
On note que sur les 61 « grandes entreprises » tous secteurs confondus, l'industrie en compte 5 soit un peu plus de 8 %. Parmi ces 5 entreprises ayant plus de 100 salariés pour la branche industrie, 2 sont les entreprises métallurgiques (Valé NC et SLN).



### EVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIERE

L'emploi salarié dans l'industrie manufacturière a fortement progressé de 2005 à 2015. Il recule depuis le début 2016. Sur les 10 dernières années, l'emploi salarié dans l'industrie manufacturière a progressé plus rapidement que l'emploi salarié total dans le secteur privé.

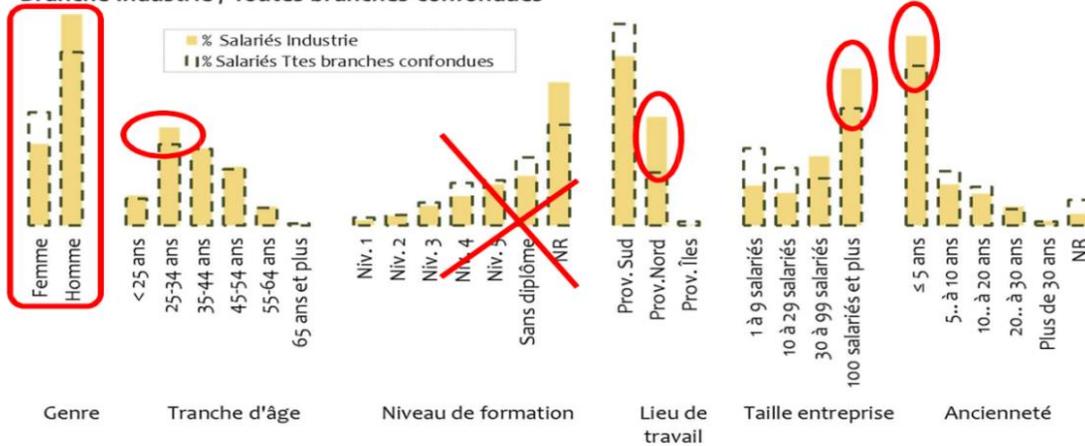
#### Evolution de l'emploi salarié (Base 100 T1 2005)



## INDICATEURS DE TENDANCE POUR L'INDUSTRIE PAR RAPPORT A TOUTES LES BRANCHES CONFONDUES (ENQUETE DE BRANCHE DE 2017 - SOURCE IDCNC)

### CHIFFRES CLES :

Branche Industrie / Toutes branches confondues



Plus d'hommes  
Moins de femmes

Plus de 25-34 ans  
Population jeune

Plus en province Nord

Plus de grandes  
entreprises

Plus de salariés  
d'ancienneté < 5ans

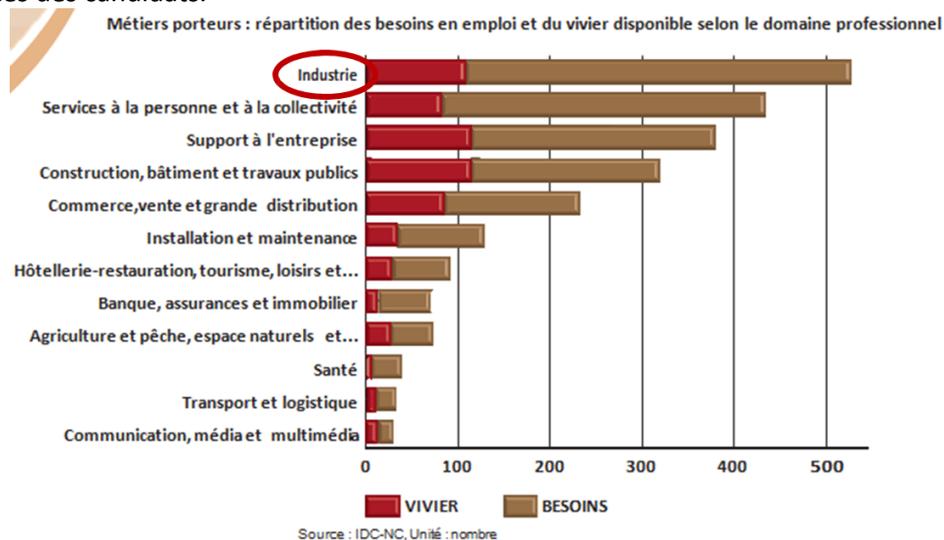
## LES METIERS PORTEURS DU DOMAINE PROFESSIONNEL « INDUSTRIES » - 2016 (SOURCE IDCNC)

Le domaine professionnel de l'industrie est celui dont les besoins en emplois sont les plus importants et le rapport entre les besoins en emploi et l'offre du vivier le plus déséquilibré.

