



**Revue Annuelle d'Exécution 2018**  
**De la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la**  
**Nouvelle-Calédonie (2016 / 2020)**

**XIEME FONDS EUROPEEN DE DEVELOPPEMENT**





## Liste des acronymes

ACTIVE	Association Calédonienne pour le Travail et l'Insertion Vers l'Emploi	DSASE	Direction des sports et des activités socio-éducatives (province Nord)
ADIE	Association pour le Droit à l'Initiative Economique	DTE	Direction du travail et de l'emploi (GNC)
AE	Autorisation d'Engagement	EPPA	Etablissement de Formation Professionnelle des Adultes
AF-BTP	Association de formation dans le bâtiment et les travaux publics	EFT	Enquête sur les Forces de Travail
AFPA	Association nationale pour la formation professionnelle des adultes	EMIA	Ecole des Métiers de l'Image et du Multimédia
ANDRH	Association nationale des directions de ressources humaines	EMM	Ecole des Métiers de la Mer
Bac Pro	Baccalauréat Professionnel	EPEFIP	Établissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (province des Iles)
BEPC	Brevet d'études du premier cycle du second degré	EPFA	Établissement de formation professionnelle des adultes
BIJ	Bureau Information Jeunesse	EPN	Espaces Publics Numériques
BP	Budget prévisionnel / Brevet professionnel	ESS	Economie Sociale et Solidaire
BTP	Bâtiment et travaux publics	ESSEC	École supérieure des sciences économiques et commerciales
BTS	Brevet de Technicien Supérieur	ETH	Entité territoriale Homogène
CAFAT	Caisse des Allocations Familiales et des Accidents du Travail (Caisse de Sécurité sociale de NC)	FED	Fonds Européen de Développement
CANC	Chambre d'Agriculture de Nouvelle Calédonie	FIAF	Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle	FOFP-NC	Fédération des organismes de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
CAP Emploi	Centre d'Action Pour l'Emploi	FPC	Formation professionnelle continue
CAPA	Certificat d'aptitude professionnelle agricole	FSH	Fonds social de l'habitat
CCC	Cellule de Coordination Communale	GIP	Groupement d'intérêt public
CCCP	Commission consultative de la certification professionnelle	GNC	Gouvernement de la Nouvelle-Calédonie
CCE	Certificat de Compétences Essentielles	GNFA Pacifique	Groupement national pour la formation automobile
CCFP	Comité consultatif de la formation professionnelle	GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie	GRETA INC	Groupement d'établissements interprovincial de Nouvelle-Calédonie
CCIC	Cellule de Coordination Inter-Communale	IDCNC	Institut pour le Développement des Compétences en Nouvelle Calédonie
CCT	Commission consultative du travail	IFAP	Institut de Formation à l'Administratoir Public
CDD	Contrat à durée déterminée	IFPSS NC	Institut de formation des professions sanitaires et sociales de Nouvelle-Calédonie
CDI	Contrat à durée indéterminée	IJ	Information Jeunesse
CDS	Conseil du dialogue social	IRP	Institutions représentatives du personnel
CEFP-NC	Comité/conseil de l'emploi et de la formation professionnelle de Nouvelle-Calédonie	ISEE	Institut de la Statistique et des Etudes Economiques
CEP	Cadre d'Evaluation de la Performance	MDFI	Pôle des métiers de la formation et de l'insertion
CESE	Conseil économique, social et environnemental	MJI Sud	Mission D'insertion des Jeunes de la province Sud
CFA	Centre de Formation des Apprentis	MLIJ Nord	Mission Locale d'Insertion des Jeunes de la province Nord
CFA	Centre de formation par alternance	MNC	Maison de la Nouvelle-Calédonie
CFAA	Centre de formation par alternance agricole	NC	Nouvelle-Calédonie
CFPPA	Centre de formation professionnelle et de promotion agricole	OF	Organismes de formation
CFPMC	Centre de Formation aux Techniques de la Mine et des Carrières	PACEA	Pôle d'appui et de conseil aux employeurs et aux alternants
CHD	conseil du handicap et de la dépendance	PEC	Prise en charge
CHD	Conseil pour le Handicap et la Dépendance	PIJ	Point information Jeunesse
CIF	Congé individuel de formation	PNE	Premier niveau d'employabilité
CIJ	Centre Information Jeunesse	PSH	Personne en Situation de Handicap
CIO	Centre d'information et d'orientation	PULSE	Plan d'Urgence Locale de Soutien à l'Emploi
CITISS	Conseil de l'insertion par le travail et de l'économie sociale et solidaire	RCP-NC	Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie
CMA	Chambre des Métiers et de l'Artisanat	RELIEF	Réseau d'Echange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la Formation
CMA	Chambre des métiers et de l'artisanat	RIIFE	Réseau Information Insertion Formation Emploi
CNAM	Conservatoire national des arts et métiers	RNCP	Répertoire national de la certification professionnelle
COP	Conseiller d'orientation psychologue	ROME	Répertoire opérationnel des métiers et des emplois
COPIL	Comité de pilotage	RSMA	Régiment du Service Militaire Adapté
COTECH	Comité technique	SCP	Section Certification Professionnelle
CP	Crédit de Paiement	SCRRE	Service de la Coopératoir Régionale et des relations extérieures
CQP	Certificat de qualification professionnelle	SDHD	Schéma Directeur du Handicap et de la Dépendance
CRHD	Commission de Reconnaissance du Handicap et de la Dépendance de Nouvelle-Calédonie	SEIP-NC	Stratégie Emploi Insertion Professionnelle de la Nouvelle Calédonie
CTS Formation	Centrale de télé sécurité	SI	Systèmes d'information
DASS	Direction des affaires sanitaires et sociales (GNC)	SIC	Société immobilière de Nouvelle-Calédonie
DBAF	direction du Budget et des Affaires Financières	SIT	Structure d'insertion par le travail
DBAF	Direction du budget et des affaires financières (GNC)	SMAG	Salaire minimum agricole garanti
DE	Demandeur d'emploi	SMG	salaire minimum Garanti
DEFE	Direction de l'Economique, de la Formation et de l'Emploi et la province Sud	SMIG	Salaire minimum garanti
DEFE	Direction de l'économie, de la formation et de l'emploi (province Sud)	SMIP	Service Médiation Insertion Prévention
DEFUJ	Direction de l'enseignement, de la formation, de l'insertion des jeunes (province Nord)	SOAP	Section Orientation et Accompagnement des Parcours
DEFIPE	Direction de la l'Enseignement, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle et de l'Emploi de la province des Iles Loyautés	SPE	Service public de l'emploi
DEFM	Demande en fin de mois	SPO	Service Public de l'Orientation
DFPC	Direction de la formation professionnelle continue (GNC)	SPPF	Service des Programmes et Parcours de Formation
DGE	Direction générale des enseignements (vice-rectorat)	UNC	Université de Nouvelle Calédonie
DSASE	Direction des sports et des activités socio-éducatives (province Nord)	VAE	Validation des acquis de l'expérience
		VKPP	Voh Kone Poya Pouembout

# Table des matières

---

<b>PREMIERE PARTIE : REPERES</b> .....	9
<b>AVANT-PROPOS</b> .....	9
1. <b>PRECISIONS POUR LA LECTURE DE CE DOCUMENT</b> .....	9
2. <b>PROCESSUS DE CONCEPTION DE LA RAE</b> .....	9
3. <b>LA REFONTE DU CADRE D'EVALUATION DE LA PERFORMANCE</b> .....	10
4. <b>RESUME DE LA RAE</b> .....	11
<b>PREAMBULE</b> .....	15
<b>MACROSCOPIE DE LA NOUVELLE-CALEDONIE</b> .....	16
1. <b>ELEMENTS DE DEMOGRAPHIE</b> .....	16
2. <b>ELEMENTS MACRO-ECONOMIQUES</b> .....	17
<b>LE COUT DE LA STRATEGIE</b> .....	19
1. <b>LES BUDGETS DES PROVINCES</b> .....	21
2. <b>LES BUDGETS DU GOUVERNEMENT</b> .....	21
2.1. <b>LA MISSION M 12 « FORMATION PROFESSIONNELLE »</b> .....	22
2.2. <b>LA MISSION M13 : ECONOMIE ET EMPLOI</b> .....	24
<b>DEUXIEME PARTIE : LES RESULTATS DE LA STRATEGIE</b> .....	26
3. <b>INTRODUCTION GENERALE</b> .....	26
3.1. <b>QUELQUES POINTS DE REPERES</b> .....	28
3.2. <b>SYNTHESE DES RESULTATS DE LA STRATEGIE EN 2018</b> .....	29
4. <b>OBJECTIF SPECIFIQUE 1 : AIDER LES POPULATIONS LES PLUS ELOIGNEES DE L'EMPLOI A INTEGRER LE MARCHE DU TRAVAIL</b> .....	31
4.1. <b>INTRODUCTION</b> .....	31

4.2.	<b>ACTION 1 : CARACTERISER LES PUBLICS CIBLES</b> .....	33
4.2.1.	<b>SOUS ACTION 1 : MOBILISER LES RESEAUX DE PROXIMITE (RESEAU DES PRIMO INFORMATEURS)</b> .....	34
➤	LES RESEAUX DE PRIMO-INFORMATION.....	34
➤	LE RESEAU « INFORMATION JEUNESSE ».....	36
4.2.2.	<b>SOUS ACTION 2 : RELIEF</b> .....	39
4.2.3.	<b>FOCUS SUR : L'ACCUEIL DES PUBLICS ET LA PRESCRIPTION DE DISPOSITIFS</b> .....	39
➤	L'ACTIVITE DES STRUCTURES D'INSERTION (PRESCRIPTRICES DE DISPOSITIFS) .....	40
➤	L'ACTIVITE DES FICHES PARCOURS.....	48
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION « CARACTERISER LES PUBLICS CIBLES ».....	52
4.3.	<b>ACTION 2 : RENFORCER LA CAPACITE D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS DU PARCOURS</b> .....	54
4.4.	<b>ACTION 3 : MOBILISATION DE MESURES SPECIFIQUES D'ACQUISITION DES COMPETENCES EN VUE D'ASSURER L'EMPLOYABILITE – REFONDER LES DISPOSITIFS DE FORMATION</b> .....	58
4.4.1.	<b>SOUS ACTION 1 : CONNAISSANCE PARTAGEE SUR LES DISPOSITIFS</b> .....	58
4.4.2.	<b>SOUS ACTION 2 : VALIDATION A CHAQUE ETAPE DU PARCOURS</b> .....	59
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION « REFONDER LES DISPOSITIFS DE FORMATION	60
4.4.3.	<b>SOUS ACTION 3 : LUTTE CONTRE LES FREINS (TRANSPORT, HEBERGEMENT ...)</b> .....	61
4.4.4.	<b>SOUS ACTION 4 : PRISE EN CHARGE DE LA PROBLEMATIQUE DU HANDICAP</b> .....	63
4.4.5.	<b>FOCUS SUR QUELQUES DISPOSITIFS SPECIFIQUES PORTEURS, LES OUTILS D'INSERTION/FORMATION</b>	65
➤	LE DISPOSITIF SPOT.....	65
➤	LE REGIMENT DU SERVICE MILITAIRE ADAPTE (RSMA) .....	68
➤	LES CONTRATS D'INSERTION PAR LE TRAVAIL .....	71
➤	L'ECOLE DE LA REUSSITE .....	73
➤	LES CHANTIERS D'INSERTION .....	76
4.4.6.	<b>FOCUS : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE</b> .....	78

➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L’ACTION / L’OBJECTIF .....	81
4.5.	ACTION 4 : AMELIORER L’ACCES A L’INFORMATION DES PUBLICS.....	82
4.5.1.	SOUS ACTION 1 : DEVELOPPEMENT DE SITES INTERNET PRESENTANT LES DISPOSITIFS .....	82
4.5.2.	SOUS ACTION 2 : DEVELOPPEMENT DE POINTS D’ACCES.....	83
4.5.3.	SYNTHESES ET CONSTATS SUR L’OBJECTIF 1 : AIDER LES PUBLICS LES PLUS ELOIGNES DE L’EMPLOI A INTEGRER LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	86
4.5.4.	CONCLUSION ET PERSPECTIVES SUR L’OBJECTIF 1.....	87
5.	OBJECTIF SPECIFIQUE 2 : ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES POUR DYNAMISER L’ACTION SUR L’EMPLOI....	89
5.1.	INTRODUCTION .....	89
5.2.	ACTION 1 : CREER LES CONDITIONS D’UNE GPEC EN ENTREPRISE.....	90
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L’ACTION / L’OBJECTIF .....	92
5.3.	ACTION 2 : DEVELOPPER LES CERTIFICATIONS CALEDONIENNES.....	92
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L’ACTION / L’OBJECTIF .....	94
5.4.	ACTION 3 : METTRE L’ENTREPRISE AU CENTRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE – CREER DES OUTILS INNOVANTS.....	95
5.4.1.	SOUS ACTION 1 : REFORMER L’ALTERNANCE.....	95
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L’ACTION / L’OBJECTIF .....	96
5.4.2.	SOUS ACTION 2 : REFORMER LES MODALITES DE FINANCEMENT DES PARCOURS D’INSERTION ET DE FORMATION .....	97
5.4.3.	SOUS ACTION 3 : ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU FONDS INTER-PROFESSIONNEL D’ASSURANCE FORMATION .....	97
5.4.4.	FOCUS SUR L’ACTIVITE CONJONCTURELLE D’APPUI/FORMATION AUX ENTREPRISES .....	101
5.5.	ACTION 4 : MOBILISER LES MESURES DE MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET D’AIDES A L’EMPLOI .....	102
5.6.	ACTION 5 SIMPLIFIER L’EMBAUCHE POUR LES CONTRATS DE COURTE DUREE .....	103
5.7.	CONCLUSION ET PERSPECTIVES SUR L’OBJECTIF 2 .....	104
6.	OBJECTIF 3 : ASSURER L’EFFICIENCE DE L’ACTION PUBLIQUE .....	106

6.1.	INTRODUCTION .....	106
6.2.	ACTION 1 : ORGANISER LA GOUVERNANCE.....	107
6.3.	LE GROUPEMENT D'INTERET PUBLIC FORMATION (GIP FORMATION).....	109
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION .....	109
6.4.	ACTION 2 : CONNAITRE ET OBJECTIVER LA SITUATION DE L'EMPLOI .....	110
6.4.1.	SOUS ACTION 2 : SYSTEME D'INFORMATION PARTAGE.....	110
6.4.2.	SOUS ACTION 3 : ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL.....	112
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION .....	113
6.4.3.	FOCUS SUR LES DONNEES DE L'EMPLOI EN 2018 .....	114
6.5.	ACTION 3 : FLUIDIFIER LE MARCHÉ DE L'EMPLOI.....	118
➤	INDICATEURS DE PERFORMANCE LIES A L'ACTION .....	121
6.6.	FOCUS SUR L'ACTIVITE DE PLACEMENT EN 2018.....	122
6.6.1.	LE PLACEMENT .....	122
6.6.2.	LA DEMANDE D'EMPLOI EN FIN DE MOIS (DEFM) .....	123
6.6.3.	MISE EN PERSPECTIVE DEFM / PLACEMENT.....	124
6.6.4.	CAP EMPLOI, PROVINCE NORD .....	125
6.6.5.	LE SERVICE DE L'EMPLOI DE LA DEFE, PROVINCE SUD .....	127
6.7.	CONCLUSION ET PERSPECTIVES SUR L'OBJECTIF 3 .....	128
7.	CONCLUSION GENERALE .....	130
8.	ANNEXES .....	132
8.1.	CEP RENOVE .....	132
8.2.	L'ARCHITECTURE DE LA STRATEGIE .....	147
8.3.	LE RESEAU INFORMATION JEUNESSE EN 2018 .....	148

<b>8.4.</b>	<b>LES PROCESS DE TRAITEMENT DES PUBLICS DES STRUCTURES D'INSERTION .....</b>	<b>149</b>
<b>8.5.</b>	<b>VARIABILITE DE LA PRODUCTION DE FICHES NUMERIQUES.....</b>	<b>152</b>
<b>8.6.</b>	<b>LA GOUVERNANCE ET LE PILOTAGE DU SPO .....</b>	<b>152</b>
<b>8.6.1.</b>	<b>UN FOCUS SUR : LE PILOTAGE DU RESEAU .....</b>	<b>153</b>
<b>8.7.</b>	<b>ALTERNANCE, PROGRAMMATION FILIERES ET PLACES .....</b>	<b>154</b>
<b>8.8.</b>	<b>DESCRIPTIF PRECIS DU PLAN D'ACTION : VERS UN SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI.....</b>	<b>156</b>

# *Première partie : repères*

## *Avant-propos*

---

### **1. Précisions pour la lecture de ce document**

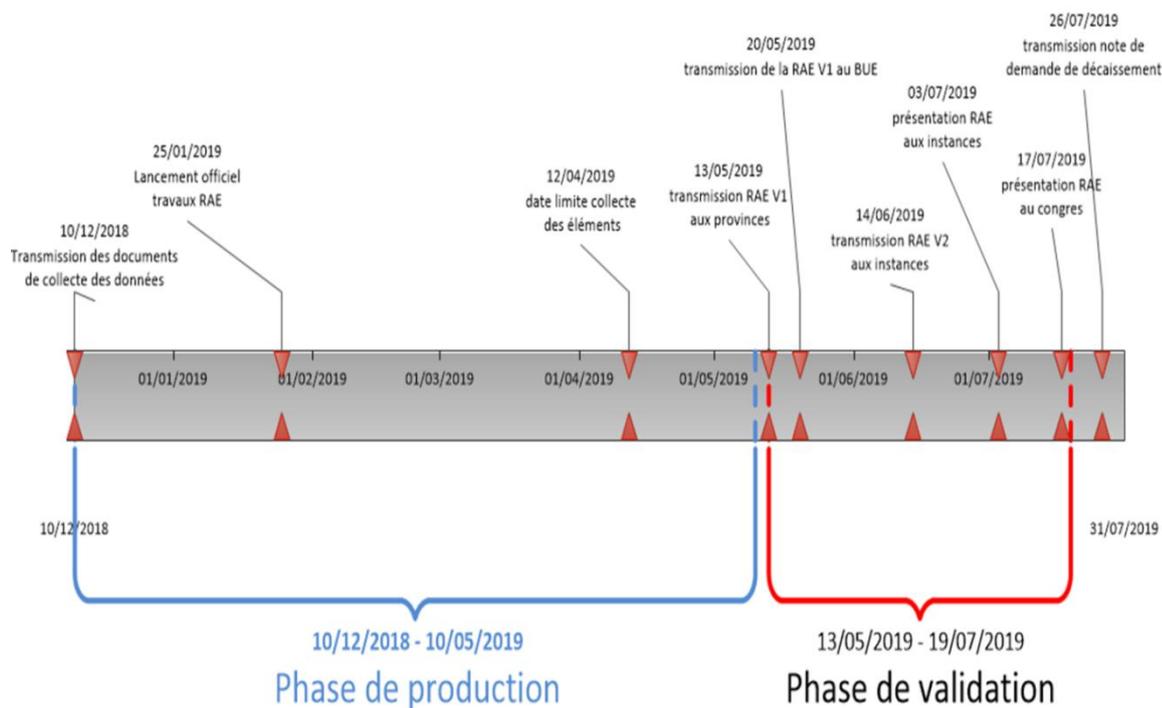
Afin d'assurer une fluidité et une continuité de lecture entre les documents produits d'une année sur l'autre, la structure de cette Revue Annuelle d'Exécution sera sensiblement la même que celle de la RAE 2017. Comme l'année dernière, la trame de ce document reprend la structure de la SEIP-NC.

Le lecteur rencontrera fréquemment des références en chiffres romains des niveaux scolaires des publics ou des formations :

- Un niveau infra V correspond à un niveau inférieur à celui du CAP (certificat d'aptitude professionnelle). C'est globalement le niveau des publics cibles de la SEIP-NC
- un niveau V correspond au niveau du CAP
- un niveau IV correspond à un niveau Baccalauréat
- un niveau III correspond au niveau BTS (Brevet de Technicien Supérieur)

### **2. Processus de conception de la RAE**

Le recrutement en 2018 d'un chargé de mission entièrement dédié au suivi de la stratégie et à son lien avec le XIème FED a permis de sécuriser le processus de production de la RAE. Dans une perspective d'amélioration continue, un retour d'expérience a été conduit sur ce processus, qui a permis d'identifier des axes de progrès, notamment ciblés sur l'anticipation de la collecte des éléments demandés aux différents contributeurs. Ainsi, ces derniers ont été destinataires de documents formalisant la structure des éléments attendus dès le mois de décembre 2018. Un lancement officiel a suivi, via des courriers envoyés à l'ensemble des acteurs institutionnels et opérationnels, élus, exécutifs, directions techniques. Le processus de conception s'est poursuivi avec la phase de production, achevée mi-mai 2019, puis la phase de validation achevée mi-juillet 2019 avec la transmission officielle de la RAE à la commission européenne, après sa validation par le nouvel organe de gouvernance et sa présentation au congrès de la Nouvelle-Calédonie.



### 3. La refonte du cadre d'évaluation de la performance

L'évaluation des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la SEIP-NC s'effectue sur la base du suivi de douze indicateurs qui composent le Cadre d'évaluation de la performance (CEP) de cette stratégie. Ces douze indicateurs ont été identifiés lors de la rédaction de la SEIP-NC. Pour chaque indicateur des valeurs de référence et des valeurs cibles ont été choisies.

L'analyse des résultats conduite dans le cadre de la RAE 2018 pour la période de référence 2017 a révélé les difficultés que rencontre la Nouvelle-Calédonie à atteindre conjoncturellement ses objectifs du fait de sa situation économique dégradée.

Une réflexion d'ampleur a été menée sur la politique publique conduite dans le secteur de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelle et sur les outils de pilotage de cette politique. Ce travail en profondeur, mené par les services référents de la Nouvelle-Calédonie : direction du travail et de l'emploi (DTE) et direction de la formation professionnelle continue (DFPC) en lien avec les différents partenaires, va bien au-delà d'un simple réajustement des cibles annuelles pour tenir compte de la situation économique. Il a réinterrogé chacun des indicateurs pour apprécier à la fois sa cohérence mais également sa capacité à rendre compte de l'impact des actions menées.

Le nouveau CEP est présenté en annexe 1

## 4. Résumé de la RAE

### Contexte

En 2018, la SEIP-NC, soutenue par l'Union Européenne via le XIème Fonds Européen de Développement (XIème FED), s'inscrit dans un contexte complexe du point de vue économique, social et institutionnel. La Nouvelle-Calédonie connaît une récession économique, une situation de l'emploi morose, avec en perspective des échéances électorales majeures qui génèrent notamment une incertitude sur l'avenir institutionnel peu propice à une embellie économique, même si certains experts la pronostiquent. 2018 reste malgré tout une année au cours de laquelle des enjeux conséquents se sont ancrés dans la réalité des acteurs de la stratégie, tels que la mise en place d'une nouvelle gouvernance, la fondation du GIP Insertion et Evolution Professionnelles (GIEP), ou encore le projet de mise en œuvre d'un Service Public de l'Orientation (SPO). Ces avancées notables ne doivent toutefois pas faire oublier la réalité de la situation d'une partie de la population calédonienne, qui peine toujours à trouver sa place dans la société. Des progrès significatifs ont été réalisés, de nombreux dispositifs et structures existent, mais ceux-ci ne parviennent pas toujours à apporter les réponses, qualitatives et/ou quantitatives, aux besoins et attentes d'un public toujours plus nombreux et plus éloigné de l'emploi.