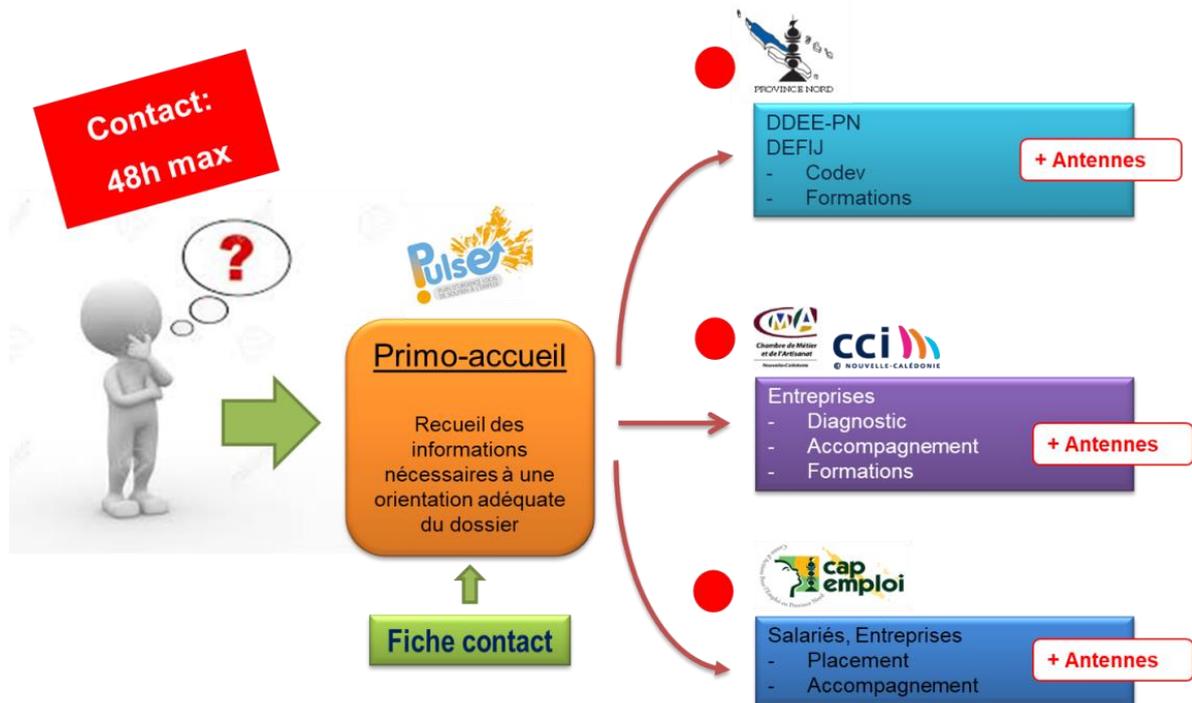
Dans les domaines de « l'industrie » (et de « l'installation et maintenance »), les besoins en main-d'œuvre concernent une grande proportion de métiers hautement qualifiés.

Les profils de managers sont également très recherchés. Il existe une forte spécialisation de l'activité, due à l'utilisation de procédés à la pointe de la technologie, nécessitant des compétences spécifiques.

Les difficultés de recrutement sur ces métiers seraient liées au manque de compétences et d'expériences des candidats.



## ANNEXE 11 : PROCESSUS PULSE-PN



## ANNEXE 12 : TABLEAU RECAPITULANT LE BILAN DU PULSE

Objet	Province Sud	Province Nord	Province des îles
Public accueilli	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 360 entreprises accueillies</li> <li>· Une centaines de salariés rencontrés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 61 entreprises accueillies</li> <li>· 46% d'entreprises individuelles</li> <li>· 46% de SARL</li> <li>· 38% des entreprises avec un encours bancaire ou des retards de paiement des charges sociales et fiscales</li> <li>· 53 dossiers d'aide au développement</li> <li>· 24 dossiers de préservation de l'emploi</li> <li>·</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 106 entreprises accueillies</li> <li>· 23 dossiers dont 10 d'entreprises en difficulté et 12 dossiers d'aide suite à une calamité naturelle</li> </ul>
Dépenses engagées	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 87,8 MF</li> </ul>	62 MF dont 24 MF engagés	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 73 MF dont 28 engagés</li> </ul>
Résultats	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 93 emplois maintenus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 53 créations d'emploi</li> <li>· 24 emplois maintenus</li> </ul>	
Remarques générales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Entreprises ayant des difficultés structurelles et non conjoncturelles</li> <li>· Pas de connaissance des règles de gestion</li> <li>· En majorité accueil de TPE</li> <li>· Difficultés pour les entreprises d'identifier les différentes aides proposées par les établissements publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Dispositif très intéressant au niveau création et maintien de l'emploi</li> <li>· Dispositif REBOND (CMA) ayant remporté un grand succès auprès des entreprises</li> <li>· Difficultés des entreprises au niveau de la gestion</li> <li>· Difficulté d'avoir une projection sur les futurs commandes publiques.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Des ajustements du dispositif mis en place au bout de 6 mois : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elargissement du dispositif sur l'ensemble des activités économiques</li> <li>- Réévaluation du plafond d'aide</li> <li>- Soutien aux entreprises impactées par les cyclones Donna et Cook</li> </ul> </li> </ul>
Le devenir du PULSE	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Plateforme avec en un seul lieu la présentation de toutes les aides possibles pour une entreprises</li> <li>· Accompagnement plus structuré des personnes licenciées et en recherche d'emploi (possibilité d'accompagnement de deux heures par semaine)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Pérenniser la CCSF</li> <li>· Créer le comité de suivi bancaire</li> <li>· Soutenir la démarche REBOND auprès de la CMA</li> <li>· Mener des actions d'accompagnement ou de formation auprès des entreprises pour une meilleure gestion et une bonne utilisation des outils informatiques de gestion.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Si le PULSE n'est pas reconduit il sera pris en charge par le CODEV</li> <li>· Maintien de la CCSF</li> <li>· Maintenir le fond de garanti pour faciliter l'intervention des organismes prêteurs</li> <li>· Maintenir les indemnisations aux situations exceptionnelles.</li> </ul>

## **ANNEXE 13 : ETAT D'AVANCEMENT DES PROJETS D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ESS DE LA DEFE PROVINCE SUD.**

Constat initial : un tiers de demandeurs d'emploi venant à la DEFE ne sont pas employables. Pour toutes sortes de raisons réunies sous le terme des freins à l'emploi : peu ou pas de qualification, pas disponibles 8h par jour, problèmes de transport, de logement, familiaux, d'addictions diverses ou même de savoir être. Pourtant toutes ces personnes ont une capacité à travailler, quelques heures par jour ou quelques jours par mois, sur des emplois peu qualifiés ou occasionnels.

La DEFE a engagé une réflexion de fonds pour recenser les filières économiques qui pourraient fournir de **l'activité** à ces personnes peu qualifiées.

Des projets ont été initiés sur 6 filières, avec mise en place de pilotes pour tester les concepts.

Elles ont progressé différemment en fonction de l'engagement des entreprises, des services et de la complexité des contextes.