En 2018, les quatre collectivités que sont la Nouvelle-Calédonie et les trois provinces ont consacré à la stratégie un budget de **5 357 330 193 XPF**. L'allocation de la seconde tranche du FED s'est quant à elle montée à **715 980 000 XPF**, soit **13,4%** de ce budget.

### Réalizations / Objectif 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail

L'un des enjeux fondamentaux de la politique sectorielle de la Nouvelle-Calédonie consiste à mieux connaître les publics auxquels la stratégie s'adresse, que ces personnes soient engagées dans un parcours d'insertion ou qu'elles demeurent « sur le bord du chemin ». Il s'agit de pouvoir dimensionner et calibrer les dispositifs d'insertion les plus adaptés. Dans cette optique, une réflexion a été initiée sur une meilleure connaissance des réseaux de primo-informateurs (personnes qui interviennent au plus près de ces publics, de leurs lieux de vie, et qui assurent le rôle de courroie de transmission entre ces publics et les structures d'insertion). Parallèlement, le projet de déploiement du système d'information «RELIEF» qui permettra une traçabilité des parcours des individus, promet une mise en œuvre effective au premier semestre 2019.

Globalement le travail conséquent des structures œuvrant dans le domaine de l'insertion et de la formation, appuyé notamment sur ces réseaux, a permis en 2018 de drainer et traiter un public nombreux, soit plus de 23 500 personnes pour les 3 structures d'insertion provinciales. En outre, près de 3000 personnes se sont dirigées vers les programmes de formation professionnelle des différentes collectivités, pour un volume de stagiaires inscrits dépassant les 1700.

Développer une meilleure cohésion et une coopération accrue entre les différentes structures du réseau information insertion formation emploi (RIIFE) est une nécessité, pour continuer d'améliorer leur coordination et leur lisibilité. En 2018, le travail d'animation de ce réseau s'est poursuivi, et son institutionnalisation a pris forme avec le projet de mise en place du SPO, qui a mobilisé de nombreux groupes de travail. Cette démarche se poursuivra en 2019, pour un lancement officiel prévu en 2020.

Chantiers d'insertion, Spot, Service Militaire Adapté, Ecole de la réussite, insertion par le travail, les dispositifs ne manquent pas en Nouvelle-Calédonie, pour offrir des voies d'insertion adaptées à un public éloigné de l'emploi. En 2018, ces différents dispositifs ont une nouvelle fois fait la preuve de leur efficacité avec des résultats en termes d'accueil et d'insertion satisfaisants, mais leurs capacités d'accueil restent limitées faute de moyens (matériels, RH et financiers) au regard des volumes de population à traiter.

Enfin, l'information mise à disposition du public continue à se structurer en 2018, avec le déploiement de nouveaux espaces publics numériques, leur labellisation, ainsi qu'avec le projet de création d'un portail de l'orientation professionnelle.

En 2018, les indicateurs de performance attachés à l'objectif 1 atteignent leur cible, avec une activité de prescription qui progresse (+2points), de même que l'insertion à l'issue des formations (+9 points), lesquelles s'adressent en priorité au public cible de la SEIP, comme l'atteste l'indicateur de mesure du taux d'effort en direction des demandeurs d'emploi non qualifié. Enfin, le taux de réussite au certificat de compétences essentielles (CCE) est en progression lui aussi (+15 points).

### **Réalisations / Objectif 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi**

La Nouvelle-Calédonie est consciente des efforts à conduire pour placer l'emploi et les compétences au centre des préoccupations des entreprises au bénéfice d'une performance accrue et d'une amélioration de la situation globale de l'emploi par effet d'aspiration. Pour cela, la DTE a engagé une démarche d'accompagnement au déploiement de démarches de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) dans les entreprises. Cette démarche s'est traduite par la formalisation d'un modèle de grille de classification des emplois de la branche des industries, davantage tourné vers les compétences et les savoirs faire et être plutôt que sur le métier même si celui-ci est toujours présent.

Autre mouvement de fond, la réforme de l'alternance est effective en 2018, avec pour ambition de rénover le secteur en mettant en place un contrat unique d'alternance, en refondant le statut des centres de formation, enfin en mettant sur pied un système de financement plus équitable et transparent.

Outil fondamental également pour le développement des compétences des salariés, le FIAF a développé son activité en 2018, avec une progression significative en termes de production par rapport à 2017, de 80% du nombre de stagiaires, et de 146% du nombre d'heures de formation.

L'extension des mesures de chômage partiel a profité aux entreprises ayant à faire face à des difficultés conjoncturelles liées à la situation économique. Ces difficultés conduisent les entreprises soit à réduire leur activité et donc le temps de travail de leurs salariés, soit à suspendre totalement leur activité et à ne plus fournir de travail à leurs salariés. On constate une augmentation globale des demandes entre 2017 et 2018 de l'ordre de 36,6 % (30 en 2017 contre 41 en 2018) . Les demandes en raison d'une réduction d'activité augmentent de 27,7 %, passant de 12 en 2017 à 18 en 2018. Les demandes pour suspension d'activité augmentent quant à elles de 50 % passant de 18 à 23 sur la même période.

### **Réalisations / Objectif 3 : assurer l'efficacité de l'action publique**

L'atteinte de cet objectif s'est notamment concrétisée par l'adoption des textes sur la réforme de la gouvernance du secteur de l'emploi, l'insertion, la formation et l'orientation professionnelle. Les

nouvelles instances ont été créées officiellement, un calendrier de travail a été défini et elles ont commencé à siéger début 2019.

Les dernières démarches finalisant la constitution du nouveau groupement d'intérêt public pour l'insertion et la formation ont été réalisées fin 2018. Regroupant les missions de plusieurs établissements publics dédiés à la formation (EFPA, EMM, IDCNC), cet établissement permettra d'optimiser les moyens dédiés au secteur.

Sur le champ de l'emploi, 2018 a vu la naissance d'un nouveau Système d'Information dédié, le logiciel BOOST, développé par la province Sud en remplacement de l'application ODE. Seule la province Sud l'utilise, ce qui pour l'heure complique la production de données pays sur le placement. En parallèle, le site emploi.gouv.nc dédié au dépôt d'offre a connu une progression de 55% du nombre de visiteurs.

Par ailleurs une enquête emploi (Enquête sur les Forces de Travail, EFT) a été réalisée par l'ISEE sous la supervision de la DTE. Elle a livré ses résultats en avril 2018, indiquant un taux de chômage de 11,7% pour 2017. Les résultats de l'enquête 2018 indiquent un taux de chômage à 11,9%, 4 fois plus élevé chez les jeunes que chez les plus de 30 ans,

Enfin, une coopération a été initiée avec la structure « pôle Emploi » en métropole, de manière à pouvoir bénéficier de ses compétences et de son expertise en matière de placement. Une mission de diagnostic a été conduite auprès des services de placement provinciaux, qui a débouché sur la formalisation de recommandations pour travailler à la mise sur pied d'un service de l'emploi.

De leur côté les services de placement provinciaux ont connu une activité relativement soutenue (la province Sud enregistrant une progression importante (+ 80%) de ses placements, contrairement à la province Nord), mais contrastée, qui témoigne d'un marché de l'emploi en recherche de stabilité, au sein duquel, si la DEFM reste stable, les offres d'emploi sont en diminution à fin 2018.

### **Perspectives**

En 2019, des travaux seront lancés en lien avec un enjeu majeur de la Stratégie, celui d'une connaissance améliorée des publics. L'application RELIEF sera déployée et opérationnelle, elle permettra, entre autres, de produire les données qui consolideront les démarches de qualification des publics. Les travaux d'accompagnement du réseau RIIFE se poursuivront, avec en prévision un séminaire au premier semestre, et la mise sur pied de nouveaux groupes de travail visant à structurer le service public de l'orientation, à l'horizon 2020. Un travail avec le CHD sera initié pour développer les capacités du réseau à une meilleure inclusion des publics en situation de handicap. Enfin un travail de réflexion sur la notion de parcours sera également entrepris par la DFPC dans son rôle d'animation du RIIFE de manière à envisager des pistes d'amélioration de ce que d'aucuns considèrent comme le « parcours du combattant » du demandeur d'insertion.

Du côté des entreprises, la DTE poursuivra en 2019 ses démarches d'accompagnement des branches dans la structuration de démarches de GPEC. 2019 sera également l'année de finalisation des travaux de la réforme de l'alternance. Le FIAF quant à lui, poursuivra son activité en développant notamment une offre de service tournée vers la GPEC et l'ingénierie de formation au bénéfice des salariés d'entreprises.

La DTE s'attèlera à conduire des observations précises sur les dispositifs « conjoncturels » favorisant le maintien des salariés dans l'emploi et le développement de l'emploi, chômage partiel et Dispositif Simplifié d'Embauche.

La nouvelle gouvernance sera effective en 2019. Il conviendra de mettre en place les conditions pour un fonctionnement optimal des différentes instances, en termes notamment d'implication des partenaires sociaux et institutionnels.

Des réflexions seront menées via notamment les commissions techniques « emploi » et « observatoire » sur le déploiement d'un applicatif commun aux 3 provinces pour le traitement des demandeurs d'emploi.

Une nouvelle enquête sur les forces de travail sera déployée, qui permettra une observation avec un recul de 3 ans de la situation de l'emploi en nouvelle Calédonie.

Enfin, en 2019 seront lancés les travaux conduits par la DTE et réunissant les 3 services provinciaux de placement, avec en perspective la mise sur pied d'un service public de l'emploi à l'horizon fin 2020. Ces réflexions s'appuieront sur le diagnostic réalisé par pôle emploi et les observations de la mission réalisée en métropole sur le sujet.

## 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 XIII de la Constitution française. Elle est un modèle unique dans l'Outre-Mer français par ses institutions propres et ses compétences étendues. La Nouvelle-Calédonie dispose d'un congrès, d'un gouvernement collégial, d'un sénat coutumier, et d'un conseil économique, social et environnemental, lui aussi consultatif.

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 3/5ème des 54 sièges du Congrès.

Le congrès est compétent pour les affaires communes à l'ensemble du pays et élit un gouvernement collégial de 5 à 11 membres, dont un président qui dirige l'administration, nomme aux emplois publics, et représente la Nouvelle-Calédonie.

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

Au terme de l'Accord de Nouméa<sup>1</sup>, 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.

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

Au-delà des résultats de ce scrutin, qui renvoient à un deuxième puis éventuellement un troisième referendum (si le « non » à l'indépendance l'emporte de nouveau), la société calédonienne a connu une

---

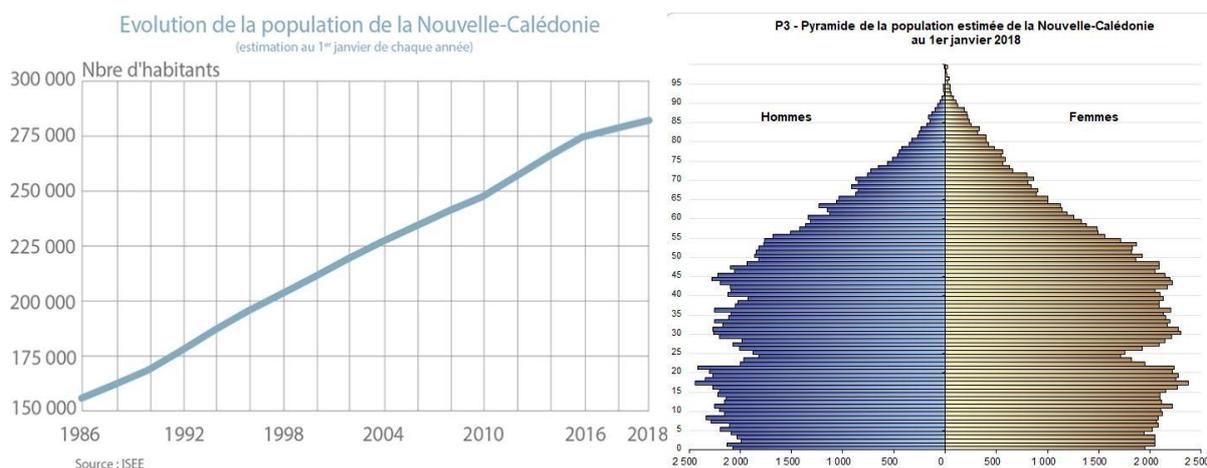
<sup>1</sup> L'accord de Nouméa, signé le 5 mai 1998, a été ratifié par un référendum local, le 8 novembre 1998. Il dessine l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie à travers des transferts de compétences. Il prévoit aussi l'organisation d'ici novembre 2018, du référendum sur l'accession à la pleine souveraineté de la Nouvelle-Calédonie. C'est de l'accord de Nouméa que résulte le statut actuel de large autonomie de la Nouvelle-Calédonie, régi par la loi organique du 19 mars 1999.

fin d'année 2018 marquée par un ralentissement économique du aux incertitudes sur l'avenir institutionnel du pays, générées par l'entrée dans ce cycle de consultations.

## Macroscopie de la Nouvelle-Calédonie

### 1. Eléments de démographie

Au-delà d'une densité de population moyenne près de 10 fois inférieure à celle de la France métropolitaine (13 habitants au km<sup>2</sup> vs 122 habitants au km<sup>2</sup>), la Nouvelle-Calédonie est marquée par une situation spécifique de par ses caractéristiques territoriales, socio-économiques et socio-démographiques. Le vaste centre très urbanisé du Grand Nouméa concentre les deux tiers de la population totale de Nouvelle-Calédonie (près de 170 000 habitants), alors que le reste de son territoire accuse une densité de population très faible. La société tribale reste quant à elle très présente en Nouvelle-Calédonie, organisant la vie de la société mélanésienne autour de la coutume dès lors que l'on quitte Nouméa et les quelques centres urbains de la côte ouest.



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

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

En vingt-cinq ans, la part des diplômés a considérablement augmenté : parmi les 15 ans ou plus, trois personnes sur quatre ont un diplôme contre moins de la moitié en 1989. Le niveau du diplôme a

également progressé ; entre 1989 et 2014, la proportion des bacheliers a été multipliée par trois à 35 % et celle des diplômés de l'enseignement supérieur par quatre à 18 %.

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

En 2014, 105 000 personnes, soit 39 % de la population totale, déclarent appartenir à la communauté Kanak. Les Européens représentent 73 200 habitants, soit 27 % des déclarations. Viennent ensuite les Wallisiens et Futuniens avec 22 000 personnes (8 %). Les autres communautés (Tahitiens, Indonésiens, Ni-Vanuatu, Vietnamiens et autres populations asiatiques) rassemblent au total moins de 6 % de la population. Près d'un habitant sur dix se déclare métis ou appartenir à plusieurs communautés. Par ailleurs, un sur dix ne se retrouve pas parmi les modalités proposées. Parmi eux, près de 20 000 (7 % de la population totale) déclarent appartenir à la communauté « Calédonienne », 3 400 personnes déclarent une communauté autre que celles proposées (1 %), enfin 6 600 personnes ne répondent pas à cette question (2 %).

## 2. Eléments macro-économiques

Au lendemain d'une forte croissance économique grâce aux secteurs miniers et à l'exploitation du nickel dans les années 1960 à 2010, la Nouvelle-Calédonie connaît depuis 2012 un ralentissement de sa croissance. L'enjeu principal étant de restaurer le plus rapidement possible une croissance plus forte, une certaine résilience de l'économie de la Nouvelle-Calédonie pourrait se dessiner. La production de nickel des opérateurs calédoniens, représentant d'importants enjeux et risques pour l'économie calédonienne, n'a globalement jamais été aussi importante, malgré le caractère volatil des marchés internationaux et les difficultés au plan local (coûts énergétiques trop importants, conflits sociaux et dégradations sur certains sites miniers).

En parallèle, la réforme « compétitivité-croissance », initiée par le gouvernement depuis 2014, montre ses premières réalisations. L'année 2018 a marqué une profonde refonte de la fiscalité indirecte en Nouvelle-Calédonie avec l'instauration au 1<sup>er</sup> octobre de la Taxe Générale à la Consommation (TGC) qui a remplacé 7 taxes préexistantes, dont la prévision de rendement s'élève en montant net pour l'exercice 2019 à 51,7 mds XPF<sup>2</sup> et entraînant une baisse significative des prix, ayant bénéficié au budget des ménages qui a également profité d'une inflation basse, et ce malgré une consommation ralentie du fait notamment de l'atonie de la croissance de l'emploi et d'une confiance dégradée.

Le secteur de l'emploi (notamment dans le BTP), a été soutenu par des mesures et des efforts publics en continu. De plus, afin de travailler à un rééquilibrage budgétaire, le gouvernement s'est engagé à réduire drastiquement les coûts de fonctionnement propres relatifs aux directions et services.

Les prévisions de croissance oscillent entre une perspective optimiste de rebond (respectivement 2% et 3% pour 2018 et 2019) selon la note de conjoncture 2018 du cabinet d'expertise Syndex, (rapport commandé par le Conseil du Dialogue Social), et une perspective plus sombre, dessinée quant à elle par

---

<sup>2</sup> Conversion franc pacifique (XPF / euro disponible infra au paragraphe « le coût de la Stratégie »

les conclusions du séminaire Amédée<sup>3</sup> qui prévoit une croissance atone (respectivement 0,1 % et 0,2% en 2018 et 2019). En tout état de cause, l'économie calédonienne reste fragile notamment du fait du manque de moteurs de relais pouvant succéder à des secteurs d'activité dont les marchés deviennent de plus en plus matures. Par ailleurs, l'attentisme global généré par l'incertitude sur l'avenir institutionnel du pays freine les velléités d'investissement des entreprises et leur capacité à se développer. Ainsi l'indicateur du climat des affaires (ICA) affiche à 87.5 en moyenne annuelle un niveau éloigné de sa moyenne de longue période traduisant une conjoncture économique morose et fébrile. Conséquence directe de ce contexte incertain en 2018, l'emploi n'a pas connu de rebond et le taux de chômage a même légèrement progressé par rapport à 2017 (+0,3 points, à 11,9%<sup>4</sup>), tandis que les perspectives restent la aussi préoccupantes puisque seule une entreprise sur trois envisage de recruter dans les années à venir. En outre, les perspectives sectorielles sont pessimistes tant dans le BTP, en déficit de lisibilité, que dans le tourisme qui a marqué le pas en 2018, et dans la métallurgie dont l'embellie du cours du nickel ne parvient pas à détendre la contrainte financière, liée aux coûts de production notamment. Malgré cela, l'investissement demeure à un niveau élevé avec des projets en cours et des perspectives (Néobus, fermes photovoltaïques, centre commercial de Dumbéa, Hôpital du Nord, extension du port maritime, ...), tandis que le secteur bancaire continue d'afficher une belle santé.

L'économie calédonienne peut donc être décrite en 2018 comme étant « sous tension, mais résiliente (...) affectée par un manque de visibilité<sup>5</sup> »

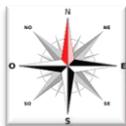
---

1.1.1.1 <sup>3</sup> Séminaire de conjoncture économique organisé chaque année sous la responsabilité de la DBAF, regroupant des experts du secteur public et du secteur privé, et permettant notamment d'établir les budgets primitifs des collectivités de manière réaliste par rapport à la conjoncture passée, présente et future.

<sup>4</sup> Une description précise de la situation de l'emploi est disponible dans le présent document, au paragraphe 7.7.3

<sup>5</sup> IEOM « conjoncture économique » n°275, avril 2019

## Le coût de la stratégie



### Repères

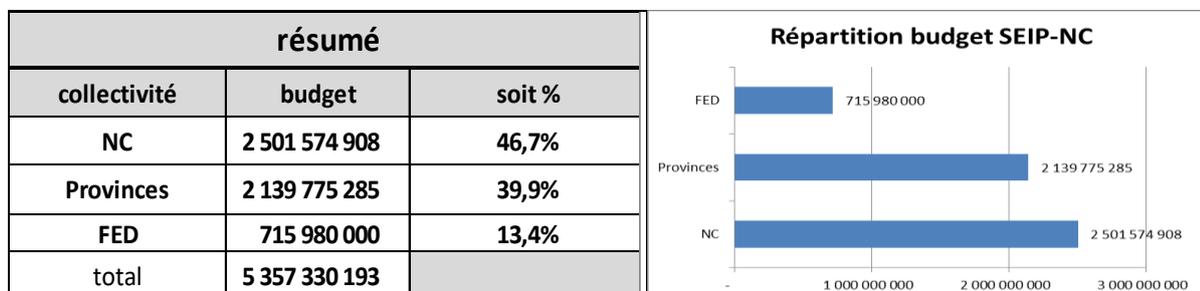
- La monnaie en cours en Nouvelle-Calédonie est le Franc Pacifique (XPF).
- Un euro est égal à 119,33 XPF
- Le SMG (Salaire Minimum Garanti) est fixé au 1<sup>er</sup> octobre 2018 à
  - Salaire Horaire brut : 926,44 XPF (7,76 Euros)
  - Salaire mensuel brut : 156 568 XPF (1312,05 Euros)

### Global

En 2019, le budget total investi par les 4 collectivités parties prenantes dans la stratégie s'est élevé à **5 357 330 193 XPF**, dont **715 980 000 XPF** au titre de la participation de l'Union Européenne (soit **13.36%**)

Près de la moitié (46,7%) de cet investissement global est apporté par la Nouvelle-Calédonie et près de 40% par les provinces.

Les crédits européens au titre du XI<sup>ème</sup> FED représentent quant à eux 13,4% du montant total, il s'agit donc d'un effort important qu'il convient une nouvelle fois de saluer, dans un contexte économique ou les finances des collectivités connaissent des difficultés significatives.



## Tableau récapitulatif des budgets SEIP et FED

### Budgets Nouvelle Calédonie

		2016		tendance 2016 / 2017	2017		tendance 2017/2018	2018	
		CFP	euro		CFP	euro		CFP	euro
mission M12	formation professionnelle	1 890 778 931	15 844 959	51,99%	2 873 815 929	24 082 929	-24,90%	2 158 274 952	18 086 608
mission M13	travail emploi	1 121 578 962	9 398 969	3,24%	1 157 864 773	9 703 048	-8,51%	1 059 279 956	8 876 896
<b>total</b>		<b>3 012 357 893</b>	<b>25 243 928</b>	<b>33,84%</b>	<b>4 031 680 702</b>	<b>33 785 978</b>	<b>25,28%</b>	<b>3 217 554 908</b>	<b>26 963 504</b>
Décaissement enveloppe FED					687 350 835			715 980 000	
soit% du budget de la NC					17,05%			22,25%	

### Budgets Provinces

		2016		ND	2017		ND	2018	
		ND	ND		ND	ND		ND	ND
budget P Iles	insertion, formation, emploi	ND	ND	ND	ND	ND	ND	367 443 706	3 079 223
budget P Nord	insertion, formation, emploi	ND	ND	ND	ND	ND	ND	652 071 758	5 464 441
Budget P Sud	insertion, formation, emploi	ND	ND	ND	ND	ND	ND	1 875 509 821	15 717 002
<b>total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2 895 025 285</b>	<b>24 260 666</b>
dont budgets délégation de compétence NC placement (total 3 Pv)								755 250 000	6 329 087
soit budget provinces Hors budget délégation								<b>2 139 775 285</b>	17 931 579

### Budgets des 4 collectivités

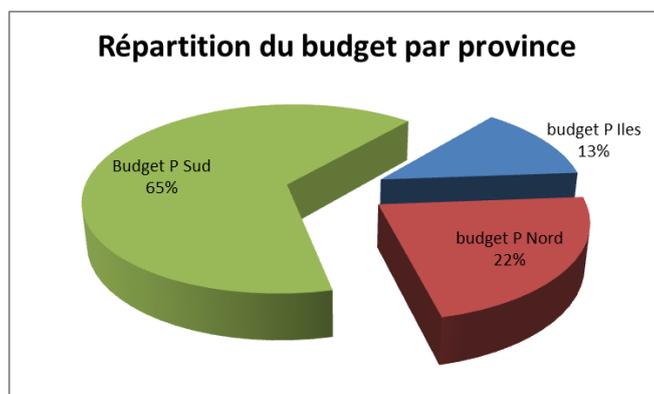
<b>total budget SEIP</b>							<b>5 357 330 193</b>	<b>51 224 170</b>
<b>contribution UE/FED en %</b>								<b>13,36%</b>

#### contribution de l'UE

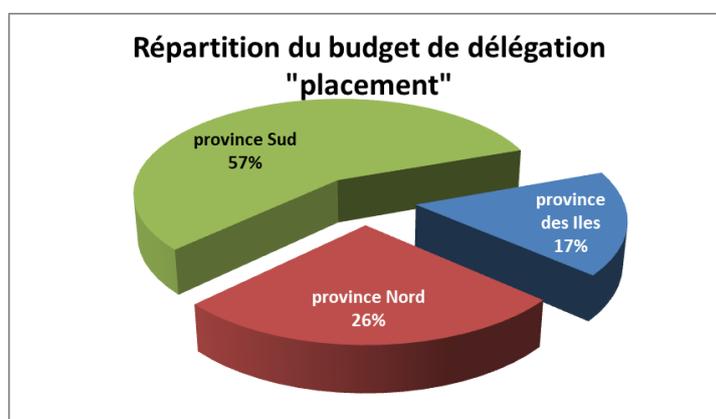
		2017	2018	2019	2020	total euro	total CFP
appui budgétaire	fixes	5 760 000	4 000 000	4 000 000	4 000 000	17 760 000	2 119 300 800
	variables		4 000 000	4 000 000	3 840 000	11 840 000	1 412 867 200
	sous total	5 760 000	8 000 000	8 000 000	7 840 000	29 600 000	<b>3 532 168 000</b>
Evaluation Audit				200 000	200 000		39 866 000

## 1. Les budgets des provinces

En 2018, les 3 collectivités provinciales ont investi dans la SEIP-NC un budget global de **2 895 025 285** XPF, dont **755 250 000** XPF au titre des conventions de délégation de placement de la NC vers les provinces. Un peu moins des deux tiers (65%) de cette somme sont financées par la province Sud, 22% par la province Nord et 13% par la province des Iles.



Budget délégation de compétence pour le placement des DE		part du budget de délégation dans le budget provincial total
province des Iles	128 392 500	34,9%
province Nord	199 386 000	30,6%
province Sud	427 471 500	22,8%
<b>total</b>	<b>755 250 000</b>	



## 2. Les budgets du Gouvernement

En 2018, le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie a investi un budget de 3 217 554 908 XPF (dont 715 980 000 XPF de crédits européens, soit 20,53%) dans la stratégie.

budget NC 2018 / dépenses	prévision 2018	réalisé 2019
<b>M12 formation professionnelle</b>	2 522 915 277	2 158 274 952
<b>M13 travail et emploi</b>	1 113 128 488	1 059 279 956
<b>total</b>	<b>3 636 043 765</b>	<b>3 217 554 908</b>

Les éléments budgétaires présentés ci-dessous sont issus du compte administratif 2018.

Ils présentent les dépenses au titre des missions M12, « formation professionnelle » et M13, « Economie et emploi ».

Il convient de préciser que le choix a été fait de ne pas inclure dans ces budgets la masse salariale des agents DFPC et DTE. En effet, le constat a été réalisé d'une difficulté conséquente à identifier précisément la part de cette masse salariale directement consacrée à cette stratégie, pour 2018, mais également pour les années précédentes (ce qui serait nécessaire pour pouvoir établir des comparaisons). Toutefois, à des fins purement informatives, une brève estimation a été conduite, permettant d'évaluer approximativement cette masse salariale à 290 000 000 XPF ce qui amènerait le budget global investi par la nouvelle Calédonie à un peu plus de 3 500 000 000 XPF (dont 715 980 000 XPF de crédits européens, soit 20%)

## **2.1. La mission M 12 « Formation professionnelle »**

### **Information, Orientation, Accompagnement**

#### **Information -Orientation**

Depuis 3 ans, l'activité de communication relative aux dispositifs de formation est réduite. En effet, la communication auprès des professionnels en insertion du réseau RIIFE (réseau de l'information, de l'insertion, de la formation et de l'emploi) est privilégiée plutôt qu'une communication grand public afin de cibler un public qui est en démarche d'insertion professionnelle. Ceci permet de concentrer le dispositif de formation sur les personnes qui ont déjà engagé une démarche de réflexion professionnelle avec un conseiller et donc de s'inscrire dans une logique de parcours et ainsi d'éviter les candidatures d'opportunité. Cette action est appelée à évoluer du fait du transfert à la DFPC en décembre 2018 des missions de l'IDC-NC relatives à l'animation et à la professionnalisation du réseau RIIFE. Des prestataires extérieurs ont été chargés d'assurer le suivi psychopédagogique des stagiaires en parcours individualisés et des boursiers territoriaux de formation en métropole et en Nouvelle-Zélande. Avec le transfert de la section orientation et accompagnement des parcours (SOAP) au GIEP-NC, la DFPC se concentrera sur les seuls parcours individualisés.

#### **Prise en charge des bénéficiaires**

La prise en charge des stagiaires de la formation professionnelle à travers des indemnités mensuelles a concerné 906 stagiaires inscrits dans des parcours collectifs et 140 stagiaires inscrits dans des parcours individualisés de formation. Cette prise en charge est complétée d'une part par le paiement des charges sociales des bénéficiaires et d'autre part, par la prise en charge des frais d'intendance quand les stagiaires bénéficient d'un hébergement proposé par le centre de formation (EFPA, CFTMC et centre d'hébergement de Touho). Ce dernier poste de dépense est en constante augmentation, il a atteint 83 millions en 2018.

#### **Préparation à l'entrée en formation**

Le budget alloué à cette action est en augmentation pour répondre à l'évolution des publics et apporter une réponse aux publics qui n'ont pas les prérequis de savoir-être ou de savoirs pour entrer

directement en formation qualifiante. Ainsi 100 personnes ont pu accéder à un parcours préparatoire de plusieurs mois avec le SPOT. 122 personnes ont intégré une plateforme découverte sectorielle ou un premier niveau d'employabilité afin d'acquérir des premiers gestes techniques permettant soit une insertion directe à l'emploi soit une poursuite dans une formation qualifiante. Par ailleurs, 45 personnes ont suivi une remise à niveau pour leur permettre d'intégrer une action de formation dans de bonnes conditions.

## Former pour l'emploi

Depuis 2016, la Nouvelle-Calédonie concentre ses efforts sur le public demandeur d'emploi sans qualification. Le public salarié est pour sa part pris en charge par le fonds interprofessionnel d'assurance formation (FIAF).

### Qualifier pour l'emploi

Cette action comprend deux dispositifs de formation collectifs : les formations accessibles par la voie de l'apprentissage et les formations de la programmation tenant compte à la fois des perspectives d'embauche offertes par le métier ciblé et de la demande sociale pour ce métier. 743 apprentis étaient inscrits dans un cursus de formation dans un des quatre CFA du territoire (CANC, CCI, CMA, UNC). 33 actions inscrites dans la programmation structurelle ont débuté en 2018 et ont permis la formation de 392 stagiaires.

55 primes à l'apprentissage ont été versées à des employeurs contre 62 en 2017 et 74 en 2016.

Par ailleurs, 5 formations conjoncturelles répondant à des besoins ponctuels en cofinancement avec les provinces ou des employeurs ont été réalisées.

Une formation de soudeur a été dispensée à des détenus du Camp Est en supplément de la formation ouvrier agricole qui est proposée depuis plusieurs années à ce public. Une formation spécifique pour les personnes en situation d'illettrisme a été suivie par 10 stagiaires.

Les frais de formation de 30 nouveaux parcours individuels de formation et de 19 stagiaires en fin de parcours ont été pris en charge pour un montant total de 32 327 572 F.

## Animer et piloter la politique de formation professionnelle continue

### Dimensionnement et adaptation des moyens humains et des infrastructures de formation

Le programme de professionnalisation des acteurs confié à l'IFAP (conseillers en insertion professionnelle, formateurs d'adultes, encadrants de chantier d'insertion, etc...) a été maintenu mais l'offre de formation a été réduite compte tenu de l'enveloppe budgétaire accordée (15 MF).

La démarche de labellisation des organismes de formation reste appuyée par la DFPC. Un partenariat avec le FIAF-NC a été mis en place pour les associer à cette certification et par ce biais, l'étendre à l'ensemble des organismes du territoire et plus seulement à ceux répondant aux commandes publiques.

Une prestation d'accompagnement à la création d'entreprise ou au retour à l'emploi salarié au profit de publics éloignés de l'emploi a été confiée à l'ADIE.

### **Animation et pilotage du dispositif de formation et de certification**

Concernant la certification professionnelle, l'essentiel des moyens financiers est consacré à l'indemnisation des professionnels participant à des jurys d'examen (13,244 MF pour 265 membres de jury ayant assuré pour 544 jours d'examen soit une hausse de 30 % par rapport à 2017). Ces examens ont concerné 712 candidats dont 571 ont validé leur certification délivrée par la Nouvelle-Calédonie (dont près de 50 % dans le secteur de la sécurité privée).

Les dépenses de fonctionnement de la direction sont de 12 176 500 F avec une consommation moyenne de 80% avec des consommations notables pour les frais de poste et de télécommunications, d'électricité, de maintenance des photocopieurs, de nettoyage des locaux et les frais de mission des agents.

## **2.2. La mission M13 : Economie et emploi**

Seul le programme « P1301-Travail et emploi » fait l'objet d'une description dans ce chapitre. Les autres programmes concernent l'économie et ne sont donc pas directement en lien avec la Stratégie. Par ailleurs, seuls les salaires de la directrice-adjointe en charge de l'emploi et du chargé de mission pour le XIème FED ont été intégrés aux calculs sur les budgets engagés par la Nouvelle-Calédonie dans la Stratégie, dans les tableaux figurant au début de ce chapitre.

### **Fonctionnement**

La dotation de l'Union Européenne au titre du XI<sup>ème</sup> Fonds Européen de Développement apparait dans cette mission M13. Il s'agit ici du 2ème versement constitué d'une part fixe et d'une part variable qui dépend de l'atteinte d'objectifs chiffrés précis. Comme la Nouvelle-Calédonie l'avait anticipé au moment de l'élaboration du budget primitif, seule une partie de la part variable a pu être versée en raison de la non-atteinte de deux objectifs. Ce versement partiel ayant été identifié et anticipé, cela n'a pas impacté la recette attendue à ce titre.

Il est à noter que l'action de contrôle du service de l'inspection a permis de percevoir une recette de 4,5 millions au titre des amendes administratives infligées pour les infractions dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

### **Dépenses**

Le budget alloué à la DTE est consommé à plus de 95%.

Il est principalement (à hauteur de presque 90%) constitué de subventions et de remboursements versés :

- Aux trois provinces dans le cadre de la délégation accordée par la Nouvelle-Calédonie pour le placement des demandeurs d'emploi.
- Au titre du dialogue social : aux organisations syndicales pour un total 150 millions (100 millions pour les organisations syndicales de salariés et 50 pour les employeurs), au Conseil du dialogue social pour 30 millions et à l'Institut des Relations sociales pour 25 millions.

La Nouvelle-Calédonie n'a pas baissé son niveau d'intervention malgré une baisse générale de son budget. Cela témoigne de son implication forte dans le champ des relations sociales pour donner les moyens aux syndicats représentatifs d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

#### **Action A1301-08 - Contribuer à la protection et l'accès à l'emploi**

L'action 8 de cette mission regroupe les dépenses engagées par la Nouvelle-Calédonie dans le cadre de sa politique de l'emploi. Pour 2018, les actions relevant du domaine de l'emploi et confiées à la DTE sont préservées et les actions développées dans la stratégie emploi insertion-professionnelles (SEIP) ont été mises en œuvre au niveau de la Nouvelle-Calédonie, malgré un contexte budgétaire contraint. Cette stratégie constitue la feuille de route des actions de la Nouvelle-Calédonie dans le domaine de l'emploi pour les 4 années à venir et elle marque un changement profond dans la gouvernance des secteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle depuis le vote par le congrès de la loi du pays du 2 octobre 2018.

La DTE gère le remboursement obligatoire des subventions aux trois provinces dans le cadre de la délégation de compétence en matière de placement des demandeurs d'emploi. Pour 2018, cette subvention a été versée et s'élève à un montant total de 755 250 000 XPF CFP au titre de l'AE. Le versement de cette subvention sera reconduit en 2019 et 2020.

Par ailleurs, les objectifs développés dans la stratégie emploi insertion-professionnelles (SEIP) se traduisent par plusieurs actions qui sont :

- L'enquête sur les forces de travail (dite enquête emploi) initiée en 2016, et conduite par l'ISEE en 2017 et 2018. Le coût de l'enquête s'est élevé à 32 MF XPF au titre de l'AE. Cette enquête a permis de mieux évaluer la situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie
- le financement des 22 parcours d'insertion par le travail estimés à un coût total de 39 600 000 XPF a été dépensé au titre de l'AE. Ce dispositif d'insertion par le travail encadré par le code du travail, propose une approche différente des dispositifs d'insertion proposées par les structures provinciales avec une finalité portée sur l'emploi. Le même dispositif sera reconduit en 2020.
- L'accompagnement des partenaires sociaux dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le cadre de travaux de révision de la grille de classification professionnelle au niveau de la branche professionnelle, s'élève à 9 231 820 XPF pour 2018. Cet accompagnement comprend le recours à un consultant spécialisé dans le domaine de la GPEC tout le long de l'année. 10780 salariés et 2721 entreprises sont potentiellement concernés.

# Deuxième partie : les résultats de la stratégie

---

## 3. Introduction générale

### Le contexte

Afin de répondre aux enjeux qui se présentent à elle, tant du point de vue économique que social, La Nouvelle-Calédonie a bâti en 2016, en collaboration avec les 3 provinces une stratégie pour l'emploi et l'insertion professionnelle (SEIP-NC). Celle-ci est directement issue du schéma d'aménagement NC 2025<sup>6</sup>, qui fixe les grandes orientations stratégiques qui structurent la Nouvelle-Calédonie sur le plan de ses politiques publiques en matière d'infrastructures, de formation initiale et continue, d'environnement, d'équipements, de services d'intérêt territorial et de développement économique, social et culturel.

La SEIP-NC a pour ambition d'être un facteur de développement économique et social. Pour cela, elle vise 3 objectifs spécifiques,

- **Objectif 1 : aider les populations les plus éloignées de l'emploi à intégrer le marché du travail**
- **Objectif 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi**
- **Objectif 3 : assurer l'efficacité de l'action publique**

Ces 3 objectifs sont déclinés en 12 actions, lesquelles se déclinent à leur tour en sous actions puis en projets. Le présent document a vocation à présenter les résultats de ces actions, sous actions, et projets pour l'année 2018, et, *in fine*, les avancées de cette stratégie (l'architecture de la stratégie est décrite sous forme de schéma en annexe 2).

## 2018

2018 constitue la troisième année de mise en œuvre de cette stratégie. Cette année a vu la poursuite des actions engagées, et le lancement de nouveaux projets. Parmi les grands événements qui ont marqué cette année 2018, sont bien entendu à citer la mise en œuvre de la gouvernance partagée du secteur et la création du Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelle (GIEP), sous la forme d'un Groupement d'Intérêt Public (GIP) regroupant plusieurs établissements de formation et certaines des missions de l'IDCNC. Ainsi, 2018 a également été marquée par la dissolution définitive de cet établissement public qui existait depuis 2006. D'importants projets structurants sont par ailleurs en marche, tels que la réforme de l'alternance, la structuration d'un service public de l'orientation et d'un service public de l'emploi, ou encore l'intégration de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la négociation collective des entreprises.

---

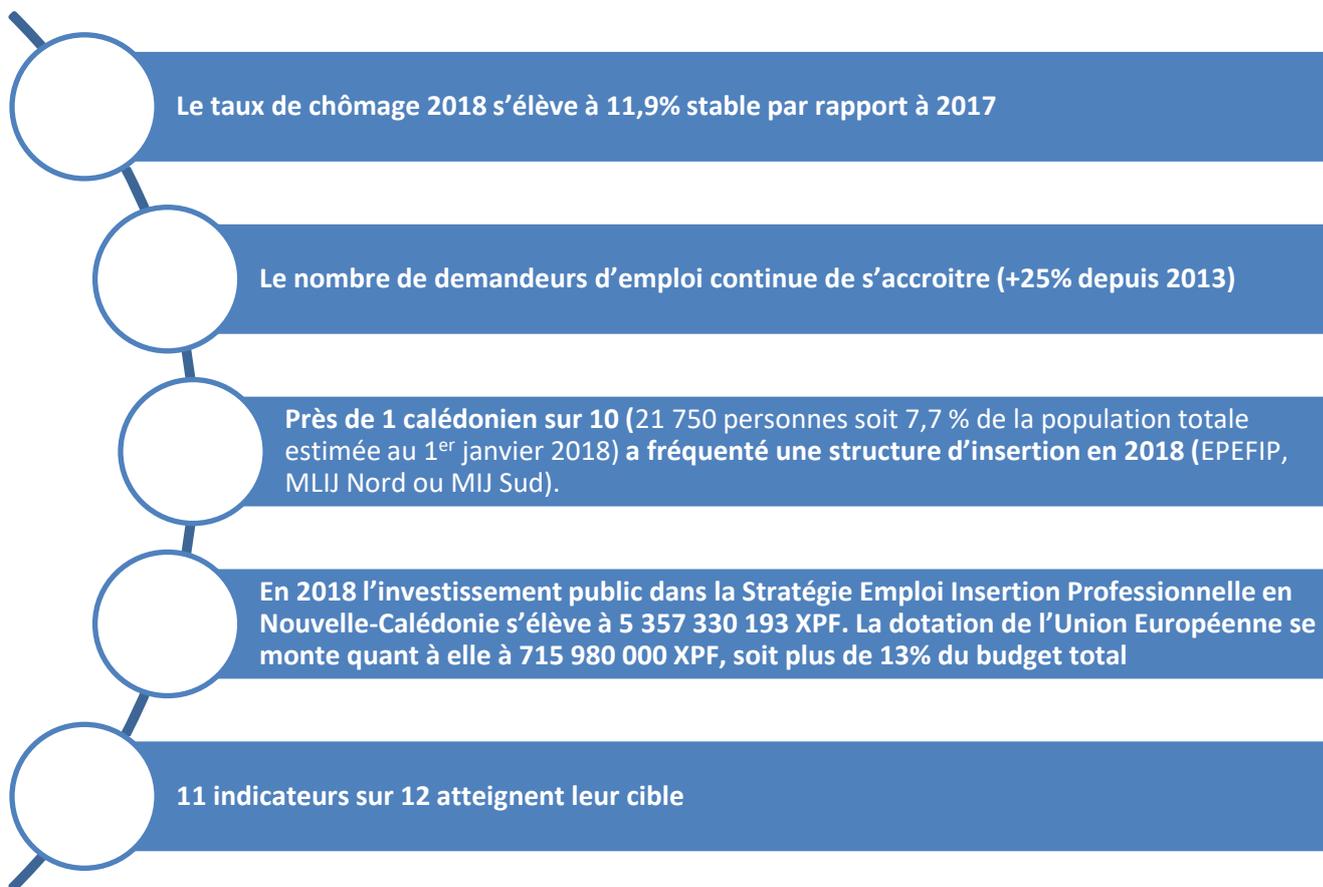
<sup>6</sup> <https://sap.gouv.nc/nc-2025>

Il est nécessaire de préciser qu'en 2018, la stratégie s'inscrit dans le contexte particulier de la proximité d'échéances fondamentales pour l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie : le référendum d'autodétermination du 4 novembre 2018 tout d'abord, les élections provinciales de mai 2019 ensuite. Même s'il est malaisé de mesurer avec précision les impacts de ces échéances sur l'environnement économique et social de la Nouvelle-Calédonie, les acteurs de la stratégie estiment dans leur ensemble que ces impacts sont réels, qu'il s'agisse de phénomènes de tensions dans la population particulièrement sensible du public cible de la SEIP-NC ou encore de manque de capacité des entreprises à se projeter. La période est donc marquée par l'incertitude sur l'avenir institutionnel de la Nouvelle-Calédonie, et par le statu quo observé lors de ce scrutin en termes de positionnement communautaire, qui interroge sur le « vivre ensemble » gravé dans le marbre de l'accord. Malgré ces éléments qui agissent en catalyseurs des inquiétudes et ne sont *a priori* pas de nature à favoriser un développement serein et prospère, certains experts affirment que l'économie connaît un rebond en 2018 après le point bas de 2015.

Autre élément de contexte significatif, la hausse prononcée des conflits du travail par rapport à 2017 illustre un environnement social qui se tend en 2018. Ainsi, différents indicateurs tels que le nombre de mouvements de grève, en hausse de 67%, ou encore le nombre de jours de grève en hausse également témoignent de cette tension

C'est donc dans cet environnement politique, social et économique ambivalent et complexe que la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle doit poursuivre les actions engagées depuis 3 ans.

### 3.1. Quelques points de repères



## 3.2. Synthèse des résultats de la Stratégie en 2018

Le tableau ci-dessous présente une synthèse 2018 des résultats de la stratégie au regard de son cadre d'évaluation de la performance.

Cadre d'Evaluation de la Performance				permet le décaissement des Tranches variables (oui/non)	valeurs de référence 2016	2018			2019		2020	
Objectif spécifique	Action	indicateurs de référence				cibles	score	atteint ?	cibles	score	cibles	score
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	oui	48,70%	49,50%	51,60%	atteint	51%		52%		
		IR.2' : effort de prise en charge de demandeurs d'emploi non qualifiés	non	1,17	1,45	1,80	atteint	1,50		1,55		
	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%	75%	80%	atteint	80%		85%		
		 IR.4' : Taux d'insertion	oui	41%	40%	50,40%	atteint	42%		43%		
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 : Grilles de classification des emplois dans les conventions collectives	non	0	1	1	atteint	2		3		
	Action.2.2 : Développer les certifications calédoniennes	IR.6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles enregistrées au RCP-NC.	non	56	60	66	atteint	62		65		
	Action.2.3 : Mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle	 IR.7' : Volume de places conventionnées en apprentissage	oui	767	835	778	non atteint	855		875		
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	mise en place et fonctionnement	atteint	mise en place et fonctionnement		mise en place et fonctionnement		
		IR.9 : Réalisation de l'enquête sur les Forces de Travail (EFT)	non	/	EFT	EFT	atteint	EFT		EFT		
	Action 3.2 : Connaître et objectiver la situation de l'emploi	IR.10: Taux de dépôt d'offres d'emploi	non	8,7%	10%	12,30%	atteint	10,5%		10,5%		
		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	sans objet	sans objet	sans objet		modification code du travail			
			IR.12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement	non	12,28%	12,50%	14,00%	atteint	13,00%		13,50%	

Ainsi sur les 11 indicateurs présentant des cibles pour l'exercice 2018, un seul n'atteint pas les résultats escomptés, l'IR 7 : volume de places conventionnées en apprentissage. Il s'agit de l'un des indicateurs retenus pour le décaissement des tranches variables de l'enveloppe du FED.