### **1 : filière de valorisation des productions fruitières ou maraichères des jardins (et non d'exploitations agricoles)**

Pilotes engagés à Thio et Yaté, avec l'appui des **associations de développement local** que la province soutient, Marajati a Thio et Adevy a Yaté :

Les évolutions sont contrastées :

Sur Thio : peu d'avancées productives, mais le recensement des jardins productifs est en cours ainsi que leur certification bio, l'association Marajati a été redynamisée et a désormais les moyens de collecter les produits et de les commercialiser par les circuits courts sur Nouméa.

Sur Yaté l'Adevy collecte les produits et les commercialise sur Nouméa, le recensement des jardins est mené ainsi que la certification bio qui est en cours.

### **2 : Eco tourisme :**

Constat initial : les petites structures d'hébergement ou d'activités touristiques peinent à se rentabiliser faute de clientèle hors weekend et vacances scolaires (entre 120 et 160 jours d'activité réelle par an) mais se retrouvent en sous capacité d'accueil faute de main d'œuvre pendant ces périodes d'activité.

La zone de Bourail, à fort développement de l'offre touristique a été choisie comme site pilote pour créer un **groupement d'employeurs**, au départ prévu comme étant à destination

des activités touristiques le groupement d'employeurs du bassin de Bourail (GE2B) a étendu son activité à l'ensemble des secteurs d'activité. Il connaît un démarrage prometteur.

Cet outil de création d'emplois mutualisés sera étendu rapidement sur les zones industrielles du grand Nouméa et par le biais des clusters.

### **3 : filière de valorisation des déchets :**

Constat : les entreprises installées sur ce secteur d'activité ont des besoins de main d'œuvre occasionnelle, peu qualifiée. Elles ont également des problèmes d'accès aux gisements de déchets, à des bâtiments adéquats, aux financements bancaires etc.

Afin de répondre à ces problématiques la Province sud engage une étude de faisabilité d'une **recyclerie participative**, site sur lequel les entreprises et associations œuvrant dans le traitement des déchets trouveront place, équipements et soutiens divers pour l'accès aux gisements de déchets, à la main d'œuvre occasionnelle et à des projets d'économie circulaires.

Ce site pourrait accueillir des chantiers d'insertion par le travail, portés par des entreprises ou des associations dans les domaines du textile, du bois, des navires en fin de vie etc.

**Nécessité** : faire adopter en Nouvelle-Calédonie le statut d'entreprises ou d'association d'insertion par le travail.

### **4 : l'écoconstruction**

Constat : le concept d'écoconstruction est méconnu en NC, il représente un fort potentiel de développement sur le créneau des constructions à base de matériaux locaux, renouvelables ou issus de la valorisation de déchets (papier-carton, verre, plastique etc.)

Des secteurs comme l'exploitation sylvicole ou la construction en béton-terre sont des secteurs créateurs d'activité pour des personnes peu qualifiées.

Afin de structurer cette filière et de la voir prendre corps, la DEFE a fait mener une étude de faisabilité qui a abouti à la création d'un **cluster écoconstruction**, opérationnel depuis début 2018, qui mettra en œuvre des projets porteurs.

### **5 et 6 : les secteurs du service aux entreprises et du service à la personne.**

Ces deux sujets n'ont pas encore été pris en main, faute de temps, de main d'œuvre disponibles et de moyens financiers.

Pourtant ils pourraient être créateurs de plusieurs centaines d'emplois, par le biais d'associations intermédiaires, prenant en charge la montée en qualification de personnes très éloignées de l'emploi, la relation prestataire/client et la gestion administrative de l'ensemble.

## ANNEXE 14 : ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL



### Le taux de chômage s'élève à 11,6 %

#### Enquête sur les Forces de Travail en Nouvelle Calédonie : résultats 2017

A.DOKUNENGO, V.UJICAS, ISEE

*En Nouvelle-Calédonie en 2017, 113 400 personnes occupent un emploi soit 60 % des personnes de 15 ans ou plus. Huit emplois sur dix sont des emplois salariés, dont la plupart sont pérennes (contrat à durée indéterminée). Le taux de chômage, mesuré pour la première fois en Nouvelle-Calédonie selon la définition du bureau international du travail (BIT), s'élève à 11,6 % ; il concerne 14 900 personnes. En ajoutant à la population des chômeurs celles des inactifs au sens du BIT qui déclarent aussi souhaiter un emploi, 28 000 personnes en âge de travailler sont ainsi en marge du marché du travail en 2017.*

En 2017, 113 400 personnes occupent un emploi, salarié ou non. La **population active** – constituée des **actifs occupés** et des **chômeurs** - représente deux tiers de la population calédonienne en âge de travailler (15 ans – 64 ans). La Nouvelle-Calédonie sort d'une période d'activité économique soutenue. Le **taux d'activité** présente néanmoins encore 5 points d'écart avec le taux **France entière**.

#### Principaux résultats

	Actifs occupés	Chômeurs	Total Actifs	Inactifs	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage
<b>Ensemble</b>							
15 ans ou plus	113 400	14 900	128 300	86 900	59,6	52,7	11,6
15 - 64 ans	111 900	14 900	126 800	63 300	66,7	58,9	11,7
15 - 29 ans	25 400	8 600	34 000	29 600	53,4	40,0	25,2
15 - 24 ans	10 400	5 900	16 300	26 600	38,0	24,3	36,0
25 - 49 ans	77 800	7 900	85 700	18 500	82,2	74,7	9,2
50 - 64 ans	23 600	1 100	24 700	18 200	57,6	55,1	4,4
<b>Hommes</b>							
15 ans ou plus	63 100	7 100	70 300	37 300	65,3	58,7	10,1
15 - 64 ans	62 200	7 100	69 400	26 300	72,5	65,1	10,3
15 - 29 ans	13 900	4 000	17 900	14 400	55,3	42,9	22,4
15 - 24 ans	5 900	2 900	8 800	13 200	40,1	27,0	32,8
25 - 49 ans	42 500	3 800	46 300	5 700	89,0	81,6	8,3
50 - 64 ans	13 800	400	14 300	7 400	65,8	63,9	2,9
<b>Femmes</b>							
15 ans ou plus	50 200	7 800	58 000	49 500	53,9	46,7	13,4
15 - 64 ans	49 700	7 700	57 400	37 000	60,8	52,6	13,5
15 - 29 ans	11 600	4 600	16 100	15 200	51,5	36,9	28,3
15 - 24 ans	4 500	3 000	7 500	13 500	35,7	21,5	39,8
25 - 49 ans	35 400	4 100	39 500	12 800	75,5	67,7	10,3
50 - 64 ans	9 800	700	10 500	10 800	49,3	46,1	6,5

Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

Unités : nombre, %

Avec 14 900 chômeurs au sens du bureau international du travail (BIT), le **taux de chômage**, mesuré pour la première fois sur le territoire selon cette définition, s'établit à 11,6 % en 2017. Ce niveau est bien inférieur à celui des autres territoires français d'outre-mer, mais supérieur à celui France entière.

### Un niveau de chômage relativement contenu

Taux de chômage des 15 ans ou plus, dans les différents territoires en 2017

	Réunion	Guadeloupe	Guyane	Martinique	France	Nouvelle-Calédonie
Hommes	22	21	20	15	10	10
Femmes	23	24	25	20	9	13
<b>Ensemble</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>12</b>
15 - 24 ans	44	53	44	50	22	36

Sources : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017 - INSEE

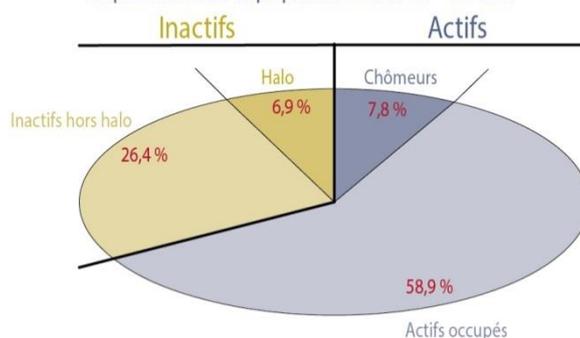
Unité : %

Ce taux masque néanmoins la situation spécifique de 20 % des personnes considérées comme inactives au sens du BIT, qui souhaitent travailler même si elles ne font pas de recherche active d'emploi ou ne sont pas disponibles rapidement : elles constituent le **halo autour du chômage**. Au total, ce sont ainsi 28 000 personnes sans emploi qui souhaitent travailler, soit 15 % des 15 – 64 ans (contre 11 % en France entière en 2017).

Les inactifs représentent un tiers de la population en âge de travailler. Ce taux plus élevé que celui France entière (28 %), s'explique notamment par des départs à la retraite souvent plus précoces en Nouvelle-Calédonie, plus particulièrement dans la fonction publique.

### Six personnes en âge de travailler sur dix occupent un emploi

Répartition de la population des 15 - 64 ans



Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

### Un taux important de salariés et d'emplois pérennes

Parmi les 113 400 calédoniens âgés de 15 ans et plus en situation d'emploi au moment de l'enquête, huit sur dix occupent un emploi salarié (y compris fonctionnaire). Il s'agit le plus souvent de contrats à durée indéterminée. Deux actifs occupés sur dix occupent un emploi non salarié (travailleurs indépendants, chefs d'entreprise, aidant familial ...), soit presque deux fois plus qu'au niveau France entière.

L'activité à temps partiel est subie dans plus de la moitié des cas, pour les hommes comme pour les femmes. Cette situation est exacerbée pour le temps partiel des moins de 30 ans, contraint dans sept cas sur dix. Au total 14 % des actifs occupés travaillent à temps partiel, les moins de 30 ans de la

même façon que leurs aînés. Les femmes (22 %) beaucoup plus que les hommes (7 %) ont un temps de travail réduit.

Les emplois précaires (CDD, emplois saisonniers, apprentissage, intérim) concernent 18 % des salariés et 15 % des actifs occupés. Tous âges confondus, les femmes sont plus souvent sur des formes d'emplois précaires que les hommes (20 % des salariés, contre 16 % pour les hommes). En revanche, 42 % des jeunes de moins de 30 ans ayant un emploi salarié sont dans une situation d'emploi précaire.

#### Une majorité d'emplois salariés pérennes Type d'emploi - personnes de 15 ans ou plus en activité

	Total actifs occupés	Emplois non salariés	Emplois salariés	dont CDD	Contrats spécifiques*	Total précaire
Jeunes (- 30 ans)	25 400	2 700	22 700	7 100	2 400	9 500
Hommes	63 200	12 900	50 300	5 900	2 200	8 100
Femmes	50 200	8 100	42 100	7 100	1 400	8 500
<b>Total</b>	<b>113 400</b>	<b>21 000</b>	<b>92 400</b>	<b>13 000</b>	<b>3 600</b>	<b>16 600</b>

\*aidés, saisonniers, intérim, et apprentissage

Unité : nombre

Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

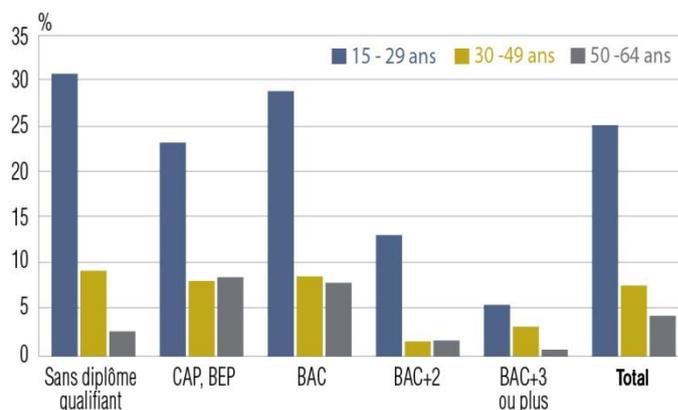
### Les jeunes calédoniens en recherche active d'emploi

Malgré un taux de chômage 4 fois plus important pour les moins de 25 ans (36 %) que pour les plus âgés (8 %), les jeunes se positionnent plus résolument que leurs aînés sur le marché du travail : les démarches de recherche d'emploi sont plus nombreuses et plus ciblées de la part des jeunes. Le taux de chômage n'est donc pas seulement un indicateur des difficultés que rencontrent les populations à exercer une activité professionnelle : il est aussi le reflet des démarches opérées et des forces de travail disponibles. Ainsi, sept jeunes sur dix en recherche d'emploi s'adressent un bureau de placement, contre six personnes sur dix dans la même situation, parmi les plus âgés.