Grâce au travail réalisé fin 2018 de refonte du cadre d'évaluation de la performance, qui a permis de réaligner les indicateurs avec la stratégie, et de réactualiser leurs modalités de calculs, les autres indicateurs affichent des résultats satisfaisants.

Afin de suivre la mise en œuvre des projets et de l'ensemble des actions prévues par la SEIP NC, une équipe de pilotage opérationnelle (Task Force) se réunit régulièrement pour partager et envisager les actions correctives à mettre en place. Un outil de suivi de ce pilotage opérationnel a été créé pour garantir la traçabilité des décisions prises dans ce cadre.

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

### 4.1. Introduction

La répartition démographique est fortement contrastée en Nouvelle Calédonie, entre une zone urbaine de Nouméa et du grand Nouméa concentrant une importante partie de la population et des territoires beaucoup plus vastes mais très faiblement peuplés. Cette configuration impacte fortement la capacité des dispositifs et mesures à prendre en charge les publics cibles. En effet, d'une part il est nécessaire de disposer de réseaux en capacité de couvrir de vastes zones à densité de population faibles de manière à toucher des publics cibles dont on émet l'hypothèse (plus que plausible) d'une faible capacité à se mobiliser pour intégrer un parcours vers l'insertion. D'autre part, la capacité d'attractivité du centre économique que représente Nouméa est très marquée, générant des flux de populations qui se combinent avec un phénomène de forte congestion sur la capitale préexistant à cet exode. Ainsi, les structures ont à faire face sur le Grand Nouméa à un afflux massif de populations qui sature les dispositifs, quand ceux-ci peinent à trouver leur public dès lors que l'on se trouve « en brousse<sup>7</sup> ».

Cette situation d'enclavement de la brousse calédonienne génère également la nécessité de se doter d'outils spécifiques permettant aux populations d'accéder à l'information via le numérique ; c'est notamment l'objet d'une démarche qui sera développée plus loin, au paragraphe 5.6.

Les structures œuvrant dans les domaines de l'insertion de la formation et de l'emploi doivent faire face au flux conséquent de décrocheurs de la formation initiale de l'Education Nationale souvent combiné à la démission de la structure familiale et/ou sociale et à l'aggravation des problématiques vécues par ces populations. Les acteurs du secteur s'accordent par ailleurs globalement sur le constat de l'aggravation de ces problématiques vécues par les publics qu'ils reçoivent. Addictions, troubles psychiatriques, comportementaux, délinquance, désocialisation, illettrisme, la liste est longue des freins qui compliquent encore la capacité de ces publics jeunes et déscolarisés à s'insérer. S'adapter à ces contraintes multifactorielles et souvent croissantes s'avère particulièrement complexe pour ces structures, qui doivent par ailleurs faire face à une autre réalité, économique celle-là, avec la survenue de difficultés conjoncturelles. Cette crise économique sans précédent a fortement impacté l'économie et le marché du travail en le contraignant de manière importante. Des réductions d'effectifs ont dû s'opérer dans les secteurs les plus touchés, les employeurs privilégiant l'embauche ou le maintien dans l'emploi de salariés qualifiés et/ou possédant de bonnes aptitudes professionnelles ou des profils robustes en matière d'employabilité. Ainsi le rôle social de l'entreprise a logiquement marqué le pas, impactant la capacité des plus faiblement équipés en matière de ressources et de proximité à l'emploi à s'insérer. Combinée à ce phénomène, la stagnation voire la diminution des budgets affectés aux politiques publiques, phénomène directement imputable à une situation économique fortement dégradée, s'est traduite par un volume de places en repli dans les différents dispositifs accessibles à ces populations.

---

<sup>7</sup> Terme utilisé en Nouvelle Calédonie pour désigner les zones non urbaines

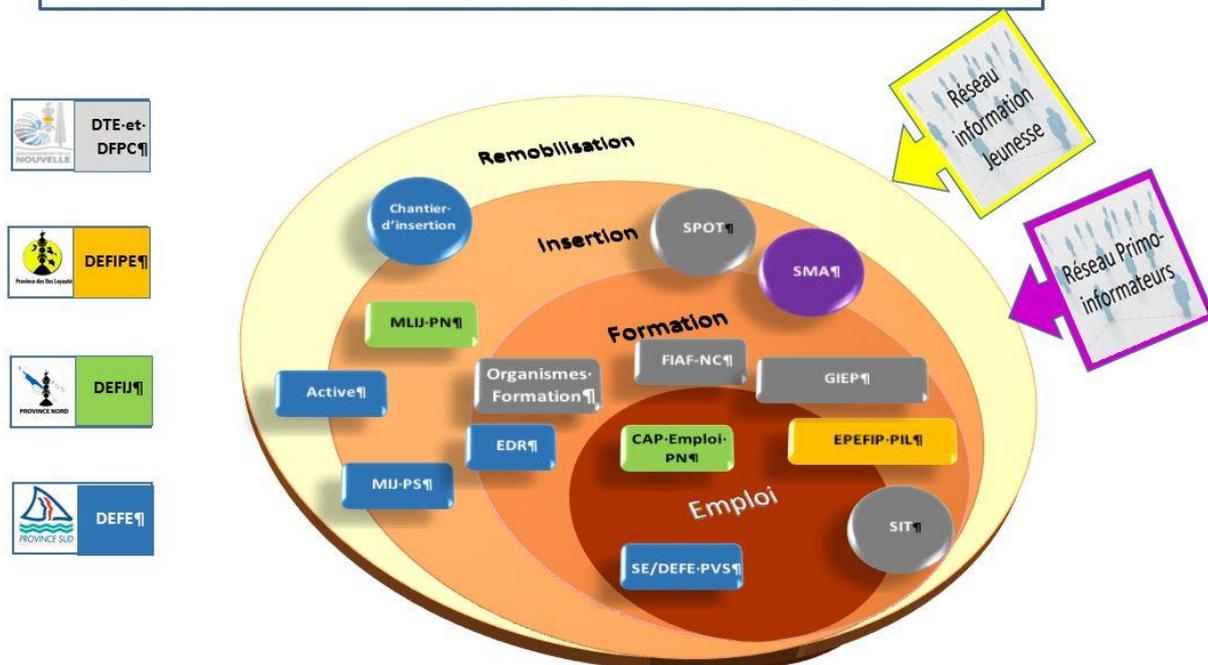
C'est dans cet environnement en mutation, complexe et très contraint, que les actions orientées vers l'accompagnement des publics les plus fragiles se sont déployées en 2018. Elles se sont notamment concrétisées par des avancées significatives sur le projet RELIEF, sur la poursuite de la dynamique de structuration du RIIFE et les travaux de mise sur pied d'un service public de l'orientation, et se sont appuyées sur l'activité dense des différents dispositifs pour l'insertion et la formation.

## Rappel : l'environnement et les acteurs de la stratégie

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

### 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 « emploi », des sphères d'activité qui convergent vers cette cible, ainsi que de leur distance à cette cible. (Pour les acronymes se reporter au lexique)



I

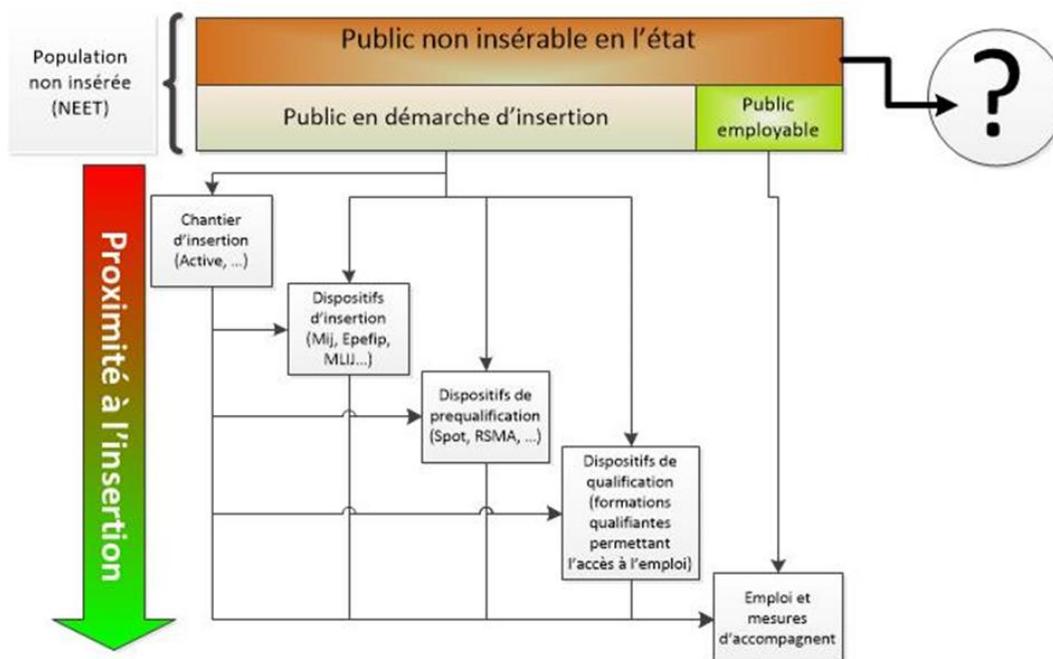
## 4.2. Action 1 : Caractériser les publics cibles

**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.

Le public cible de la SEIP-NC est défini comme « (...) les jeunes calédoniens qui sortent du système scolaire sans qualification et qui n'intègrent ni le marché du travail, ni d'autres dispositifs de formation, les personnes handicapées, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi. »

En 2018, il reste difficile de caractériser ce public cible. En effet, les outils permettant de tracer, d'identifier et de caractériser ces publics et leur parcours font encore défaut. Par ailleurs, les structures, dispositifs et mesures mises en œuvre dans le cadre des politiques sectorielles, objets de la stratégie, ne semblent toucher qu'une partie de de ces populations, celles qui sont en capacité de se mobiliser pour intégrer un parcours vers l'insertion. Il est de plus en plus probable qu'une partie de la population répondant à la définition précitée échappe actuellement aux « radars » des dispositifs de la stratégie. Cette situation de méconnaissance est illustrée par le schéma ci-dessous. Il est actuellement impossible de déterminer une volumétrie pour chacune des catégories représentées dans ce schéma. C'est l'un des enjeux de la SEIP-NC dans les mois et années à venir.



## 4.2.1. Sous action 1 : mobiliser les réseaux de proximité (Réseau des primo informateurs)

### ➤ Les Réseaux de Primo-Information

#### Contexte et enjeux

Le terme de réseau de primo-informateurs recouvre une réalité large et protéiforme. Les primo-informateurs sont des personnes qui ont été identifiées comme susceptibles d'apporter au public une information de premier niveau sur les dispositifs et mesures dédiés à l'insertion, la formation et l'emploi, ou *a minima* d'orienter les personnes vers les structures adéquates. Si la diffusion et le recueil d'information sont bien entendu des dimensions centrales de leur activité dans le cadre de ce fonctionnement en réseau, ils peuvent également être considérés comme des relais de proximité, en ce sens que ces réseaux fonctionnent comme des courroies de transmission entre les populations et les structures.

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

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

Au-delà de cette dimension de réseau et de personnes, peut également être évoquée la notion de fonction de primo-information. C'est le rôle notamment des événements de type salons de l'orientation de l'insertion et de la formation organisés ponctuellement par différentes structures et dont la vocation est de drainer une population de jeunes en demande d'insertion, afin de leur permettre d'accéder à une information précise, voire à une première étape de mise en parcours.

Réalisation 2018

#### **Primo-information en province Nord.**

En province Nord, des comités communaux servent de courroie de transmission entre les populations et la MLIJ Nord. En 2018, une cinquantaine de réunions se sont tenues.

Par ailleurs, toujours en province Nord la Mission Locale d'Insertion des jeunes (MLIJ PN) a organisé à Poindimié, les 10 et 11 juillet 2018, le Salon de l'Orientation, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (SOFIP). Ce salon a attiré 269 jeunes en demande d'insertion de 18 à 35 ans (sans compter les publics scolaires).

Ce type d'événement est particulièrement adapté à la configuration géographique et sociale de la province Nord, car il permet de réunir sur un même lieu les acteurs de la formation de l'insertion, de l'emploi de l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, et bénéficie d'une notoriété qui en fait un temps fort de l'année. Il représente une très bonne opportunité pour le public concerné de s'informer sur l'offre en matière de dispositifs d'insertion et de formation et identifier les aides et mesures

existantes et de s'orienter vers les secteurs porteurs. Conscientes de son intérêt, certaines mairies de la province Nord mettent à disposition des bus pour permettre au public de se rendre sur le site du salon. Un point est réalisé 3 mois après le salon pour mesurer ses effets en termes de démarrage de parcours d'insertion.

### **Primo-information en province des Iles**

En province des Iles, le réseau de primo information est diversifié et protéiforme. La structure sociale, tribale et coutumière y reste très présente via un maillage du territoire qui permet à des structures telles que l'EPEFIP de se faire connaître et de faire connaître très largement ses dispositifs. L'EPEFIP s'appuie en particulier sur le tissu associatif (association de jeunes, de femmes, de pêcheurs, ...) pour diffuser ses informations. Autre facteur très largement usité de diffusion de l'information, les évènements religieux, culturels, économiques (fêtes de fin d'année, fête de la vanille, carrefour des jeunes, ...) permettent une interaction entre les publics de jeunes notamment et les agents de l'EPEFIP. Enfin, organisé annuellement, le salon de l'emploi, de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelle (SEOFIP) est un évènement incontournable de rencontre entre public et professionnels du secteur. Organisé en juillet 2018 à la tribu de Xepenehe à Lifou, Il a réuni 95 structures réparties dans 4 espaces d'animation (espace recrutement, espace rencontre métier, espace micro projet, espace addictologie et handicap). Le SEOFIP a accueilli plus de 1000 visiteurs et participants (jeunes scolarisés, demandeurs d'emplois de tous âges, promoteurs et salariés, organismes de formation, ...) en recherche d'informations ou en démarche de promotion. La fréquentation est majoritairement scolaire (75 %). Cette surreprésentation des scolaires peut trouver son origine dans la démographie des Iles Loyauté, qui s'incarne dans une pyramide des âges creusée dans la tranche des 18/35 ans, en raison de l'exode toujours important des jeunes Loyaltiens attirés par les perspectives économiques offertes par la capitale. Suite aux contacts pris dans le cadre de ce salon, une partie des demandeurs d'emplois sont revenus vers l'EPEFIP, notamment pour solliciter leur inscription sur des formations.

Bien entendu, l'EPEFIP a pris le virage du numérique, puisqu'en 2018, les personnels estiment que les réseaux sociaux prennent une place prépondérante dans l'échange d'information entre eux et les jeunes.

### **Primo-informateurs en province Sud**

La province Sud, via son Service Médiation Prévention Insertion (SMIP) de la DEFE, a mis en place depuis longtemps un réseau de médiateurs qui interviennent au plus près des populations pour les accompagner dans leurs démarches, quelles qu'elles soient. Pour exercer leurs missions les médiateurs développent une palette étendue de capacités relationnelles et d'adaptation les conduisant à s'investir. Ils contribuent également à formaliser et faire circuler les informations entre le terrain et les collectivités provinciales, entre le monde médical et sanitaire, le monde de l'emploi, de la formation, de l'insertion et la sphère sociale. Le travail de réseau est essentiel pour mener à bien ces missions : L'équipe des encadrants doit effectuer un grand nombre de démarches, de rencontres, de recherches, d'analyse en amont et en aval de la rencontre avec le public. En cela, que le dispositif répond aux objectifs définis par la province : un service de proximité pour lutter contre l'exclusion et l'isolement des populations facilitant l'accès à l'administration et l'information. Le dispositif des médiateurs rencontre un public hétérogène, constitué de salariés, de responsables

d'association, de gens des tribus, des quartiers, mais la grande majorité des administrés rencontrés sont les demandeurs d'emplois des tribus.

En 2018, les agents médiateurs ont vu leurs fonctions relationnelles fortement encadrées compte-tenu du grand nombre de leurs interlocuteurs et leur diversité (directions provinciales, communes, organismes, entreprises, collectivités, usagers, professionnels de santé...). La direction de la DEFE a souhaité que les médiateurs priorisent les actions en faveur de l'identification des jeunes diplômés et en général des jeunes en situation d'isolement, et qu'ils favorisent les actions au profit de l'insertion professionnelle et du développement économique.

Du fait de la vocation du dispositif à être un service de proximité en direction des populations de la province Sud éloignés des centres administratifs, 72% des actions des médiateurs ont concerné les zones hors-agglomération.

En 2018, **54 717** actions ont été réalisées par ce réseau.

### ➤ **Le réseau « Information Jeunesse »**

Le réseau Information Jeunesse quant à lui, dispose d'un important niveau de structuration. Coordonné par le Centre Information Jeunesse de Nouvelle-Calédonie (CIJ-NC) à Nouméa, le réseau compte 21 structures (points informations jeunesse et bureaux informations jeunesse (PIJ et BIJ)) réparties sur les 3 provinces.

Inscrit dans le Réseau Information Jeunesse au niveau national, le CIJ-NC assure le développement, l'animation et la formation des acteurs de son réseau. Il veille également à mettre à disposition un fonds documentaire fréquemment réactualisé sur l'ensemble des informations sur tous les sujets dont les jeunes expriment le besoin. Enfin, fort du maillage territorial de ces 21 structures, il coordonne la mise en œuvre d'animations spécifiques. Du fait de ce maillage et de l'implantation de PIJ et BIJ dans de nombreuses zones de la Nouvelle-Calédonie, parfois reculées, les animateurs de ce réseau sont en contact quotidien avec les jeunes, et notamment avec les publics en difficultés d'insertion, publics cibles de la SEIP-NC. Ainsi, la connaissance dont disposent ces primo-informateurs sur ces publics, ainsi que leur action d'information et parfois de guidage desdits publics, est fondamentale sur un territoire comme celui de la Nouvelle-Calédonie. Il s'agit d'un véritable atout qui sera mobilisé lors de travaux visant à optimiser la caractérisation de ces publics.

Les sites information jeunesse fonctionnent tous sur un mode similaire, à savoir accueil, écoute, prise en charge de la demande si elle concerne une information disponible sur site et/ou orientation vers la structure *ad hoc* lorsque nécessaire. En tant que primo-informateur, cette fonction d'analyse de la demande et de guidage est fondamentale, notamment avec les publics les plus en difficulté, qui se caractérisent par un déficit d'appréhension de leur environnement et de capacité à autonomiser leur recherche. Les PIJ du nord précisent que l'accueil concerne tous les public « *mais plus particulièrement les jeunes qui viennent de quitter le cursus scolaire ou qui sont en échec scolaire*<sup>8</sup>. Ces jeunes viennent principalement pour se renseigner sur les formations qui existent en province Nord ou sur le dispositif service civique (...)»

---

<sup>8</sup> Extrait du bilan d'activité du PIJ de Hienghène

Les actions menées par les PIJ, au-delà de leur fonction d'accueil sur site, se présentent sous la forme de tournées d'information en tribu, de permanences dans des endroits clefs (marchés...) de participation à des événements, et d'activités menées en partenariat avec des structures formation insertion ou emploi (salons, ateliers CV, tournées d'information avec le RSMA, ...).

Les PIJ du nord, grâce à une coordination active, disposent d'outils standardisés pour suivre la fréquentation de leur public et réaliser des bilans d'activités.

### **Réalisation 2018**

En 2018, le CIJ-NC a poursuivi son activité structurante. Le dynamisme de cette structure s'incarne dans les différentes activités de terrain et les travaux de partenariat réalisés en 2018. Le réseau information jeunesse dispose en outre d'un maillage territorial important, il est présent dans 18 communes (CF carte de l'information jeunesse 2018 en annexe 3)

La stabilité des personnels au sein du réseau justifie l'absence de mise en œuvre de formation initiale pour les nouveaux arrivants mais un programme de développement des compétences des personnels en poste est à l'étude pour 2019. Cette démarche de professionnalisation s'est également incarnée dans une formation de formateur suivie par l'informatrice jeunesse du CIJ-NC de Nouméa qui lui permettra de mettre sur pied et animer des modules de formation. D'autres démarches de sensibilisation / formation ont été organisées par le CIJ-NC, notamment une « tournée » de sensibilisation et de formation des jeunes à la relève des cadres de la vie associative.

S'agissant de sa mission première, le CIJ-NC enregistre pour 2018 une progression nette de la fréquentation/l'utilisation de ses outils, qu'il s'agisse de matériels d'animation de stands d'information ou des outils numériques, notamment les réseaux sociaux qui enregistrent une progression de 30% de leur fréquentation. Le profil type de l'utilisateur de la page facebook du CIJ-NC est celui d'une femme de 18 à 34 ans.

Le CIJ-NC a également été systématiquement présent sur différents événements ayant pour objet l'information des jeunes (semaine de l'orientation au lycée Lapérouse, salons de l'emploi, de la formation et de l'insertion, ...)

Le CIJ-NC s'est résolument inscrit dans la démarche portée par la DFPC dans le cadre du chantier SPO (cf infra paragraphe 2.4) et l'animation du réseau RIIFE, mais également dans divers travaux en lien avec son activité (états généraux de la jeunesse notamment).

Le CIJ-NC est également très actif dans le cadre de la mobilité des jeunes, via sa plateforme mobilité. Il participe donc activement à différents programmes tels qu' »Erasmus + « permettant des échanges internationaux avec une population de jeunes calédoniens.

L'IJ Nord, de son côté a connu des difficultés importantes en termes de financement notamment pendant l'année 2018, avec des retards de versement des subventions notamment, qui ont considérablement gêné la gestion des PIJ.

Toutefois, le réseau IJ nord a poursuivi son activité avec notamment l'organisation d'activités en partenariat avec la MLIJ Nord et avec Cap Emploi (ateliers de techniques de recherches d'emploi ou

de découvertes de métiers par exemple, ...), mais également aux cotés de jeunes pour les accompagner dans le montage d'associations.

L'IJ nord remarque en 2018 une difficulté de plus en plus importante pour les jeunes qui fréquentent ses sites à accéder aux formations. Ce phénomène s'explique notamment par la raréfaction des formations, qui génère des incompatibilités de calendrier ou de projets.