Le taux de chômage des jeunes de moins de 30 ans est plus fortement corrélé à leur niveau d'études que pour leurs aînés. Les diplômes professionnels (CAP, BEP) conduisent à une meilleure insertion que le baccalauréat seul. En effet, le taux de chômage des jeunes ayant obtenu un CAP ou un BEP est de 5 points inférieur au taux de ceux qui ont uniquement un baccalauréat comme plus haut diplôme (29 %). Le phénomène est encore plus marqué pour les jeunes femmes, dont le taux de chômage des détentrices d'un CAP ou d'un BEP est de 20 points inférieur à celui des bachelières. Les diplômes de niveau supérieur restent néanmoins la meilleure protection contre le chômage, quel que soit l'âge.

### Le diplôme impacte plus fortement le chômage des jeunes

Taux de chômage selon la tranche d'âge et le diplôme le plus élevé



Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

La durée de chômage est supérieure à un an pour plus de la moitié des personnes concernées. Ce sont ainsi 51 % de chômeurs de longue durée dont 24 % de chômeurs de très longue durée - soit depuis plus de 2 ans - qui s'ancrent dans une situation en marge de l'emploi. Le chômage de très longue durée concerne plus particulièrement les personnes âgées de 30 ans ou plus : 28 % recherchent un emploi depuis plus de deux ans, dont 21 % depuis plus de 3 ans.

### Sept personnes en situation de chômage sur dix ont déjà travaillé

Répartition des chômeurs selon leur situation d'emploi antérieure

	N'a jamais travaillé	A déjà occupé un emploi régulier	dont (%)		
			Fin CDD	Démission	Licenciement
Hommes	2 100	5 000	43,5	18,5	14,6
15 - 24 ans	1 500	1 400	64,0	9,1	10,3
25 - 49 ans	600	3 200	36,7	22,8	13,5
50 - 64 ans	-	400	29,1	15,6	37,9
Femmes	2 300	5 500	46,1	20,6	19,4
15 - 24 ans	1 400	1 600	55,8	15,9	24,1
25 - 49 ans	900	3 200	51,2	22,5	14,6
50 - 64 ans	-	700	-	23,8	31,1
<b>Ensemble</b>	<b>4 400</b>	<b>10 500</b>	<b>44,8</b>	<b>19,6</b>	<b>17,1</b>

Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

Unités : nombre, %

Trois personnes en situation de chômage sur dix n'ont jamais travaillé. Parmi celles qui ont déjà occupé un emploi non occasionnel, près de la moitié ont interrompu leur activité après un contrat à durée déterminée et une sur cinq a démissionné de son dernier emploi. Les licenciements viennent en troisième position des circonstances de perte d'emploi.

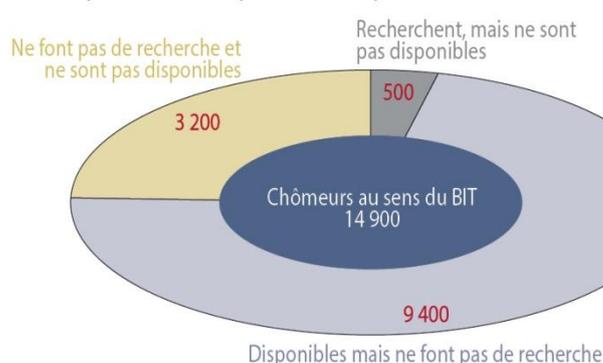
L'ensemble des personnes qui souhaitent travailler se répartissent au sein des deux sphères respectives, du chômage pour 53% d'entre elles, et du halo autour du chômage pour 47%. Le poids de ce halo est proche de celui des autres territoires outre-mer.

### 28 000 personnes sans emploi souhaitent travailler

Aux 14 900 personnes en situation de chômage, s'ajoutent ainsi 13 100 personnes inactives au sens du BIT qui déclarent souhaiter un emploi. Au total, ce sont ainsi près de 28 000 personnes qui se trouvent en marge de l'emploi, soit 15 % de la population en âge de travailler. Plus de la moitié ont entre 25 et 49 ans.

### 28 000 personnes sans emploi souhaitent travailler

Répartition des personnes qui souhaitent travailler



Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

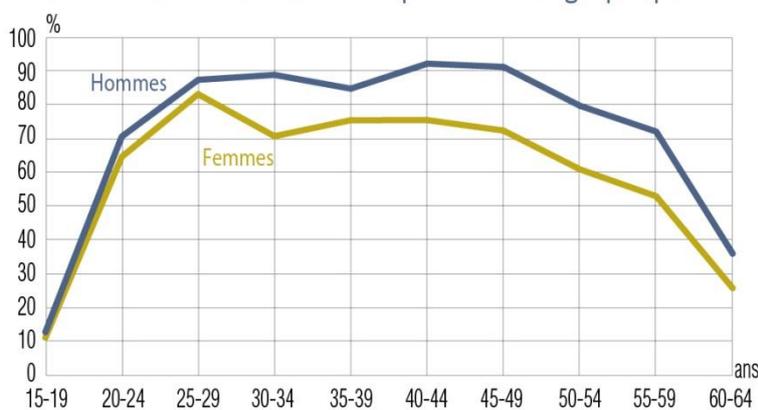
Les personnes classées dans le halo autour du chômage déclarent pour 72 % d'entre elles être disponibles, mais ne font pas de recherche active d'emploi. Parmi celles-ci, quatre personnes sur dix ont cessé de faire des démarches par découragement, pensant qu'elles ne trouveraient pas d'emploi ou qu'il n'y avait pas d'emploi disponible dans leur domaine de compétence.

A l'inverse, 28 % des candidats à l'emploi classés dans le halo ne seraient pas disponibles sous 15 jours pour travailler. Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes dans ce cas, surtout après 25 ans et l'arrivée des responsabilités familiales.