### Fréquentation :

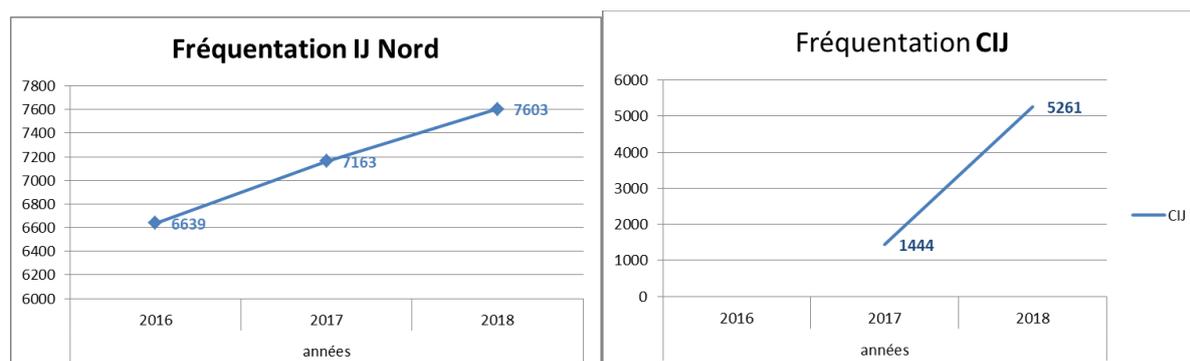
Globalement, l'IJ constate un afflux de population toujours plus conséquent. Sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, 16119 visites ont été enregistrées (en l'absence de données personnelles, la charte IJ garantissant l'anonymat des visiteurs, il n'est pas possible de ramener ce chiffre à un volume d'individus différents)

fréquentation IJ NC	Sud Mij	sud CIJ	nord	iles	total
2017	3497	1444	7603		12544
2018	3695	5261	7163		16119

En 2018 le CIJ-NC Nouméa enregistre 5261 accueils soit presque 4 fois plus qu'en 2017 (1444). 61% du public accueilli est féminin. La fréquentation des PIJ en province Nord progresse également de manière significative (+ 14 %) entre 2016 et 2018 ce chiffre est à mettre en parallèle de la fréquentation des sites de la MLIJ Nord, en nette régression (-20%, cf. paragraphe 2.3.3)

La typologie du public est majoritairement constituée de demandeurs d'emplois, d'inactifs et d'étudiants.

En 2018, le Réseau Information Jeunesse Nord a enregistré 7 603 passages dont 38% d'hommes et 62% de femmes). 14 % des personnes enregistrées fréquentaient ces points information jeunesse pour la première fois, les autres étant déjà connus.



Globalement, la fréquentation du réseau information jeunesse, qu'il s'agisse des sites du sud ou du nord est caractérisée par un phénomène de forte progression du flux des demandeurs (+ 28%). Les personnes qui fréquentent les sites IJ sont majoritairement en recherche d'informations sur l'emploi et la formation (items les plus fréquemment cités dans les demandes d'information par les populations enregistrées). Il s'agit en majorité de personnes jeunes et n'exerçant pas d'activité professionnelle (demandeurs d'emploi ou scolaire/étudiants).

A noter tout de même qu'un visiteur sur 4 enregistré est salarié. Toutefois en l'absence de possibilité de croiser les données sur le statut et le type de demande, il est impossible d'affirmer que ces salariés sont en recherche d'information visant une évolution professionnelle.

Le profil type d'une personne qui fréquente un site IJ est celui d'une femme jeune (de 18 à 30 ans) demandeuse d'emploi, en recherche d'information sur l'emploi ou la formation.

Le réseau information jeunesse est donc clairement identifié par la population comme « une première porte à pousser » lorsqu'on s'engage dans une démarche d'insertion professionnelle.

### **4.2.2. Sous action 2 : RELIEF**

Le système d'information RELIEF (Réseau d'Echange et de Liaison d'Information pour l'Emploi et la Formation) est un outil global d'échanges d'informations qualifiées et d'aide à la décision. Il a vocation à apporter aux partenaires du domaine de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle des données fiables et à jour, et de permettre de réaliser les indicateurs nécessaires au pilotage des politiques publiques du domaine.

Ce système d'information a pour but de faciliter, d'une part, l'orientation et l'insertion professionnelle des usagers (jeunes en insertion, demandeurs d'emploi, stagiaire, etc.) et, d'autre part, de simplifier l'activité des conseillers, utilisateurs des différentes applications opérationnelles. Il a également pour vocation d'améliorer le suivi stratégique du domaine.

Après une phase d'audit du projet Relief 1 qui s'est déroulé en 2017, la DFPC a décidé de repartir sur un nouveau projet RELIEF en tenant compte des enseignements du premier projet. Une équipe projet a été constituée au sein de la DFPC avec le recrutement d'un chef de projet et le conventionnement avec un prestataire pour réaliser l'accompagnement méthodologique du projet. Cette organisation a permis de réunir un premier comité de pilotage le 30 août 2018 pour lancer le projet officiellement et recueillir l'accord de principe des différents partenaires. Dès octobre, un cahier des charges a été produit qui a permis de sélectionner un prestataire en charge du développement informatique en décembre 2018. Le prestataire s'est engagé sur un planning serré avec la livraison du lot 1 permettant de présenter dans une interface unique les données issues de SEFORA et de la CAFAT au mois de mai 2019.

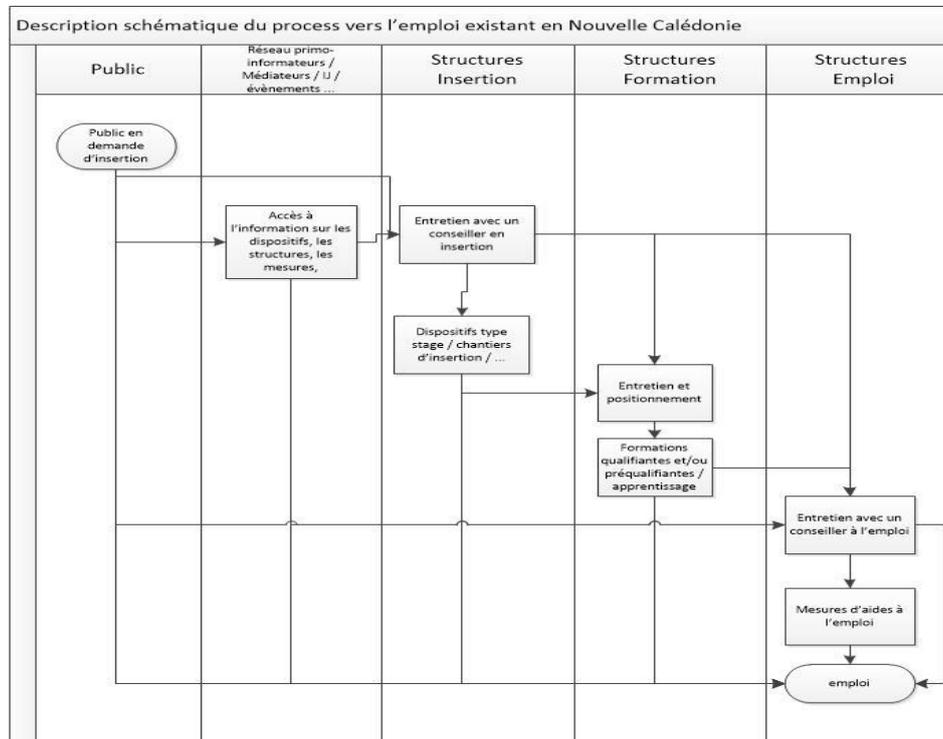
Le budget dédié à ce projet en 2018 a été de 2,1 millions XPF pour l'accompagnement méthodologique et 3,6 millions XPF pour un équivalent temps plein de chef de projet pendant 6 mois.

### **4.2.3. Focus sur : l'accueil des publics et la prescription de dispositifs**

L'enjeu fondamental du vaste système Insertion/Formation/Emploi est de mettre en place le processus le plus efficient possible, permettant tout d'abord de capter les flux de populations en attente d'insertion, puis de mettre à disposition de ces publics les dispositifs les mieux adaptés, dans un environnement complexe du point de vue institutionnel et socio-démographique (cf. supra).

Pour ce faire, et malgré la nécessaire évolution vers une plus grande efficacité du réseau et une meilleure coordination, notamment interinstitutionnelle, des politiques publiques du secteur, le maillage territorial des structures et dispositifs existants permet d'accompagner les publics à travers une succession d'étapes vers l'insertion professionnelle.

Ce processus peut être schématiquement décrit comme suit :



Ainsi, une personne peut suivre un parcours qui l'emmènera de sa première demande d'information vers l'emploi en passant ou non par un certain nombre d'étapes. Une personne pourra par exemple bénéficier d'un stage en entreprise organisé et financé par une structure provinciale type MIJ, suivi d'une formation qualifiante financée par la Nouvelle-Calédonie et mise en œuvre par un organisme de formation type GIEP, enfin d'une mesure d'aide à l'emploi financée par une autre province et portée par une structure pour l'emploi, avant de trouver un emploi qui lui corresponde. Une autre personne pourra tout à fait accéder à l'emploi par ses propres moyens, sans bénéficier d'aucun accompagnement de la puissance publique. Entre ces deux situations, de nombreuses combinaisons sont possibles dues aux possibilités d'interactions qui existent malgré tout entre les différents dispositifs. Ces interactions ont pour but de permettre aux personnes en demande d'insertion de disposer des meilleurs outils leur permettant de cheminer vers l'emploi.

### ➤ L'activité des structures d'insertion (prescriptrices de dispositifs)

#### CONTEXTE ET ENJEUX

Chaque province dispose d'une structure (EPEFIP en province des Iles, MLIJ nord en province Nord et MIJ Sud en province Sud) dont la vocation est d'intervenir au bénéfice des publics en difficultés, en

proposant une gamme de dispositifs et de mesures destinés à accompagner ces personnes vers l'insertion.

Ces structures sont nettement identifiées par le public en demande d'insertion comme susceptibles de les accompagner dans la mise en œuvre d'un parcours vers l'insertion. Ainsi, chacune de ces structures est au centre d'un vaste réseau ou se tissent d'étroites relations entre les conseillers des structures, les primo-informateurs et bien entendu les publics, sans oublier les autres acteurs du réseau RIIFE (directions provinciales, organismes de formation, autres structures...).

Au total, 91 personnes travaillent dans ces trois structures, 52 agents à la MIJ sud, 18 agents à la MLIJ Nord, et 21 agents à l'EPEFIP. Il faut préciser que l'EPEFIP dispose d'un positionnement particulier puisqu'en tant que guichet unique, il combine les missions insertion, formation et emploi.

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

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

Les process en question sont présentés en annexe 4

## **ACTIVITE DES STRUCTURES EN 2018**

### **L'EPEFIP**

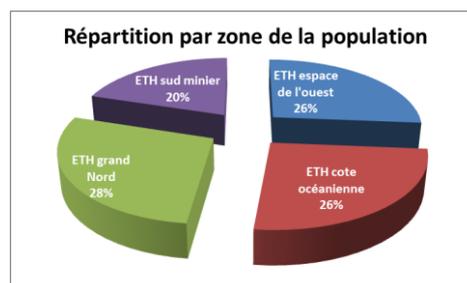
Créé en 2006, l'établissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle (EPEFIP) est chargé de mettre en œuvre la politique de l'emploi, de la formation et de l'insertion professionnelle de la province des îles Loyauté (PIL), avec la particularité conférée par ses missions d'être un « guichet unique ». Il dispose notamment pour son fonctionnement du Centre de Formation des Iles Loyauté (CFIL), d'une superficie de 800 m<sup>2</sup> (financé par le IX<sup>ème</sup> FED) et d'un centre d'hébergement. Les antennes de Maré et Ouvéa sont logées dans les bâtiments de la Province des Iles Loyauté.

En 2018, l'EPEFIP a accompagné ses publics via notamment le Revenu des Iles Loyauté (RIL), dispositif ayant pour ambition d'accompagner les demandeurs d'emploi vers une insertion professionnelle,

économique, sociale et culturelle. Il s'agit de viser l'installation dans les secteurs productifs, l'acquisition ou l'amélioration d'une qualification professionnelle, enfin le développement de l'autonomie sociale de la personne accompagnée. 275 bénéficiaires ont bénéficié de ce dispositif durant l'année 2018 dont 142 de la commune de Lifou, 52 de la commune de Maré et 81 de la commune d'Ouvéa. Le profil type du bénéficiaire est celui d'un homme de 27 à 45 ans, de niveau V.

### **La MLIJ Nord :**

La MLIJ Nord intervient dans un environnement géographique divisé en 4 entités territoriales homogènes (ETH), qui sont autant de zones correspondant à des réalités économiques spécifiques. L'ETH « espace de l'Ouest » correspond à la zone communément appelée VKPP (Voh Koné Poya Pouembout), pôle économique important de la province Nord, avec en son centre son chef-lieu, Koné. Cette zone a connu un développement conséquent ces 15 dernières années, avec le montage de l'usine métallurgique du Nord. L'antenne de la MLIJ de Koné est celle qui accueille le plus grand nombre de jeune en Province Nord car les débouchés économiques y sont plus nombreux. L'ETH « Grand Nord regroupe les communes de Kaala-Gomen, Koumac, Poum, Belep, Ouegoa et Pouebo. L'activité économique du Grand Nord repose sur l'agriculture, la pêche, la mine, l'artisanat. Les débouchés sont faibles pour les jeunes de cette région. L'ETH « cote océanique » regroupe 4 communes : Hienghène, Touho, Poindimié et Ponerihouen. Les activités économiques sont surtout tournées vers le secteur primaire et tertiaire. La pêche l'agriculture, le tourisme, les structures publiques représentent un bassin non négligeable du marché de l'emploi et de la formation. Poindimié comme Koné et Koumac sont des pôles attractifs dans leur ETH. Enfin l'ETH « sud minier » regroupe les communes de Houailou, Kouaoua et Canala. Les importants centres miniers de cette zone constituent un secteur d'activité offrant le plus de débouchés d'emploi et de formation dans cette région. Le profil type de la personne accueillie par les antennes de la MLIJ Nord est celui d'une femme de plus de 26, célibataire sans enfant, de niveau V ou IV, sans moyen de locomotion (quelques différences existent entre les ETH)



Globalement, les publics accueillis sont majoritairement sans enfant, ce qui pourrait laisser supposer que dans le nord, le fait d'être responsable de famille peut représenter un frein aux démarches d'insertion (simple hypothèse qu'il serait nécessaire de vérifier). Par ailleurs, il est surprenant de noter que la plupart des personnes accueillies disposent d'un niveau V voire d'un niveau IV, ce qui tendrait à montrer que les publics de plus faible niveau de qualification (infra V, c'est-à-dire le public cible de la SEIP-NC) ne se dirigent pas vers la MLIJ Nord (là encore, il s'agit d'une hypothèse à vérifier).

## **Le MIJ Sud**

La MIJ Sud compte 9 antennes et 16 permanences, et couvre l'ensemble des communes de la province Sud pour assurer un service de proximité au bénéfice du plus grand nombre de jeunes.

L'antenne MIJ de Nouméa représente à elle seule 66% du nombre de jeunes accueillis, informés et orientés et 62% du nombre de jeunes accompagnés

En 2018, le profil type du jeune accueilli, informé et orienté reste le même qu'en 2017 et 2016, à savoir une jeune femme de 18 à 21 ans, sans qualification

La MIJ Sud comprend une mission d'Information Jeunesse, dont l'offre se décline à travers différents services, Bureau d'Information Jeunesse (BIJ), Points Information Jeunesse (PIJ), actions d'information organisées par la MIJ ou par ses partenaires. L'Informateur Jeunesse est le pilier de cette offre de service. Il est le premier contact du jeune et assure des missions d'accueil, d'information et d'orientation du demandeur. En 2018, les BIJ / PIJ sont principalement sollicités pour de l'information relative au CV, à la lettre de motivation et à la recherche d'emploi ainsi que pour leurs espaces numériques.

Plusieurs animations thématiques sont organisées chaque année au sein de la MIJ s'adressant aux jeunes fréquentant la MIJ, mais pouvant également concerner les scolaires, les parents, les accompagnateurs ou les partenaires de proximité. En 2018, 38 animations thématiques ont été proposées au sein des antennes MIJ province Sud. Enfin, la MIJ a participé à 20 manifestations partenariales où 2 097 passages ont été comptabilisés.

L'Informateur Jeunesse propose tout au long de l'année des réunions d'information collective sur les prestations, outils ou dispositifs proposés par la MIJ, en particulier ceux liés aux démarches d'insertion professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi. En 2018, la MIJ a organisé plus de 220 réunions sur 9 thématiques d'information collectives au sein de ses antennes.

L'accompagnement personnalisé vers l'emploi s'adresse aux jeunes de 16 à 26 ans sortis du système scolaire et en recherche d'insertion professionnelle. Au-delà de l'objectif d'emploi ou de formation, l'accompagnement proposé vise également l'autonomie du jeune tout au long de son parcours et prend en compte l'ensemble des difficultés d'insertion que peut rencontrer le jeune, tant sur le plan social que professionnel. Pour cela, le conseiller de la MIJ s'appuie sur un réseau important de partenaires : entreprises, service de l'emploi, organismes de formation, services de santé, de l'action sociale, du logement, associations, etc. En 2018, 5953 jeunes ont été accompagnés, dont 1571 premières inscriptions. Le profil type de la personne accompagnée est celui d'une jeune femme (moins de 21 ans) titulaire d'un baccalauréat.

## **Réalisations 2018**

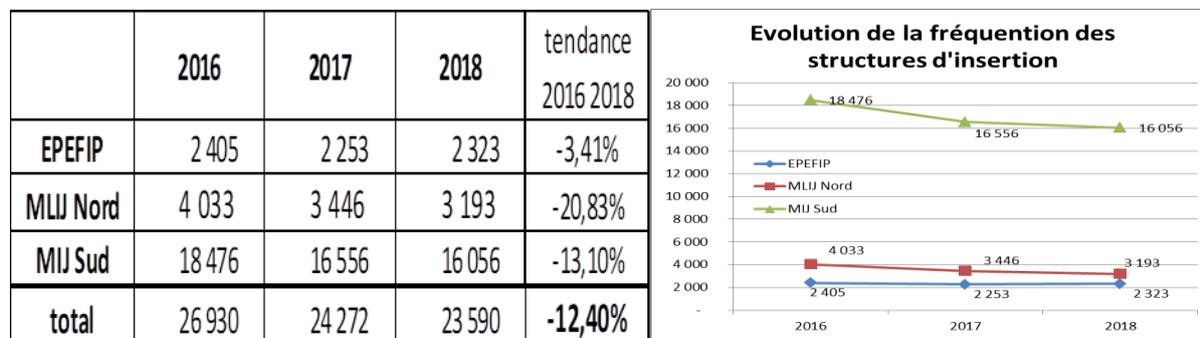
Au total à elles trois, ces structures auront accueilli en 2018 21 572 personnes, soit 0,8% de moins qu'en 2017. Ce volume de public accueilli reste très important, puisqu'il représente **7,7%** de la population totale de la Nouvelle-Calédonie (population estimée de 278 500 habitants au 1<sup>er</sup> janvier 2018<sup>9</sup>). Ce chiffre doit probablement être quelque peu pondéré par le fait qu'en l'absence d'un

---

<sup>9</sup> Source : ISEE

système d'information commun aux trois structures, elles ne sont pas en mesure d'identifier dans leur population les personnes qui se présentent à elles après s'être présentées dans une autre structure.

Cette fréquentation est globalement en baisse ces trois dernières années comme le montre le graphique ci-dessous même si cette baisse est moins sensible à l'EPEFIP qui connaît un regain de fréquentation en 2018 par rapport à 2017.

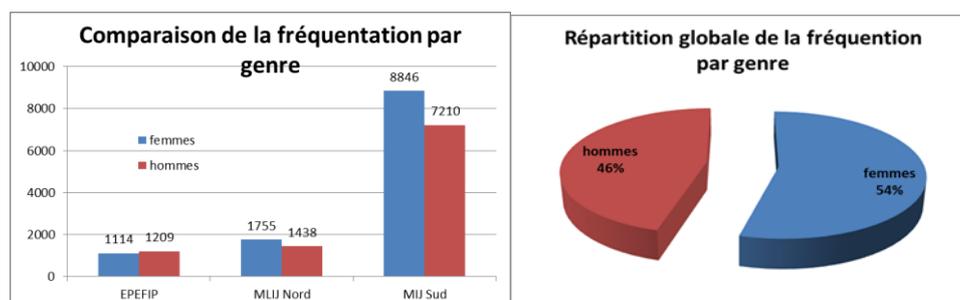


En trois ans, cette fréquentation globale a diminué de plus de 12%. Ce phénomène est relativement faible à l'EPEFIP avec seulement 3,4%, mais particulièrement marqué à la MLIJ Nord, avec près de 21 % de diminution et assez sensible également à la MIJ sud (13%).

S'agissant de la MLIJ Nord, la baisse de la fréquentation est due au gel du financement des actions compte tenu de la restriction budgétaire globale qu'a subi la structure. En trois ans, elle a connu une restructuration de fonctionnement, une réforme de ses actions et un assainissement de ses dettes qui lui permet à ce jour une visibilité et une lisibilité plus grandes de son action sur son territoire.

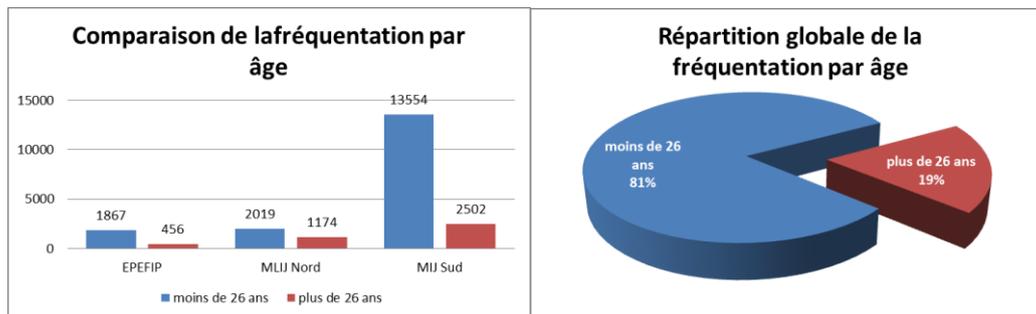
Ainsi, en 2018, la MLIJ Nord ne disposait d'aucun budget pour mettre en œuvre les dispositifs de son offre. De ce fait, aucune prescription vers ses dispositifs n'a pu être réalisée. Les agents ont donc développé leur réseau de partenaires afin de proposer leurs actions pour construire des parcours d'insertion pour leurs demandeurs. La réactualisation du réseau de la MLIJ Nord a d'ailleurs été un challenge durant ces trois dernières années.

Quant à la MIJ Sud, la diminution de fréquentation observée s'explique là encore par des questions de financement. Les budgets sont en baisse, les dispositifs et opportunités proposés au public également, la MIJ Sud a de ce fait fortement réduit ses actions de communication, ce qui impacte le flux des demandeurs.

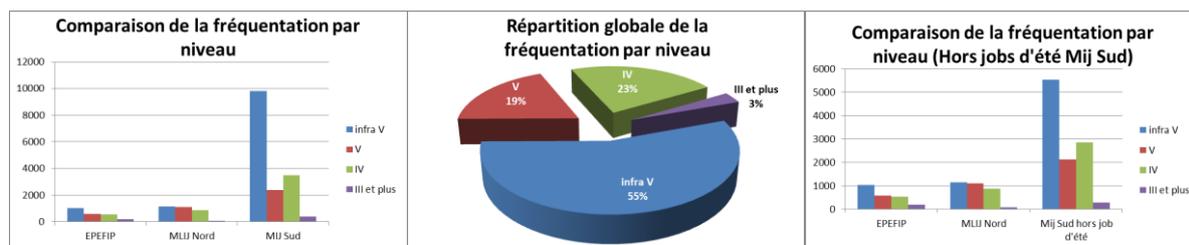


Les femmes fréquentent davantage les structures d'insertion dans le nord et le sud. Cette observation est à mettre en parallèle de l'observation réalisée sur la surreprésentation du public

masculin dans les dispositifs de formation. La tendance s'inverse à l'EPEFIP qui reçoit un public majoritairement masculin, inversion qui peut s'expliquer par le fait que cet établissement met également en place une programmation de formation.



Logiquement, 8 personnes sur 10 qui fréquentent les structures d'insertion sont âgées de moins de 26 ans. Cette réalité est cependant moins prégnante en province Nord, où le critère « jeune » s'entend jusqu'à 35 ans, et à l'EPEFIP en raison de sa situation de guichet unique qui reçoit aussi bien des publics jeunes en demande d'insertion que des publics plus âgés, pour des problématiques différentes.



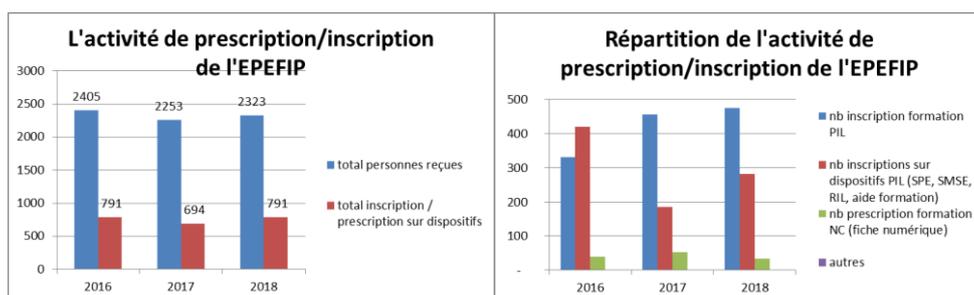
Les 3 structures sont majoritairement fréquentées par des publics faiblement qualifiés, puisque 3 personnes sur 4 qui poussent la porte de l'une de ces structures sont au mieux titulaires d'un diplôme de niveau V (niveau CAP), et même, plus d'une personne sur deux (55%) ne possède aucune qualification. Elles exercent donc un pouvoir d'attraction pour les publics cibles de la SEIP-NC. Cette réalité est surtout vérifiée dans le Sud, où la MIJ connaît un afflux important de jeunes encore scolarisés pour le dispositif « jobs d'été ». Toutefois, même lorsque l'on soustrait de l'observation cette population de « Jobs d'été », le volume de public de niveau infra V (inférieur au niveau CAP) reste conséquent. En province Nord encore une fois, les écarts sont bien moindres, avec une population relativement équilibrée entre les différents niveaux à l'exception des publics de niveau III (niveau BTS) et plus, quasiment absents. De par leur niveau de qualification, ces publics sont naturellement mieux armés pour s'insérer de manière autonome, avec de surcroît des diplômes de niveau plus élevés, qui leur ouvrent certainement davantage les portes de l'emploi.

### **L'activité d'accompagnement et de prescription**

Les structures prescrivent aux personnes qu'elles accompagnent leurs dispositifs (ou des dispositifs connexes portés par des structure partenaires).

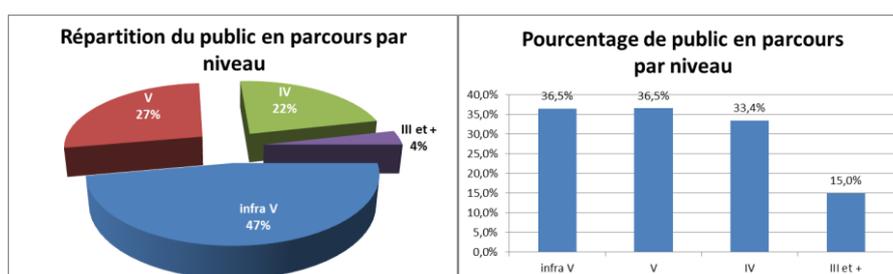
Cette activité de prescription est donc fondamentale puisqu'elle engage le demandeur sur son parcours d'insertion. Elle permet par ailleurs une traçabilité desdits parcours.

## A l'EPEFIP



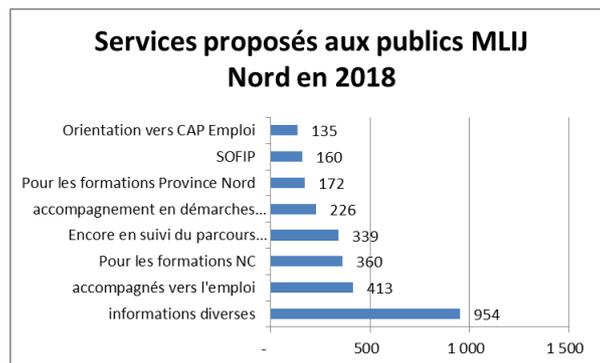
En 2018 34% (chiffre stable depuis 3 ans) des personnes reçues à l'EPEFIP se sont vues offrir une solution en termes de construction d'une démarche d'insertion passant soit par une formation soit par un dispositif d'insertion de type RIL ou stage en entreprise. Il n'est pour autant pas possible d'affirmer que seule une personne sur trois a la possibilité d'intégrer un parcours d'insertion, car les autres personnes accueillies ne sont pas forcément en recherche d'insertion. De par son statut de guichet unique, L'EPEFIP accueille en effet tout autant des demandeurs d'emploi qui viennent pointer au chômage que des jeunes en demande d'insertion. La faiblesse de la prescription via la fiche numérique semble indiquer que l'EPEFIP entend saturer en priorité ses dispositifs, avec la volonté affichée et soutenue par la politique provinciale de fixer ses populations sur son territoire. En 2018, seuls 4,3 % des prescriptions ont été orientées vers une formation de la Nouvelle-Calédonie.

Avec 57% d'homme, le public en parcours à l'EPEFIP est essentiellement masculin, ce qui revêt un caractère d'originalité par rapport aux répartitions observées dans les autres provinces. Les publics bénéficiant de ces dispositifs sont majoritairement âgés de plus de 26 ans, ce qui la encore détone par rapport aux autres structures. La répartition par niveau quant à elle est assez similaire au reste de la population, avec une surreprésentation des publics les moins qualifiés (près d'une personne sur deux inscrites dans un parcours



Autre observation intéressante, les publics les moins qualifiés sont ceux sur lesquels les efforts les plus importants sont conduits en termes de prescription / inscription, ce qui semble signifier d'une part que les dispositifs sont relativement adaptés à ces publics, d'autre part que les agents de l'EPEFIP accordent une attention particulière à ces publics en particulier. En l'absence d'un Système d'Information permettant le traçage de données plus structurées sur les différentes étapes du processus, cette observation ne peut toutefois demeurer qu'à l'état d'hypothèse.

## A la MLIJ Nord



La MLIJ Nord ne pouvant pas prescrire sur ses dispositifs faute de financement de ceux-ci en 2018, l'appui au public, au-delà de la prestation d'information, s'est principalement orienté sur de l'accompagnement vers l'emploi ou vers les formations, ainsi que vers l'aide à la réalisation de démarches administratives. Ont de ce fait été sollicitées les programmations de formation de la Nouvelle Calédonie et de la province Nord.

## A la MIJ Sud

La MIJ Sud a accueilli en 2018 16056 personnes dans ses différentes antennes, (ce qui représente 8% de la population totale de la province Sud et 48% de la population des 16 26 ans) dont 6408 candidats au dispositif « Job d'été » (et en définitive 2468 bénéficiaires). 5943 personnes ont bénéficié d'un accompagnement, et 3695 personnes ont bénéficié de l'Information Jeunesse.



Ainsi, plus d'une personne sur 3 accueillie à la MIJ aura bénéficié d'un accompagnement par un conseiller.

Si cette proportion est globalement la même qu'en 2017, les flux de population sont quant à eux en baisse, comme indiqué supra, et ce quel que soit le type de prestation proposée, tout comme le nombre de places ouvertes sur les dispositifs proposés.

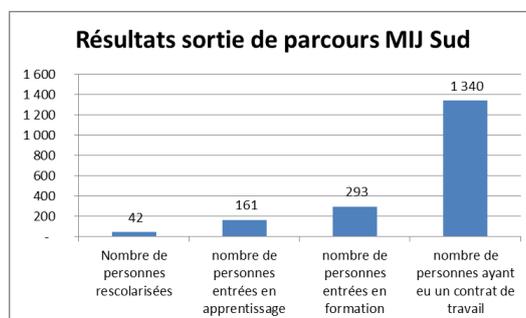
Les dispositifs collectifs proposés par la MIJ sud en 2018 sont le contrat d'insertion par le travail (structure d'insertion par le travail, SIT / 19 salariés), le Programme d'Insertion Local Orienté vers le Travail (PILOT / 30 stagiaires), les chantiers d'insertion (55 stagiaires). La MLIJ propose également des stages en entreprise, les Stages d'Aide à la Formation et à l'Insertion Rapide (SAFIR) permettant aux jeunes de découvrir un métier, de consolider un projet professionnel, d'acquérir une première expérience professionnelle ou de se former sur un poste de travail. 1 518 mesures SAFIR ont été mises en place en 2018 au bénéfice de 807 jeunes suivis. D'autres dispositifs sont proposés tels quel

service civique (96 engagés en 2018) ou encore des mesures à visée d'insertion et d'accompagnement social (fonds provincial d'aide aux jeunes ou aide au logement par exemple).

Cette population de personnes accompagnées est majoritairement féminine (52%), elle est âgée à 87% de 18 à 26 ans. Près d'une personne sur deux (47%) ne dispose d'aucune qualification (niveau infra V)

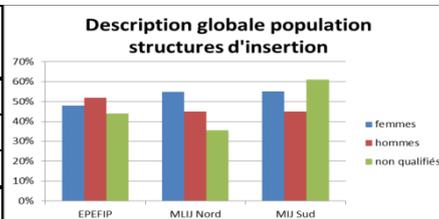
17,7 % ont bénéficié d'une prescription sur un dispositif spécifique (stages en entreprise, chantiers d'insertion, service civique...). Les personnes qui pour diverses raisons n'ont pas été inscrites sur un dispositif MIJ font elles aussi l'objet d'un accompagnement individualisé par un conseiller, visant à faire aboutir leur parcours d'insertion. Une partie d'entre elles a été orientée vers des structures et dispositifs partenaires.

En termes de résultats, 1836 personnes ont trouvé une solution d'insertion à l'issue de leur accompagnement par la MIJ en 2018.



### Repères chiffrés

	budget	population accueillie	femmes	hommes	non qualifiés
EPEFIP	295 000 000	2323	48%	52%	44%
MLIJ Nord	122 683 000	3193	55%	45%	36%
MIJ Sud	496 917 917	16056	55%	45%	61%
<b>total</b>	<b>914 600 917</b>	<b>21 572</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>



## ➤ L'activité des fiches parcours

### CONTEXTE ET ENJEUX

A l'intérieur du vaste système insertion./formation/emploi, comme on l'a vu, les interactions sont nombreuses et souvent indispensables au bon fonctionnement du processus de parcours vers l'insertion. L'un des éléments clefs en termes d'interaction concerne la « fiche parcours ». Outil numérique permettant à un conseiller en insertion de solliciter auprès de la DFPC l'inscription d'une personne sur une formation, cette fiche parcours est à l'heure actuelle le seul outil « d'interaction » informatisé spécifique existant au sein du réseau.

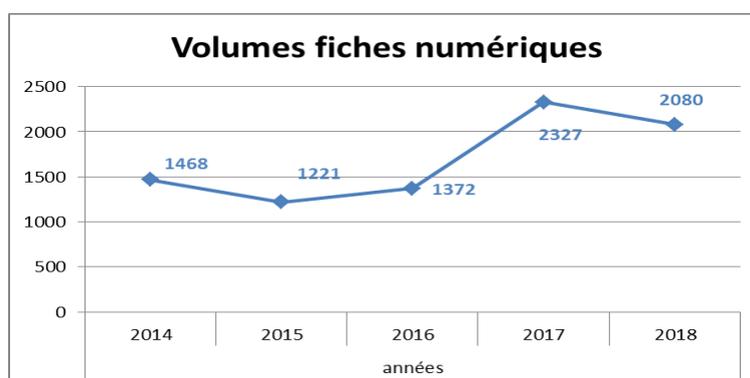
Il s'agit d'un élément essentiel en ceci qu'elle permet la mobilisation de l'outil « formation professionnelle » dans la construction de parcours vers l'insertion, qui sont pour les publics cibles de la SEIP-NC nécessairement constitués de plusieurs étapes. Disposer de la capacité de mobiliser l'une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

donc synonyme de confort de travail pour les conseillers, et garantie de prise en charge optimisée pour les publics.

Elle est globalement utilisée par l'ensemble des partenaires du réseau, et son utilisation a progressé depuis sa mise en service en 2014, mais de manière hétérogène. Cap Emploi, par exemple, y fait de moins en moins appel depuis 2016, et l'analyse de l'activité de ces fiches numérique par structures montre des disparités d'utilisation marquées en fonction des années.

### **REALISATIONS 2018**

En 2018, 2080 fiches numériques ont été créées, soit 10,6 % de moins qu'en 2017. Cette diminution est à relativiser compte tenu du niveau toujours élevé de créations de fiches par rapport aux années 2014 à 2016.



### **ANALYSE DE L'EVOLUTION DE LA PRODUCTION DE FICHES**

Le bond spectaculaire entre 2016 et 2017 (près de 1000 fiches numériques supplémentaires) s'explique principalement par un accroissement de l'activité à la DEFE et la mise en place d'un primo accueil à la DFPC, deux phénomènes qui ont généré un flux plus important de demandeurs et de prescription.

Le recul observé entre 2017 et 2018 peut s'expliquer quant à lui par la diminution de 15% du nombre de prescripteurs dans les différentes structures. Le nombre de producteurs différents de fiches numériques dans les structures de placement, d'insertion ou d'orientation a reculé de 82 en 2017 à 70 en 2018. Ces producteurs de fiches numériques sont répartis comme suit :

	<b>nb de prescripteurs</b>
<b>ACTIVE</b>	2
<b>DEFE</b>	22
<b>EPEFIP</b>	5
<b>DFPC</b>	8
<b>IDC-NC</b>	5
<b>MIJ NORD</b>	9
<b>MIJ SUD</b>	19

Pour le reste, l'évolution non linéaire de l'activité de création de fiches numériques au sein des structures s'explique par des phénomènes conjoncturels tels que le contenu de la programmation de

formation, l'évolution de l'appropriation de l'outil et de son utilité dans chaque structure, ou encore des choix stratégiques spécifiques définissant des priorités autres que la formation.

La baisse de production de fiches est particulièrement sensible chez les organismes de formation (-35%), les structures d'insertion (-27,1%) et dans une moindre mesure les structures pour l'emploi (-7,5%). Cette diminution du volume de fiches produites par les partenaires est en partie compensée par la hausse du volume de fiche produites par la DFPC (+42%). En annexe 5, un graphique illustre cette variabilité de la production des fiches

type de structure	structure	2014	2015	2016	2017	2018	évolution 2017 2018
Services emploi	CAP EMPLOI (établissement public de la province Nord)	45	23	3	2	0	
	DEFE (direction provinciale, P Sud)	104	210	274	453	421	
<b>Total services emploi</b>		<b>149</b>	<b>233</b>	<b>277</b>	<b>455</b>	<b>421</b>	<b>-7,5%</b>
Structures d'insertion	EPEFIP (établissement public de la province des Iles)	75	31	40	52	34	
	MLIJ NORD (association, tutelle P Nord)	175	168	142	646	451	
	MIJ SUD (association, tutelle P Sud)	199	165	132	181	156	
<b>Total structures d'insertion</b>		<b>449</b>	<b>364</b>	<b>314</b>	<b>879</b>	<b>641</b>	<b>-27,1%</b>
Organismes de formation	AA formation					11	
	AF-BTP (associationn privé)	164	127	25		7	
	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	14	
	CFTMC (association)	12	1				
	CTS Formation (SARL)				32	8	
	EMM (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	39	50	31	103	103	
	EFPA (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	318	130	91	199	110	
	GNFA PACIFIC (SARL)	25	20	31	29	1	
	IFPSS NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie)		55			40	
	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>446</b>	<b>272</b>	<b>452</b>	<b>294</b>	<b>-35,0%</b>
Structure d'information et d'orientation	IDC-NC (établissement public de la Nouvelle Calédonie)	224	122	69	66	42	
	DFPC	35	48	432	436	620	
							<b>42,2%</b>
Autre	ACESTE CNAM				2	1	
	DEFIJ (Direction provinciale, P Nord)				7	14	
	ACTIVE (association intermédiaire)	4	4	7	17	24	
	Ecole de la réussite (association)				3	15	
	C.D.E.C (SARL)	9	3	1	10	8	
<b>Total Autre</b>		<b>13</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>67,6%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1 468</b>	<b>1 221</b>	<b>1 372</b>	<b>2 327</b>	<b>2 080</b>	<b>-10,6%</b>

La répartition des fiches créées par nature de structure productrice montre une évolution du rôle de chaque structure dans le réseau. Les deux plus importants producteurs de fiches sont les structures d'insertion et la DFPC alors qu'en 2016, les services de l'emploi étaient à l'origine d'autant de fiches que les structures d'insertion. Cette évolution a forcément un impact sur la typologie des publics

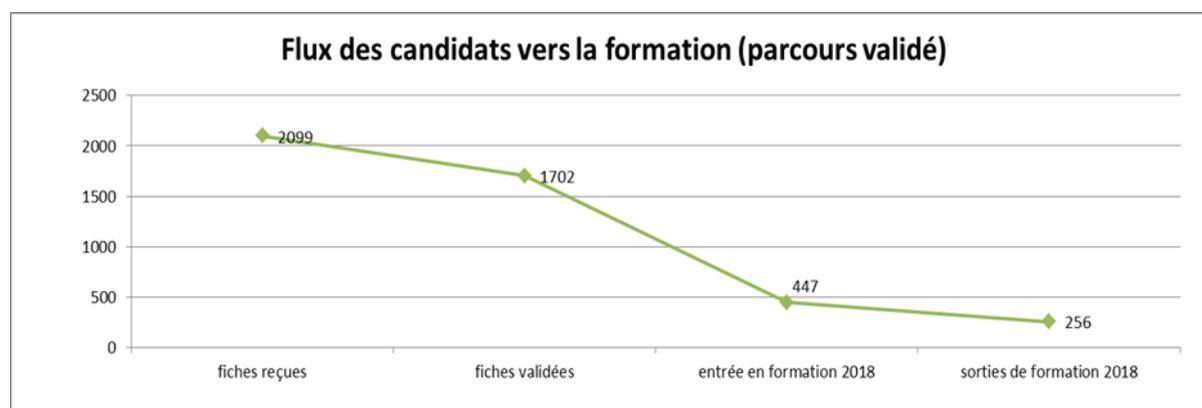
entrant en formation (cette évolution génère un phénomène de flux de publics présentant des profils moins autonomes, n'ayant pas ou que peu d'expérience professionnelle, généralement plus jeunes, et des difficultés à trouver du public sur des formations de niveau IV par exemple)

### **ANALYSE DU PROCESS**

Suite à leur réception par la section orientation et accompagnement des parcours, 82% des fiches sont validées (contre 77% en 2017), cette proportion étant relativement constante depuis 4 ans. 14 % des fiches sont annulées soit pour une erreur d'aiguillage (fiche envoyée à la DFPC alors que l'action appartient à la programmation de la province Nord), soit encore parce que le recrutement sur l'action identifiée est clos (auquel cas le candidat est positionné sur liste d'attente), soit enfin parce que le candidat ne remplit pas les conditions notamment quand il a déjà bénéficié d'une action de formation dans l'année en cours.

Suite à leur validation, 23% des fiches numériques ont abouti en 2018 à une entrée en formation du candidat alors que dans 33% des cas, les candidats se sont désistés à un moment du processus de positionnement et 15 % des candidats ont été réorientés vers un autre dispositif ou vers un partenaire pour travailler le projet professionnel. 400 personnes sont entrées en formation en 2018 suite à la création d'une fiche numérique en 2018 et parmi elles 256 personnes sont sorties de formation la même année.

Le graphique ci-dessous illustre le parcours vers la formation dans le cadre de cette production de fiches numériques.



Il est bien évident que le point de préoccupation principal de ce processus réside dans le « creux » que connaît cette courbe entre le volume de fiches numériques validées et le nombre d'entrées en formation. Ce creux concerne 1255 demandeurs qui n'ont pu intégrer une formation en 2018 (soit les trois quarts du volume de fiches validées donc de candidats à l'entrée en formation. S'il reste bien évidemment difficile de travailler sur les désistements (une brève analyse de cette population montre que ces désistements concernent des personnes ayant trouvé un emploi, ou une autre voie d'insertion, mais également des personnes en trop grande précarité sociale), une attention particulière doit être portée aux personnes qui n'ont pu intégrer une formation faute de place, ou en raison de niveau de prérequis trop éloigné.

Les personnes sur liste d'attente font également l'objet d'une attention particulière. Elles peuvent être redirigées vers une autre formation proche de la demande en cours d'année, ou contactées en

fin d'année une fois la programmation de l'année suivante connue. Si elles sont toujours disponibles, elles seront repositionnées sur la formation à N+1, ou informées de la non programmation de l'action l'année suivante, et dans ce cas invitées à se rapprocher de leur conseiller de proximité. Les fiches sont alors annulées et/ou modifiées.

➤ **Indicateurs de performance liés à l'action « caractériser les publics cibles »**

**TAUX DE PRESCRIPTION**

<b>IR1' : Taux de prescription</b>					
 <small>UNION EUROPEENNE</small>	Cet indicateur est l'un des trois 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>Valeur de référence 2016</b>	<b>Valeur cible 2018</b>	<b>Réalisation 2018</b>	<b>Atteint / non atteint</b>	<b>Valeur cible 2019</b>
<b>48,70%</b>	<b>49,50%</b>	<b>51,60%</b>	<b>Atteint</b>	<b>51,00%</b>	<b>52,00%</b>

**COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR**

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Jusqu'alors, cet indicateur ne mesurait que les prescriptions de parcours de formation dans le cadre de la programmation de formation professionnelle de la Nouvelle-Calédonie. La démarche de réactualisation du Cadre d'Evaluation de la Performance (CEP) a acté le fait de globaliser cette observation en intégrant dans le calcul de cet indicateur les prescriptions vers les formations en apprentissage. La réactualisation de cet indicateur a également porté sur la sécurisation des sources de données et la formalisation détaillée de ses composantes.

**En raison de cette refonte, cet indicateur ne dispose pas d'historique de données cibles et résultats**

Si pour des questions d'absence de parallélisme des formes et de structures de données dans les différents systèmes d'information, l'activité de prescription vers les autres dispositifs d'insertion ne peut être agrégée dans le calcul de l'indicateur, l'activité de prescription des structures de l'EPEFIP, la MLIJ Nord et la MIJ Sud est décrite supra au paragraphe 5.3.3.

**En synthèse :**

- la MLIJ Nord n'a réalisé aucune prescription sur ses dispositifs, compte tenu des éléments présentés supra.

- L'EPEFIP a accueilli 3223 personnes, dont 791 ont bénéficié d'un dispositif d'insertion ou d'une inscription sur une formation de la province des Iles, **soit 39 %** (sont retirés de ce calcul les emplois d'étés destinés à des jeunes solarisés ou étudiants)
- La MIJ sud a accueilli 16056 personnes. 5953 personnes ont bénéficié d'un accompagnement soit un **taux d'accompagnement de 37,1 %**, et même de **61,7%** lorsque l'on retire de ce calcul les jobs d'été (destinés à des jeunes solarisés ou étudiants). **1816** mesures ont été prescrites (Dispositifs spécifiques MIJ) au bénéfice de ces 5953 personnes.