### L'activité des femmes semble ralentie à l'entrée dans la vie familiale

L'activité féminine reste en retrait : un écart de 12 points sépare les taux d'activité masculin et féminin (contre 8 points en France entière). Le taux de chômage des femmes présente 3 points de plus que celui des hommes. De surcroît, plus de la moitié des femmes qui souhaitent travailler ne se portent pas sur le marché de l'emploi et sont donc considérées comme inactives au sens du BIT. Bien que le niveau de formation féminin soit supérieur à celui des hommes, les femmes se portent moins sur le marché du travail à partir du début de leur vie familiale. Le creux s'estompe à partir de la quarantaine, mais l'écart qui s'est creusé au moment des trente ans demeure jusqu'à la fin de la vie active.

**L'activité des femmes ralentie à l'entrée dans la vie familiale**  
Taux d'activité masculin et féminin par tranche d'âge quinquennale



Source : Isee - DTENC Enquête EFT 2017

### L'enjeu de l'accès à l'emploi dans le « rééquilibrage »

L'accès des **kanak** au marché du travail est largement formalisé par un emploi effectif ou des démarches officielles de recherches. Leur taux d'activité reste certes en retrait de 6 points par rapport au taux moyen. Cependant l'écart avec le taux d'activité féminin est limité à 4 points pour les femmes kanak.

Les situations de chômage sont plus fréquentes (+ 7 points) que dans l'ensemble de la population. Le taux de chômage des hommes kanak en particulier est supérieur de 6 points au taux de chômage masculin pour atteindre 16 % (+ 8 points pour les femmes). Par rapport à l'ensemble des départements d'outre-mer, le taux de chômage ainsi mesuré pour la population kanak se positionne néanmoins parmi les plus bas.

### Les femmes kanak se positionnent sur le marché du travail

Taux d'activité, d'emploi et de chômage dans la population kanak

	Hommes	Femmes	Ensemble
Taux d'activité (15 - 64 ans)			
Population kanak	64,8	57,0	<b>60,7</b>
<b>Ensemble population</b>	<b>72,5</b>	<b>60,8</b>	<b>66,7</b>
Taux d'emploi (15 - 64 ans)			
Population kanak	54,3	44,9	<b>49,4</b>
<b>Ensemble population</b>	<b>65,1</b>	<b>52,6</b>	<b>58,9</b>
Taux de chômage (15 ans ou plus)			
Population kanak	16,1	21,3	<b>18,6</b>
<b>Ensemble population</b>	<b>10,1</b>	<b>13,4</b>	<b>11,6</b>

Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

Unité : %

La recherche d'un rééquilibrage comporte aussi une préoccupation géographique. Pour l'ensemble de la population, la province Sud conserve les indicateurs d'emplois les plus favorables. Toutefois, pour la seule population masculine, l'accès à l'emploi apparaît facilité en province Nord. La part des hommes en emploi est en effet supérieure à celle des autres provinces et le taux de chômage masculin y est moins préoccupant. Au dernier recensement de la population, 60 % de la population de la province Nord vivait en tribu (contre 5 % en province Sud). La résidence en tribu n'apparaît ainsi plus comme un frein à l'accès à l'emploi pour les hommes dans cette province. La situation est sensiblement différente pour les femmes puisque c'est dans cette province aussi que les écarts entre les hommes et les femmes sont les plus marqués. La province des îles Loyauté quant à elle reste très en retrait du marché de l'emploi.

### En province Nord, 67 % des hommes ont un emploi

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, par province

	Hommes	Femmes	Ensemble
Taux d'activité (15 - 64 ans)			
province Sud	72,5	60,8	<b>66,7</b>
province Nord	73,2	62,9	<b>68,0</b>
province Iles	74,1	54,9	<b>64,6</b>
	54,7	39,5	<b>47,6</b>
Taux d'emploi (15 - 64 ans)			
province Sud	65,1	52,6	<b>58,9</b>
province Nord	66,0	55,0	<b>60,5</b>
province Iles	67,2	44,9	<b>56,1</b>
	40,6	30,9	<b>36,1</b>
Taux de chômage (15 ans ou plus)			
province Sud	10,1	13,4	<b>11,6</b>
province Nord	9,7	12,4	<b>10,9</b>
province Iles	9,2	17,6	<b>12,8</b>
	25,1	22,9	<b>24,2</b>

Source : ISEE - DTENC Enquête EFT 2017

Unité : %

### Source : Enquête Forces de Travail

Les résultats présentés et commentés ici sont tous issus de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT) réalisée en Nouvelle-Calédonie en 2017. Cette enquête a pour objectif la production d'indicateurs annuels de mesure du chômage et de l'emploi, selon les normes du bureau international du travail (BIT). Ils diffèrent donc naturellement des résultats concernant l'emploi, le chômage ou les demandeurs d'emplois en fin de mois, publiés à partir des données du recensement de la population ou des inscriptions auprès des services de placement.

L'enquête sur les Forces de Travail (aussi appelée enquête emploi) est déroulée en Nouvelle-Calédonie, selon la même méthodologie qu'en France métropolitaine et dans les autres territoires français d'outre-mer. Elle met en œuvre les concepts et les définitions de l'emploi et de l'activité retenus par le BIT, ce qui garantit la comparabilité des résultats entre les différents territoires français et européens.

2017 est la première édition de cette enquête, prévue sur un premier cycle de trois ans, avec renouvellement partiel de l'échantillon sur un tiers chaque année. Son champ est celui des ménages ordinaires. L'échantillon portera sur 5 100 logements en année courante. Pour la première édition, l'enquête a concerné 3 900 ménages et 5 800 répondants âgés de 15 ans ou plus, interrogés en vis-à-vis entre mai et octobre 2017.

Cette enquête est financée par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie.

### Définitions

La **population active** regroupe la population active occupée (actifs ayant un emploi), composée des salariés et des non-salariés, et la population des chômeurs.