#### **EFFORT DE PRISE EN CHARGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI NON QUALIFIES**

<b>IR 2 ' : Effort de prise en charge des demandeurs d'emploi non qualifiés</b>					
<b>Valeur de référence 2016</b>	<b>Valeur cible 2018</b>	<b>Réalisation 2018</b>	<b>atteint / non atteint</b>	<b>Valeur cible 2019</b>	<b>Valeur cible 2020</b>
<b>1,17</b>	<b>1,45</b>	<b>1,80</b>	<b>Atteint</b>	<b>1,50</b>	<b>1,55</b>

#### **COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR**

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Le mode de calcul qui avait été déterminé à l'origine n'était pas pertinent (rapport entre un nombre et une moyenne) et ne donnait pas une image cohérente de l'effort réalisé pour intégrer des demandeurs d'emplois non qualifiés dans le dispositif de formation. Par ailleurs, il était fortement dépendant du volume de places offert en formation (moins ce volume de place était important, plus le résultat du calcul était faible). En lui substituant un calcul réalisé par le rapport entre deux taux, l'indicateur devenait pertinent en permettant de mesurer l'effort de prise en charge en formation des demandeurs d'emplois non qualifiés.

#### **En raison de cette refonte, cet indicateur ne dispose pas d'historique de données cibles et résultats**

L'effort de prise en charge de ces publics se mesure donc par la surreprésentation de cette population dans les formations, évaluée par rapport au vivier global des demandeurs d'emploi. Ainsi ces dispositifs jouent-ils leur rôle de régulateur social au bénéfice d'une population qui n'a pu profiter de la formation initiale pour acquérir une qualification lui permettant une insertion professionnelle dans de bonnes conditions. L'effort réalisé est double. Il réside d'une part dans une programmation de formation offrant un volume important de places accessibles à une population peu ou pas qualifiée. Il est d'autre part le fait de l'activité des prescripteurs de formation et de leur travail coopératif avec les organismes de formation dans leur process de recrutement qui favorise l'accès aux personnes présentant un faible niveau de qualification. Le score 2018 est à ce titre tout à fait représentatif de cette dynamique puisque la proportion de demandeurs d'emploi non qualifiés dans les formations est presque deux fois supérieure à celle du vivier global ;

## 4.3. Action 2 : Renforcer la capacité d'accompagnement des professionnels du parcours

*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.*

### **CONTEXTE ET ENJEUX**

Les problématiques qui affectent le fonctionnement du réseau sont connues et ont été largement documentées. Elles ont trait principalement à l'éclatement des structures (« *de multiples dispositifs ont été créés par des acteurs faiblement coordonnés* <sup>10</sup> ») et à une coordination inter-institutionnelle modeste. Ces deux paramètres ont eu tendance à évoluer favorablement ces dernières années, *via* notamment la structuration du Réseau RIIFE et la perspective d'une gouvernance partagée. Ils disposent de perspectives de progrès nettes et précises avec les axes de la SEIP-NC qui concernent la mise sur pied du SPO et le fonctionnement de cette nouvelle gouvernance du secteur. Toutefois, de nouvelles problématiques se sont faites jour. La dégradation de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie impacte les moyens alloués aux politiques publiques de l'insertion, de la formation et de l'emploi. Corollaire de cette situation, le marché de l'emploi s'est tendu, les demandeurs d'emploi sont plus nombreux, et les publics fragiles sont les premiers impactés. Enfin, comme évoqué supra, les problématiques qui affectent ces publics sont considérées par tous les acteurs comme de plus en plus prégnantes, multifactorielles et critiques en ceci qu'elles représentent des freins considérables à l'insertion, face auxquels les acteurs se sentent démunis. Au volume toujours croissant des demandeurs, se combine cette aggravation des problématiques vécues, ce qui engendre des besoins croissants en termes de ressources à mobiliser pour ces publics.

### **ACTIVITE DU RESEAU RIIFE EN 2018**

En 2018, le réseau RIIFE ce sont 21 structures représentées par un comité directeur. Ce réseau est animé par la DFPC depuis la fin de l'année 2018 et la dissolution de l'IDCNC dont les missions ont été transférées vers d'autres structures (Cf paragraphe 4.3).

<ul style="list-style-type: none"><li>○ ACTIVE</li><li>○ EPEFIP</li><li>○ CAP EMPLOI</li><li>○ CIO</li><li>○ CIJ-NC</li><li>○ CFA CMA et CCI</li><li>○ ECOLE DE LA REUSSITE</li><li>○ GIP GIEP</li><li>○ IFAP</li><li>○ Les MIJ SUD et Nord</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>○ DFPC</li><li>○ DGENC / VICE-RECTORAT (SAIO)</li><li>○ DTE</li> <li>○ DEFE – Province Sud</li><li>○ DEFIPE</li><li>○ DEFIJ / DSASE</li> <li>○ POINT A</li><li>○ RSMA</li></ul>
---	---

<sup>10</sup> « Eléments de réflexion pour la construction d'un plan pour l'emploi. » Rapport pour le gouvernement de la nouvelle Calédonie ; Jacques Freyssinet, juillet 2011.

- Une charte pour le réseau : La concrétisation d'un partenariat engagé, un nouvel élan et une meilleure visibilité

Après trois années d'existence informelle, les membres du réseau ont décidé de concrétiser son fonctionnement par l'écriture et la signature d'une Charte commune. Les travaux ont été réalisés en 2017 et le texte a été validé en avril 2018. Accompagnant cette formalisation une charte graphique d'appartenance au réseau a été créée. A également été créée une « signature slogan » pour le réseau déclinée sur les supports de communication : « *agir ensemble pour votre réussite* ».

La constitution du réseau a deux objectifs principaux

- l'un tourné vers les publics : garantir une qualité de service et offrir une fluidité dans les parcours
- l'autre tourné vers les professionnels, dans un premier temps interne au réseau pour renforcer la cohésion et les partenariats puis vers l'externe pour être identifié comme réseau.

Les signatures de la Charte se sont déroulées les 14 et 26 septembre à Nouméa puis Koné.

Les acteurs du RIIFE ont tous convenu de la nécessité d'un travail commun sur la circulation de l'information, sur le partage et la mutualisation d'outils, enfin sur la professionnalisation de leurs équipes. Ainsi, à l'horizon du premier semestre 2019, une enquête sur les besoins du réseau sur ces différents sujets sera réalisée, dont les résultats seront partagés lors d'un séminaire. Ce séminaire sera par ailleurs l'occasion de faire un point d'étape sur les travaux de structuration du Service Public de l'Orientation (SPO).

### **VERS LE SERVICE PUBLIC DE L'ORIENTATION (SPO)**

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

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

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

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

### **Les thématiques étaient les suivantes ;**

- Inscrire l'orientation professionnelle dans le code du travail de Nouvelle-Calédonie ;
- Définir au travers d'une charte le niveau de service attendu et les conditions de sa mise en œuvre ;
- Faire un état des lieux des problématiques en matière de ressources humaines ;

- Définir le cadre d'évaluation du futur service public de l'orientation

A l'issue de ces travaux, des propositions ont pu émerger s'agissant de la définition du service public, de son organisation générale, de sa gouvernance (politique, consultative et technique) et de son pilotage. En revanche, les deux dernières thématiques n'ont pu être traitées en totalité et nécessiteront la poursuite des travaux en 2019.

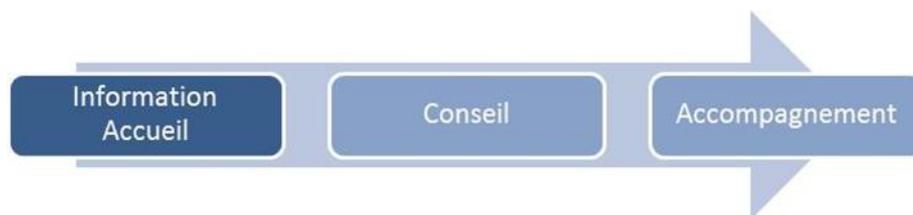
#### **Les propositions des groupes de travail :**

- Définition de l'orientation professionnelle

*« L'orientation professionnelle est une démarche qui a pour objectif de permettre à toute personne de définir un choix professionnel cohérent avec ses aspirations, ses aptitudes et son environnement socio-économique. »*

*« Le service public de l'orientation est une offre de services, mise en place et financée par les collectivités publiques en charge de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelles, la Nouvelle-Calédonie et les provinces et mise en œuvre par des structures publiques ou privées agréées par le gouvernement. »*

- Une offre de service sur 3 axes :



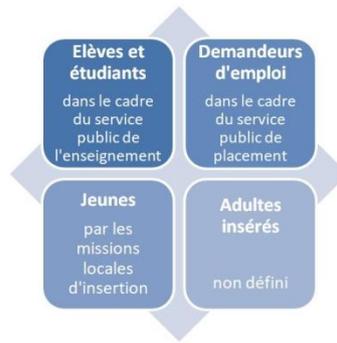
**L'information** sur les métiers, les formations, les certifications et les débouchés professionnels est gratuite et accessible à tous dans toutes les structures agréées au titre du SPO. L'information proposée par les opérateurs devra être complète, objective, fiable et régulièrement actualisée.

**Le conseil** vise à analyser la situation et la demande de la personne afin de définir un projet d'orientation lui permettant d'accéder à une activité professionnelle ou d'évoluer professionnellement. Le conseil en orientation professionnelle est individualisé et réalisé par des professionnels qualifiés et selon des normes de qualité définies.

**L'accompagnement** du parcours est assuré par un conseiller « référent unique ». Il est mis en place pour des publics répondant aux critères définis par les collectivités qui financent les opérateurs. Cet accompagnement est formalisé par un document définissant les objectifs du bénéficiaire, les étapes, l'engagement de la structure, l'engagement du bénéficiaire.

#### **Les publics**

La prise en charge des différents publics concernés se fera par les différentes structures en fonction de leurs statuts et missions actuels :



Fera l'objet d'un traitement prioritaire l'orientation professionnelle des personnes fragilisées et rencontrant des difficultés importantes dans l'accès à l'activité professionnelle :

- les jeunes ayant quitté avant 16 ans l'enseignement initial sans qualification professionnelle,
- les personnes en situation de handicap,
- les personnes sous protection judiciaire ou main de justice (incarcérés ou non),
- les personnes en situation d'illettrisme.

### **les opérateurs**

Les structures souhaitant assurer ces missions et proposer tout ou partie des trois niveaux de service définis ci-dessus (information / conseil / accompagnement) devront être agréées par le gouvernement.

Cet agrément vise à s'assurer que l'opérateur :

- dispose des moyens adaptés aux services attendus ;
- fonctionne selon des principes et méthodologies communs et partagés définis au travers d'une charte ;
- s'engage à assurer une qualité de service ;
- s'intègre et participe au réseau des opérateurs piloté par la Nouvelle-Calédonie.

**NB** : un point sur la gouvernance et le pilotage du SPO est présenté en annexe 6 ainsi que le calendrier prévisionnel de mise en œuvre (L'objectif est d'aboutir à la mise en place effective du SPO courant 2020).

## 4.4. Action 3 : Mobilisation de mesures spécifiques d'acquisition des compétences en vue d'assurer l'employabilité – 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.*

### 4.4.1. Sous action 1 : Connaissance partagée sur les dispositifs

Portés par l'IDCNC puis depuis la création du GIEP par la DFPC dans le cadre de la mission d'animation du RIIFE, un certain nombre d'outils permettent aux membres du réseau de se tenir informés et de partager de l'information.

**La « e-letter » :** 3 « e-letter » sont diffusées par an. Les principaux sujets partagés concernent l'actualité de l'activité des membres. Seront par exemple mis en avant les recrutements sur la formation en cours, des témoignages de parcours réussis, la promotion d'une action, d'un dispositif, des informations sur les partants et arrivants au sein du réseau,... 110 lecteurs en moyenne prennent connaissance des informations diffusées ce qui représente un taux de lecture de 35%.

**L'annuaire du réseau :** sa mise à jour est réalisée en continu, en mode « responsive ». Il est bien référencé, donc très utilisé par les membres comme par le public : sa fréquentation est estimée à 300 utilisateurs par mois. En 2018, un travail a été démarré pour insérer les organigrammes et des liens vers les sites internet des structures.

**RECIIFE :** ce portail collaboratif est l'outil de travail commun et de partage des informations des professionnels du secteur Information-Insertion-Formation Emploi en Nouvelle-Calédonie. Il propose des rubriques sur l'actualité, les évènements à venir, un forum d'échange. A fin 2018, 260 comptes ont été créés, mais une partie de ces comptes reste inactif. De la même manière, on note une sous-utilisation de certaines rubriques (forum, partage documentaire et outils partagés notamment). Il sera nécessaire en 2019 de travailler sur l'appropriation de l'outil, via notamment l'accompagnement des référents dans les structures.

**La journée du RIIFE.** Cette action a été mise en attente en 2018 pour privilégier le travail sur la signature de la Charte du réseau.

**Le comité des directeurs.** Deux comités se sont tenus en 2018, 1 en avril et 1 en novembre. Il a été décidé pour 2019 de mettre en place un règlement intérieur et un système d'adhésion suite à plusieurs demandes d'adhésion de nouveaux membres potentiels.

## 4.4.2. Sous action 2 : validation à chaque étape du parcours

### CONTEXTE

Si la mise en œuvre d'une démarche de validation progressive de compétences validée à chaque étape du parcours demeure un projet peu exploré en raison de la difficulté inhérente à sa réalisation, le Certificat de Compétences Essentielles (CCE) a quant à lui trouvé sa place au sein du paysage des actions mises en œuvre à destination des publics peu ou pas qualifiés.

Le CCE a été largement documenté dans la RAE 2017, aussi il ne sera fait état ici que d'un rappel synthétique.

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

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 l'atteinte de compétences techniques (métiers). Il 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.

### REALISATION 2018

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.

En 2018, seuls 2 ont inscrits des candidats (EFPA et AA Formation). Cette diminution significative du volume de parcours CCE et du nombre d'organismes qui les organisent est due aux difficultés (financières et organisationnelles) rencontrées par Active, à la diminution des financements de la province Nord pour AA formation, à la fermeture de l'EMIA, à l'abandon de l'outil par le CFPPA (impossibilité de faire une validation totale vu les règles de sécurité en détention), et à un achat de places moins important au SPOT par la Nouvelle-Calédonie (fermeture du SPOT Bourail).

Des perspectives de remobilisation du dispositif sont en travaux à la DFPC en 2019, ainsi qu'un plan d'action visant à le promouvoir et le faire connaître auprès des entreprises et des services de placement.

➤ **Indicateurs de performance liés à l'action « refonder les dispositifs de formation »**

**TAUX DE REUSSITE AU CERTIFICAT DE COMPETENCES ESSENTIELLES**

- Taux de réussite: 80 % (16 validés en 2018 /20 inscrits et présentés en 2018)
- Taux de réussite partielle: 10 % (2 validations partielles / 20 inscrits)

<b>IR 3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles</b>					
<b>Valeur de référence 2016</b>	<b>Valeur cible 2018</b>	<b>Réalisation 2018</b>	<b>Atteint / non atteint</b>	<b>Valeur cible 2019</b>	<b>Valeur cible 2020</b>
<b>65,00%</b>	<b>75,00%</b>	<b>80,00%</b>	<b>Atteint</b>	<b>80,00%</b>	<b>85,00%</b>

**HISTORIQUE**

<b>indicateurs de référence</b>	<b>permet le décaissement des Tranches variables (oui/non)</b>	<b>2016</b>			<b>2017</b>			<b>2018</b>		
		<b>valeurs de référence 2016</b>	<b>cible</b>	<b>atteint</b>	<b>cible</b>	<b>score</b>	<b>atteint</b>	<b>cibles</b>	<b>score</b>	<b>atteint ?</b>
IR.3 : Taux de réussite au certificat de compétences essentielles	non	65%	65%	ND	70%	65%	non. Mais indicateur reprécisé, car jusqu'en 2017, le calcul n'était pas celui d'un taux de réussite mais d'un taux de validation	75%	80%	atteint

**COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR**

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. En effet, jusqu'alors, le taux calculé était un **taux de validation** (rapport entre le nombre de stagiaires ayant réussi à l'examen et le nombre de stagiaires inscrits) alors que l'indicateur avait vocation à calculer un **taux de réussite** (rapport entre le nombre de stagiaires ayant réussi à l'examen et le nombre de stagiaires *présentés* à l'examen) comme son nom l'indiquait.

### 4.4.3. Sous action 3 : Lutte contre les freins (transport, hébergement ...)

#### LE TRANSPORT

##### La province des Iles

En 2018, 96 stagiaires ont bénéficié d'un transport, et 311 transports ont été financés, soit une moyenne d'un peu plus de 3 transports par stagiaire transporté.

Ces chiffres sont en diminution par rapport aux années 2016 et 2017 comme le montre le tableau ci-dessous.

	2016	2017	2018
Nombre de stagiaires ayant bénéficié d'un transport	102	109	96
Nombre de transports	519	452	311

##### La province Nord

Afin de faciliter l'accès aux différentes actions de formations mises en place par la DEFIJ, la province Nord finance depuis 2013 un dispositif de transport intra-provincial. Le dispositif permet au stagiaire hébergé et restauré toute la semaine, d'être transporté de sa commune (village) de résidence à son lieu de formation, sauf si sa tribu ou son lieu-dit de résidence se situe sur le trajet. Depuis 5 ans, tous les acteurs impliqués dans le dispositif transport travaillent conjointement à son amélioration. Le développement d'un logiciel de gestion du transport permet la consolidation et aide grandement à l'élaboration des bons de commande de transport.

En 2018, un appel d'offres a été lancé et 2 prestataires ont été retenus. Un budget de 22 919 552 XPF a été prévu pour assurer ces prestations, qui couvrent l'ensemble du territoire de la province Nord et concernent 1661 personnes.

Destinations	Canala-Houailou	Poya- Koné	Houailou-Koné via CFP de Touho	Ouégoa-Tuo Cèmuhi (Touho)	Pum (Poum)-Koumac	Koumac-Koné	Houailou-Koné via CFP de Touho	Hors-marché
Effectifs	68	87	464	59	0	226	741	16
Effectif total transporté								1661

NB : le chiffre de l'effectif total transporté est de très loin supérieur à celui du volume stagiaire, parce que chaque bénéficiaire de transport a voyagé à plusieurs reprises.

##### La Nouvelle-Calédonie

En juillet 2018, la DFPC a mis en place un financement spécifique pour le transport des stagiaires de sa programmation depuis le site de l'EFPA Bourail jusqu'à Nouméa, tous les vendredis après-midi. En effet, lesdits stagiaires se retrouvaient quasi-systématiquement confrontés à l'absence de places disponibles dans les bus du réseau RAI (Réseau d'Autocars Interurbains). En effet, ceux-ci effectuent des liaisons entre les zones urbaines de la province Nord et Nouméa, et lorsqu'ils font escale à Bourail, les places ont été prises par les voyageurs montés aux arrêts précédents. Ainsi, de manière à éviter un phénomène d'érosion en formation généré par une problématique de transport, la DFPC a affrété un bus spécial pour transporter ces stagiaires. Ceux-ci financent leur place à hauteur du coût

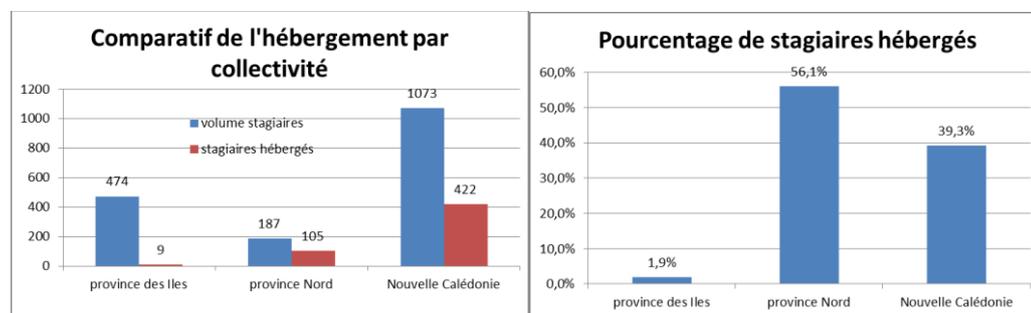
de transport pratiqué sur le RAI, et la DFPC finance le complément. En 2018, ce complément s'est élevé à 1 500 000 CFP.

## **L'HEBERGEMENT**

Considérant la situation particulière de leur territoire et notamment les distances qui peuvent exister entre les lieux d'habitation et les sites de formation notamment, les collectivités sont conscientes de la nécessité de mettre en place les conditions pour permettre aux stagiaires d'être hébergés sur place, ce qui pour nombre d'entre eux constitue une condition *sine qua non* pour suivre une formation. Elles s'appuient donc sur les établissements disposant de capacités d'hébergement. C'est le cas du GIEP (site de Bourail), du Régiment du Service Militaire Adapté (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.

Ainsi en 2018, 600 stagiaires ont bénéficié d'un hébergement, toutes collectivités financeurs confondues, ce qui porte à 34,6 % le pourcentage de stagiaires hébergés, soit un stagiaire sur trois.

	province des Iles	province Nord	Nouvelle Calédonie	total
volume stagiaires	474	187	1073	<b>1734</b>
stagiaires hébergés	73	105	422	<b>600</b>
pourcentage de stagiaires hébergés	15,4%	56,1%	39,3%	<b>34,6%</b>



### **La province des Iles**

La province des Iles dispose d'un équipement adapté pour l'hébergement de ses stagiaires avec l'internat de l'EPEFIP, d'une capacité de 32 lits.

En 2018, seuls 9 stagiaires ont bénéficié d'un hébergement, soit moins de 2% de son effectif.

C'est en province des Iles que le taux d'hébergement des stagiaires est le plus faible.

## **La province Nord**

C'est dans la programmation de formation de la province Nord que le taux d'hébergement des stagiaires est le plus important, puisque plus d'un stagiaire sur deux aura bénéficié d'un hébergement en 2018 (56,1 % soit 5 points de plus qu'en 2017)

## **La Nouvelle-Calédonie**

422 stagiaires de la programmation de formation professionnelle de la Nouvelle Calédonie ont bénéficié en 2018 d'un hébergement, chiffre en recul par rapport aux années précédentes. Le nombre de nuitées est également en diminution par rapport à l'année 2017, revenu au niveau de l'année 2016.

	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>
stagiaires hebergés	451	606	422
nombre de nuitées	23162	33509	23351

Le nombre moyen de nuitées par stagiaire s'élève à près de 55, l'équivalent de 13 semaines environ, une durée relativement longue qui s'explique par le fait que la Nouvelle Calédonie finance un volet de formations diplômantes qui sont généralement des formations longues.

## **4.4.4. Sous action 4 : prise en charge de la problématique du handicap**

### **FOCUS SUR : LE SCHEMA DIRECTEUR DU HANDICAP ET DE LA DEPENDANCE**

#### **Le Schéma :**

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

Pour cela, un plan en 4 axes stratégiques a été proposé et validé par le comité de pilotage puis par le congrès :

- Axe 1 : Clarifier et renforcer la gouvernance
- Axe 2 : Agir pour un accès plein et entier à la société
- Axe 3 : Concourir à la participation sociale des personnes
- Axe 4: Agir pour renforcer les capacités des professionnels, des aidants naturels et des bénévoles à répondre aux besoins spécifiques des personnes.