La **population active occupée**, au sens du BIT, comprend les personnes âgées de 15 ans ou plus, ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours de la semaine de référence (qu'elles soient salariées (y compris fonctionnaires), à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale et que cette activité soit temporaire, occasionnelle ou permanente), ou absente de leur emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité ...) et de durée.

La **population des chômeurs** au sens du BIT, comprend les personnes en âge de travailler (15 – 64 ans) sous trois conditions simultanées :

- 1 - être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant la semaine de référence ;
- 2 - être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- 3 - avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre de personnes en activité (population active) et la population totale correspondante.

Le **taux d'emploi** est le rapport de la population ayant un emploi (population active occupée) à la population totale correspondante.

Le **taux de chômage** est la proportion du nombre de chômeurs dans la population active.

Le **halo autour du chômage**, est composé des personnes considérées comme inactives au sens du BIT (i.e. ni actif occupé, ni chômeur) mais proches du marché du travail. Il s'agit des personnes qui recherchent un emploi mais qui ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler ainsi que les personnes qui souhaitent travailler mais qui n'ont pas effectué de démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, qu'elles soient disponibles ou non.

*Le nombre de personnes reclassées inactives au sens du BIT a globalement tendance à s'accroître avec la montée tendancielle du chômage : augmentation du nombre de chômeurs découragés qui renoncent à rechercher un emploi face aux difficultés rencontrées, banalisation du statut de chômeur dans un contexte de chômage de masse...*

*Dans un marché du travail en cours de structuration (construction des usines il y a quelques années, stratégie pour l'emploi aujourd'hui), une première étape se traduit par une augmentation simultanée du taux d'activité et du taux de chômage. Puis progressivement, les populations qui spontanément se déclaraient en recherche d'emploi alors que les concepts du BIT les considéraient comme inactives, se portent réellement sur le marché du travail, réalisent des recherches actives et rejoignent mécaniquement les rangs des chômeurs. Le halo autour du chômage caractérise alors le fonctionnement du marché du travail local.*

Sont appelés **kanak**, dans cette étude comme pour les recensements de la population, les personnes qui ont déclaré appartenir à cette communauté à la question « à quelle communauté estimez-vous appartenir ? ». Les résultats présentés ici incluent les personnes estimant appartenir à plusieurs communautés, dont la communauté kanak.

Conformément à l'acception de l'INSEE, les taux mentionnés dans cette étude pour la **France entière**, font référence aux taux France y compris les DOM, hors Mayotte.

## Bibliographie

« Une photographie du marché du travail en 2017 », *INSEE Références*, avril 2018

### Synthèse n°38

Edition Mai 2018

Directrice de la publication : V. Daudin

Conception graphique : M. Guiseppi



## IR2 - TAUX DE PRISE EN CHARGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIES

Type	Regroupement	Valeur	Nb demandeurs d'emplois inscrits dans un dispositif de formation	Nb demandeurs d'emplois non-qualifiés inscrits dans un dispositif de formation	Taux de prise en charge des demandeurs d'emploi non-qualifiés
Formation Professionnelle Continue	Genre	Féminin	175	70	40,00%
		Masculin	170	77	45,29%
	Province Résidence	ETRANGER	0	0	
		ILES	16	5	31,25%
		METROPOLE	1	0	0,00%
		NORD	127	47	37,01%
		SUD	201	95	47,26%
		NON-RENSEIGNE	0	0	
	Province Naissance	dom/tom/com	10	2	20,00%
		étranger	3	1	33,33%
		Iles	28	12	42,86%
		Métropole	3	0	0,00%
		Nord	87	37	42,53%
		Sud	214	95	44,39%
		Non-renseigné	0	0	
	Tranche âge	Entre 18 et 21 ans	53	30	56,60%
		Entre 22 et 25 ans	99	49	49,49%
		Entre 26 et 30 ans	106	46	43,40%
		Entre 31 et 40 ans	71	20	28,17%
		Moins de 18 ans	0	0	
		Plus de 40 ans	16	2	12,50%
		Non-renseigné	0	0	
	Niveau de qualification	1	0	0	
		2	1	0	0,00%
		3	12	0	0,00%
		4	92	27	29,35%
		5	162	42	25,93%
		6	78	78	100,00%
		Sans	0	0	
	Catégorie socio-économique d'origine	Non-renseigné	0	0	
Allocataire chômage		0	0		
Autre situation		0	0		
Demandeur d'emploi		345	147	42,61%	
Détenu		0	0		
Salarié en congé de formation		0	0		
	Salarié plan de formation et	0	0		

Apprentissage	Genre	Féminin	265	109	41,13%
		Masculin	394	217	55,08%
	Province Résidence	ETRANGER	0	0	
		ILES	5	5	100,00%
		METROPOLE	0	0	
		NORD	45	33	73,33%
		SUD	609	288	47,29%
		NON-RENSEIGNE	0	0	
	Province Naissance	dom/tom/com	13	2	15,38%
		étranger	17	12	70,59%
		Iles	20	12	60,00%
		Métropole	72	26	36,11%
		Nord	35	19	54,29%
		Sud	498	255	51,20%
	Tranche âge	Non-renseigné	4	0	0,00%
		Entre 18 et 21 ans	306	160	52,29%
		Entre 22 et 25 ans	226	67	29,65%
		Entre 26 et 30 ans	39	15	38,46%
		Entre 31 et 40 ans	0	0	
		Moins de 18 ans	84	84	100,00%
		Plus de 40 ans	0	0	
	Niveau de qualification	Non-renseigné	4	0	0,00%
		1	0	0	
		2	11	1	9,09%
		3	94	2	2,13%
		4	285	122	42,81%
		5	152	84	55,26%
		6	117	117	100,00%
	Situation socio-économique d'origine	Sans	0	0	
		Non-renseigné	0	0	
		Allocataire chômage	0	0	
Autre situation		0	0		
Demandeur d'emploi		659	326	49,47%	
Détenu		0	0		
Salarié en congé de formation		0	0		
Salarié plan de formation et	0	0			

## IR 4 - TAUX DE SORTIES DYNAMIQUES

Type	Regroupement	Valeur	Nb personnes ayant achevé leurs parcours sur une formation pré-qualifiante	Nb personnes formées continuant sur une formation qualifiante	Taux de poursuite positive
Formation Professionnelle Continue	Genre	Féminin	272	44	16,18%
		Masculin	467	49	10,49%
	Province Résidence	ETRANGER	2	0	0,00%
		ILES	34	5	14,71%
		METROPOLE	0	0	
		NORD	209	30	14,35%
		SUD	483	58	12,01%
		DOM/TOM/COM	11	0	0,00%
	Province Naissance	dom/tom/com	24	0	0,00%
		étranger	7	2	28,57%
		Iles	68	10	14,71%
		Métropole	4	1	25,00%
		Nord	155	24	15,48%
		Sud	474	56	11,81%
		Non-renseigné	7	0	0,00%
	Tranche âge	Entre 18 et 21 ans	177	18	10,17%
		Entre 22 et 25 ans	267	25	9,36%
		Entre 26 et 30 ans	158	18	11,39%
		Entre 31 et 40 ans	82	21	25,61%
		Moins de 18 ans	0	0	
		Plus de 40 ans	53	11	20,75%
		Non-renseigné	2	0	0,00%
	Niveau de qualification	1	0	0	
		2	1	0	0,00%
		3	6	5	83,33%
		4	60	10	16,67%
		5	138	22	15,94%
		6	76	9	11,84%
		Sans	458	47	10,26%
	Catégorie socio-économique d'origine	Non-renseigné	0	0	
		Allocataire chômage	10	5	50,00%
		Autre situation	301	9	2,99%
Demandeur d'emploi		361	75	20,78%	
Détenu		28	0	0,00%	
Salarié en congé de formation (CIF)		6	0	0,00%	
Salarié plan de formation employeur		33	4	12,12%	

Type	Regroupement	Valeur	Nb personnes ayant achevé leurs parcours sur une formation certifiante	Nb personnes ayant eu au moins un contrat durable (CDI/CDD de plus de six mois) à leur sortie de formation	Taux emploi en sortie de formation
Formation Professionnelle Continue	Genre	Féminin	90	34	37,78%
		Masculin	148	45	30,41%
	Province Résidence	ETRANGER	2	0	0,00%
		ILES	2	1	50,00%
		METROPOLE	1	0	0,00%
		NORD	70	13	18,57%
		SUD	163	65	39,88%
		DOM/TOM/COM	0	0	
		dom/tom/com	9	5	55,56%
	Province Naissance	étranger	1	1	100,00%
		Iles	16	2	12,50%
		Métropole	28	16	57,14%
		Nord	47	15	31,91%
		Sud	132	40	30,30%
		Non-renseigné	5	0	0,00%
		Entre 18 et 21 ans	4	0	0,00%
	Tranche âge	Entre 22 et 25 ans	55	18	32,73%
		Entre 26 et 30 ans	60	20	33,33%
		Entre 31 et 40 ans	73	28	38,36%
		Moins de 18 ans	0	0	
		Plus de 40 ans	44	13	29,55%
		Non-renseigné	2	0	0,00%
		1	0	0	
	Niveau de qualification	2	1	0	0,00%
		3	3	0	0,00%
		4	22	7	31,82%
		5	45	15	33,33%
		6	12	6	50,00%
		Sans	155	51	32,90%
		Catégorie socio-économique d'origine	Travailleur indépendant	1	1
	Allocataire chômage		14	3	21,43%
	Autre situation		1	0	0,00%
Demandeur d'emploi	159		67	42,14%	
Détenu	0		0		
Salarié en congé de formation (CIF)	12		4	33,33%	
Salarié plan de formation employeur	51		4	7,84%	

Type	Regroupement	Valeur	Taux de poursuite positive	Taux emploi en sortie de formation	Taux de sortie dynamique
Formation Professionnelle Continue	Genre	Féminin	16,18%	37,78%	53,95%
		Masculin	10,49%	30,41%	40,90%
	Province Résidence	ÉTRANGER	0,00%	0,00%	0,00%
		ILES	14,71%	50,00%	64,71%
		MÉTROPOLE	0,00%	0,00%	0,00%
		NORD	14,35%	18,57%	32,93%
		SUD	12,01%	39,88%	51,89%
		DOM/TOM/COM	0,00%	0,00%	0,00%
		dom/tom/com	0,00%	55,56%	55,56%
	Province Naissance	étranger	28,57%	100,00%	128,57%
		Iles	14,71%	12,50%	27,21%
		Métropole	25,00%	57,14%	82,14%
		Nord	15,48%	31,91%	47,40%
		Sud	11,81%	30,30%	42,12%
		Non-renseigné	0,00%	0,00%	0,00%
		Non-renseigné	0,00%	0,00%	0,00%
	Tranche âge	Entre 18 et 21 ans	10,17%	0,00%	10,17%
		Entre 22 et 25 ans	9,36%	32,73%	42,09%
		Entre 26 et 30 ans	11,39%	33,33%	44,73%
		Entre 31 et 40 ans	25,61%	38,36%	63,97%
		Moins de 18 ans	0,00%	0,00%	0,00%
		Plus de 40 ans	20,75%	29,55%	50,30%
		Non-renseigné	0,00%	0,00%	0,00%
	Niveau de qualification	1	0,00%	0,00%	0,00%
		2	0,00%	0,00%	0,00%
		3	83,33%	0,00%	83,33%
		4	16,67%	31,82%	48,48%
		5	15,94%	33,33%	49,28%
		6	11,84%	50,00%	61,84%
		Sans	10,26%	32,90%	43,17%
	Catégorie socio-économique d'origine	Travailleur indépendant	0,00%	100,00%	100,00%
		Allocataire chômage	50,00%	21,43%	71,43%
Autre situation		2,99%	0,00%	2,99%	
Demandeur d'emploi		20,78%	42,14%	62,91%	
Détenu		0,00%	0,00%	0,00%	
Salarié en congé de formation (CIF)		0,00%	33,33%	33,33%	
Salarié plan de formation employeur		12,12%	7,84%	19,96%	

**IR 7 - NOMBRE DE CONTRATS EN ALTERNANCE**