#### **Campagne de communication**

Le développement et la mise en œuvre d'une stratégie de communication et de sensibilisation afin de changer le regard sur le handicap était nécessaire. C'est pourquoi une campagne de

communication centrée sur la promotion de l'emploi de travailleurs handicapés a été déployée en septembre-octobre 2018. Elle s'est déclinée en une campagne d'affichage et de spots vidéo, mettant en avant 6 personnes salariées ou agents de la fonction publique, ou encore ayant créé leur propre activité. Cette campagne était particulièrement adressée aux employeurs avec des retombées positives attendues sur le grand public.

Un site dédié, handicap.nc, a été lancé en juillet 2018 par le gouvernement suite au constat d'un réel manque de communication dans le domaine du handicap en direction des usagers, des associations, des professionnels et des employeurs. A ce jour, sont disponibles sur ce site les informations relatives à l'emploi, l'insertion professionnelle, la formation, la scolarité, les transports, la mobilité, le logement et les services et dispositifs spécialisés pour les personnes en situation de handicap. Une «plateforme emploi» est également disponible sur le site, permettant aux employeurs de déposer leurs offres d'emploi et aux personnes en situation de handicap de mettre en ligne leurs CV. A ce jour, quelques liens ont ainsi pu être faits entre employeurs et PSH en recherche d'emploi. Cette plateforme a vocation à se développer davantage.

### **Les actions du Fonds d'insertion des personnes handicapées (FIPH)**

Le développement de nouvelles mesures d'aides financées par le FIPH est une action prioritaire du Schéma Directeur du Handicap et de la Dépendance portant sur la thématique de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

Pour rappel, depuis la loi de pays de 2009, les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Le taux d'emploi est fixé à 2,5% de l'effectif total de l'entreprise, et des contributions sont dues par les employeurs qui ne s'acquittent pas de l'obligation. Les fonds collectés ont vocation à financer des actions ayant pour objectif de sécuriser le parcours professionnel des personnes en situation de handicap (préparation, accès, maintien dans l'emploi...). En décembre 2018, ces aides ont été élargies, avec notamment 3 volets supplémentaires, l'accès à l'emploi salarié, l'aide à la création d'activité, des mesures de soutien aux projets innovants Handicap et emploi

### **L'appel à projet entreprise adaptée**

Dans le cadre de son plan emploi handicap, la Nouvelle-Calédonie souhaite promouvoir la création d'entreprises permettant le développement de dispositifs d'emplois adaptés aux personnes en situation de handicap les plus éloignées de l'emploi. Avec pour ambition la création de 100 postes en 3 ans, un appel à projet a été lancé en 2018 pour la création d'un dispositif de soutien à l'emploi ; ce dispositif a pour objectif de développer des mesures favorables à l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap, de créer les conditions d'emploi adapté, de permettre aux entreprises relevant de l'obligation d'emploi de disposer d'une offre de prestation, enfin de soutenir le développement d'une offre de développement économique œuvrant pour la promotion sociale des personnes en situation de handicap.

### **Quelques éléments sur le public travailleurs handicapés**

Près de 3000 personnes ont le statut de travailleur handicapé en Nouvelle-Calédonie. Ils représentent 53% des adultes reconnus en situation de handicap et en âge de travailler.

**Répartition des travailleurs handicapés**

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



Les ¾ des travailleurs handicapés sont orientés en milieu ordinaire de travail (marché du travail). Pour autant le CRHD préconise des aménagements de postes de travail pour la majorité de ces orientations.

En province Sud en 2018, les mesures d'aides concernant les travailleurs handicapés se sont concrétisées sous la forme de 13 contrats-types formation (CTF) pour un montant de 7 183 106 XPF.

En 2019, un travail de rapprochement entre le CHD et les acteurs de la SEIP-NC, notamment les structures du RIIFE s'opérera, de manière à envisager les connexions possibles en matière de mise en œuvre d'actions communes. Il pourra s'agir par exemple de commencer des travaux sur une ingénierie de qualification visant à sensibiliser et former les personnels de ces structures sur l'accueil des personnes en situation de handicap, et les modalités d'inclusion optimisée de ces personnes dans les différents dispositifs. D'autres acteurs sont également concernés, tels que les associations (de parents par exemple) ou encore le GIP Handicap.

#### 4.4.5. Focus sur quelques dispositifs spécifiques porteurs, les outils d'insertion/formation

##### ➤ Le dispositif SPOT

###### CONTEXTE

Le dispositif SPOT a été créé en 2014 en vue de répondre à la nécessité de proposer des mesures d'accompagnement des publics (à partir de 17 ans) en grande difficulté d'insertion. Il combine accompagnement social, psychopédagogique, activités d'acquisition de compétences de premier niveau en ateliers de formation et remise à niveau. Il permet également l'acquisition de compétences clés à l'employabilité et si possible la construction d'un parcours professionnel vers l'emploi ou la formation qualifiante. Les atouts et les freins y sont identifiés et travaillés, dans le cadre de parcours constitués de phases en ateliers tournants, accompagnés par une équipe psychopédagogique

(formateurs et psychologues). Le stagiaire, avec ses attentes, ses acquis et ses besoins, est placé au centre du dispositif.

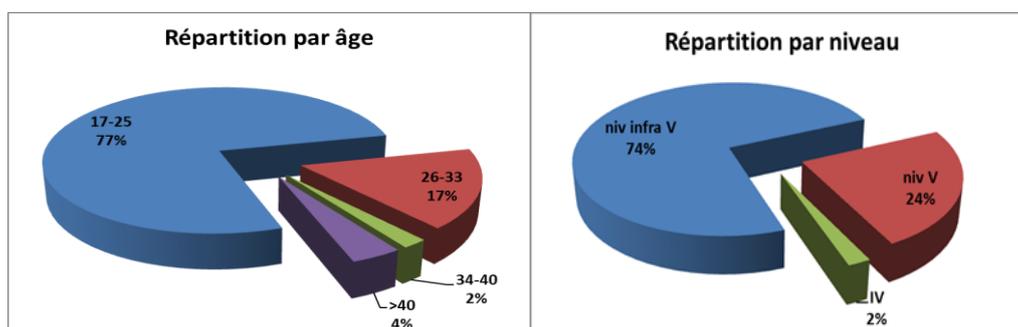
## **REALISATIONS 2018**

### **Le dispositif, caractéristiques et volumétrie**

En 2018, la commande publique destinée au dispositif du pôle préparatoire à l'emploi « SPOT » a été de 41600 heures/stagiaires. Sur 280 candidats, Une centaine de stagiaires ont été recrutés, en majorité (83%) ressortissants de la province Sud. Le flux de candidats vers le SPOT est très significatif de l'intérêt porté à ce dispositif par la population. Le nombre de places étant limité, principalement du fait des restrictions budgétaires qui touchent la Nouvelle-Calédonie, seuls un peu plus du tiers des candidats peuvent être intégrés.

L'équilibre entre les hommes et les femmes reste quasiment constant mais on constate en 2018 une inversion dans les proportions hommes/ femmes. 53% du public est masculin en 2018, quand en 2017 une majorité de ce public était composée de femmes. Les stagiaires sont majoritairement très jeunes puisque les trois quarts ont moins de 25 ans. Par ailleurs, près de 9 stagiaires sur 10 (88%) ont quitté l'école avant 18 ans.

Le profil type du stagiaire spot en 2018 est un homme de moins de 25 ans, sans aucune qualification, ayant quitté l'école avant 18 ans, et qui présente de nombreux freins à l'insertion. Le public qui fréquente SPOT peut donc clairement être identifié comme faisant partie du public cible de la SEIP



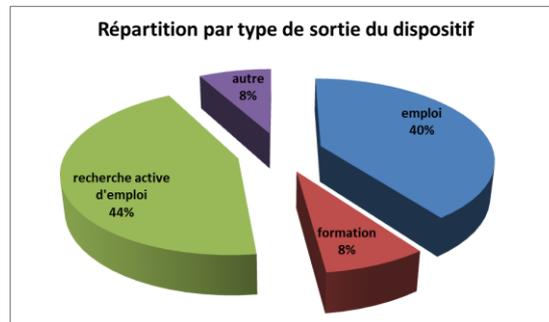
Les stagiaires sans aucune qualification restent la grande majorité du public. En 2018, ils représentent les trois quarts de l'effectif. SPOT observe depuis 3 ans l'augmentation dans son effectif de ce public sans qualification, ainsi qu'un rajeunissement des stagiaires.

Les secteurs « hôtellerie-restauration », « commerce distribution », « industrie » et « transport » sont ceux qui proposent le plus de possibilités d'immersion. La mobilité de l'emploi dans ces secteurs permet souvent la conclusion de contrats à durée déterminée qui attirent plus facilement les stagiaires SPOT en recherche d'une première opportunité d'emploi sans qualification.

Tout au long de son parcours, le stagiaire bénéficie d'entretiens de suivi réguliers avec les psychologues et à la demande de l'équipe ou du stagiaire. Ces rendez-vous permettent de réajuster régulièrement le parcours en fonction de la progression du stagiaire. Au total, 1235 entretiens auront été réalisés en 2018.

## **RESULTATS : LES SORTIES DU DISPOSITIF**

Le taux d'insertion directe à la sortie du dispositif reste stable par rapport aux chiffres des années précédentes. Les sorties pour l'emploi sont majoritairement des CDD qui après renouvellement ont conduit vers des CDI. Peu de stagiaires s'orientent vers des contrats d'alternance, du fait de la saisonnalité de ce type de contrat, pas toujours en phase avec la chronologie des parcours SPOT.



Un an après la sortie du dispositif, plus de la moitié des stagiaires ayant suivi le dispositif est en emploi. Ce chiffre est en forte augmentation par rapport à 2017, ce qui montre que les personnes qui ont suivi le dispositif se stabilisent dans leurs démarches d'insertion. .

La diminution du nombre de places en formation qualifiante impacte directement l'insertion des stagiaires SPOT ayant suivi le dispositif. En effet l'un des objectifs principaux du dispositif est de préparer les stagiaires à intégrer une formation qualifiante.

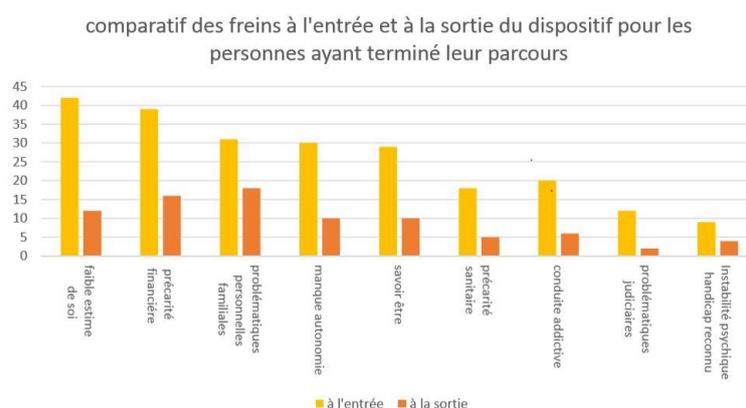
Compte tenu des situations individuelles difficiles de l'ensemble des stagiaires accueillis, les résultats du dispositif peuvent être considérés comme particulièrement satisfaisants.

## **LES CARACTERISTIQUES DES PUBLICS ACCUEILLIS,**

Les agents de SPOT constatent (comme d'autres acteurs du secteur) l'aggravation des problématiques des populations qu'ils reçoivent, qui présentent des freins à l'insertion multifactoriels et importants.

- Plus des 4/5 du public accueilli présentent des freins touchant à une faible estime de soi, à une précarité financière importante et à des problématiques personnelles et familiales.
- Plus de 30% des stagiaires ont un historique judiciaire et des problèmes de gestion des addictions.
- Plus d'1/3 des stagiaires affronte des problématiques liées à des addictions à l'alcool ou au cannabis (l'EFPA fait intervenir la brigade cynophile de la gendarmerie nationale sur le centre de Nouville).
- A noter également une augmentation des freins liés au savoir-être et à la précarité sanitaire.

La plus-value du dispositif SPOT s'identifie clairement dans le schéma ci-dessous, qui indique une diminution significative des freins à la sortie du dispositif, principalement lorsque ceux-ci sont de nature « interne » c'est-à-dire susceptibles d'être travaillés par et avec le stagiaire. Les problématiques d'ordre familial ou social, davantage « externes » demeurent celles pour lesquelles la levée des freins est la plus complexe.



Deux tiers des stagiaires SPOT (65%) sont dirigés vers des structures pour des problématiques de santé et d'addictions. Il est à noter une augmentation assez marquée d'orientations vers les structures de santé. SPOT entretient donc des relations de partenariat avec un nombre important de structures dans le secteur médico-social, de la réinsertion, mais également avec des structures d'hébergement. SPOT se doit d'être au milieu d'un réseau très dense de partenaires qui interviennent sur les problématiques de freins des stagiaires.

Les deux tiers des abandons en cours de parcours sont le fait de problématiques de type social ou familial, bien plus que les abandons liés aux problèmes d'addictions (25%) ou de facteurs psychiatriques (8%).

**Cette observation rejoint l'analyse menée par l'école de de la réussite qui identifie l'environnement familial comme un important facteur d'échec chez nombre de ses élèves.**

#### REPERES CHIFFRES

	budget	volume stagiaires	nb d'heures	femmes	hommes	non qualifiés
2017	160 576 080	103	63 151	52%	48%	62%
2018	119 982 000	103	43 743	47%	53%	74%

<b>cout d'un stagiaire en 2018</b>	<b>1 164 874</b>
------------------------------------	------------------

Ce coût par stagiaire ne comprend pas la rémunération. En intégrant cette donnée, le coût d'un stagiaire Spot s'élève à environ 2 Millions XPF.

### ➤ **Le régiment du service militaire adapté (RSMA)**

#### 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.

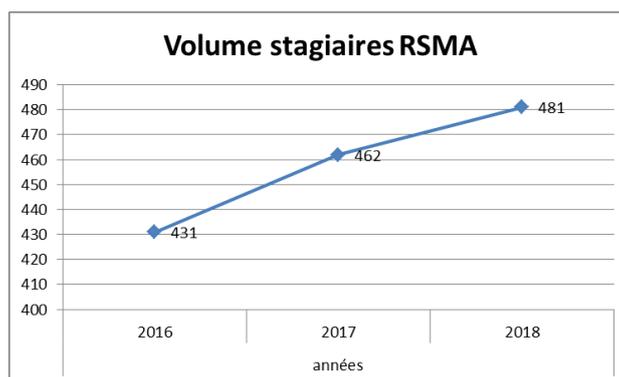
Les jeunes volontaires suivent pendant 6 à 12 mois une formation qui leur permet de développer leur employabilité via l'acquisition de compétences professionnelles (remise à niveau, apprentissage des bases d'un métier, chantiers d'application) mais également sociales (instruction militaire, formation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

### **REALISATIONS 2018**

Pour identifier les publics susceptibles d'intégrer son dispositif, le RSMA réalise un travail de réseau et de présence terrain conséquent (campagnes de communications, encarts publicitaires, spots radio, 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.)

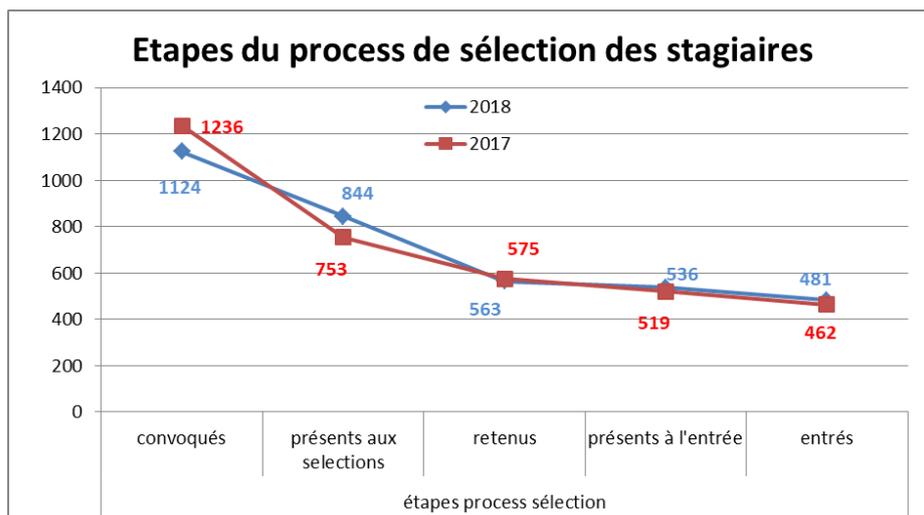
Le RSMA voit la population de ses stagiaires progresser régulièrement, de 431 en 2016 à 481 en 2018.



La moyenne d'âge de ce public est de 21 ans, il est composé en majorité d'hommes (53 %) mais ce chiffre est en nette diminution depuis 2017 (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 (47 % en 2018 soit 6 points de plus qu'en 2017, progression qui s'inscrit dans le constat partagé d'une aggravation des problématiques vécues par les populations en demande d'insertion.

Les stagiaires accueillis possèdent les caractéristiques propres au public cible de la SEIP-NC. Toutefois, les critères d'accès au RSMA écartent de ses rangs une partie de la population, soit pour des raisons de niveau trop élevé (candidats considérés comme en capacité de s'insérer sans l'aide du dispositif SMA) ou de non-conformité avec les conditions du statut militaire (raisons médicales notamment).

Le processus de sélection des stagiaires du RSMA compte plusieurs étapes au cours desquelles on constate des pertes selon des courbes relativement similaires d'une année sur l'autre.

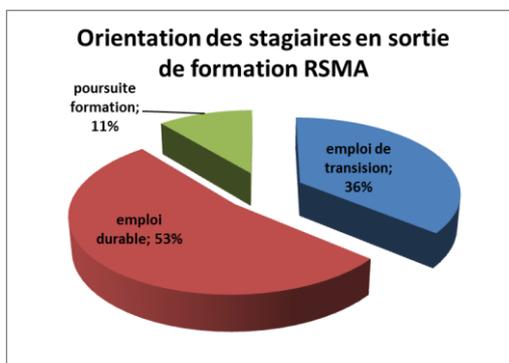


Conformément à ce qui est observé sur d'autres dispositifs, une partie importante des candidats convoqués ne se présentent pas aux sélections. Il faut noter toutefois l'aplatissement de la courbe sur cette partie du process entre 2017 et 2018 qui indique une plus forte participation aux sélections des candidats identifiés (39% de non présentés en 2017 vs 25 % en 2018 soit une progression de 14 points de la participation).

22,5% des candidats sont ajournés (papiers manquants, inaptitude temporaire, etc.). 30,1% des dossiers sont rejetés (absentéisme (la majorité), inaptitude définitive, abandon, etc.). 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 79,7% (ce taux est en nette progression (+8 points) par rapport à 2017, quand il s'établissait à 71%). Parmi ces 79,7 % de jeunes insérés,

- Un peu plus de la moitié (53%) le sont dans l'emploi durable (CDI ou CDD de plus de 6 mois). Il s'agit là d'une progression significative (+17 points depuis 2017) ;
- 36 % le sont dans l'emploi dit « de transition » (les contrats de moins de 6 mois) ;
- 11% sont orientés vers une formation qualifiante.



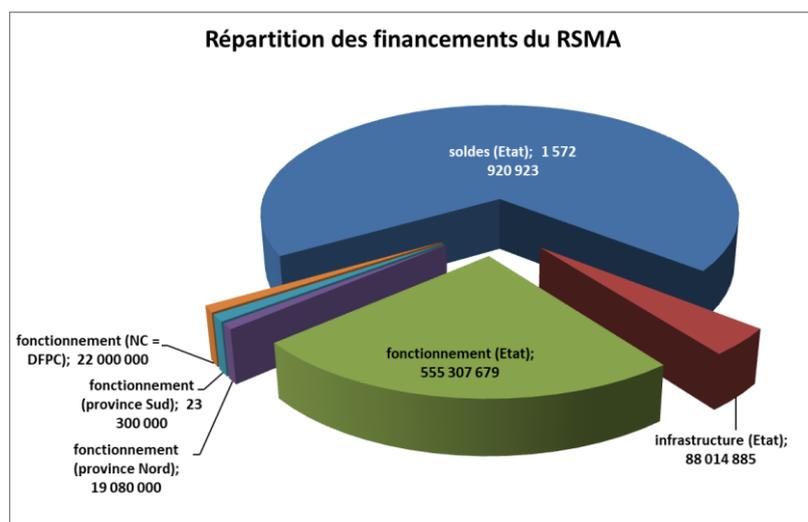
2019 et 2020 seront des années déterminantes pour le RSMA qui doit concrétiser son projet d'installation d'une nouvelle compagnie à Bourail, sur le site du GIEP / Ex ETFPA).

### **REPERES CHIFFRES**

	<b>budget</b>	<b>volume stagiaires</b>	<b>femmes</b>	<b>hommes</b>	<b>non qualifiés</b>
<b>2017</b>	<b>1 835 973 487</b>	<b>462</b>	<b>44%</b>	<b>59%</b>	<b>60%</b>
<b>2018</b>	<b>2 280 623 487</b>	<b>481</b>	<b>47%</b>	<b>53%</b>	<b>60%</b>

<b>cout d'un stagiaire</b>	<b>3 500 000</b>
----------------------------	------------------

Le budget global 2018 du RSMA s'élève à 2 280 623 521 CFP, financé en grande partie par l'Etat. Toutefois, les collectivités locales apportent leur concours financier au dispositif, la province Nord par le financement de transport pour les stagiaires, la province Sud par le financement de formations et de transport, et la Nouvelle-Calédonie par une contribution au réagencement de filières de formation.



### ➤ **Les contrats d'insertion par le travail**

#### **CONTEXTE**

Avec comme objectif affiché de permettre là encore aux personnes très éloignées de l'emploi de s'insérer, a été mis en œuvre via une modification du code du travail le contrat d'insertion par le travail. Si des dispositifs d'insertion existent déjà dans les 3 provinces de la Nouvelle-Calédonie, celui-ci se distingue par le fait qu'il repose sur un contrat de travail d'un type particulier. Des conventions triennales ont été signées en 2015 pour la mise en œuvre de parcours d'insertion encadrés par ces contrats entre la Nouvelle-Calédonie (DTE) et deux associations, la MIJ Sud et Active. En 2018, la MIJ sud a souhaité se retirer du dispositif, l'estimant trop coûteux en termes de ressources humaines à mobiliser. Entre 2015 et 2017, 234 404 134 XPF ont été investis dans ce dispositif dont ont bénéficié 124 personnes, pour une grande majorité d'entre eux (69%) sans qualification et présentant

d'importants freins à l'insertion. Des détenus et anciens détenus ont également bénéficié de cette mesure. La répartition par genre était équilibrée (49% de femmes).

### **REALISATIONS 2018**

En 2018, ACTIVE demeure la seule structure à mettre en œuvre des parcours SIT. L'activité a démarré au mois d'octobre 2018, et s'achèvera au 3ème trimestre 2019. C'est la raison pour laquelle ce bilan concerne la période 2018-2019. ACTIVE s'est vu allouer un montant de 39.600.000 XPF pour le suivi de 22 salariés en parcours d'insertion par le travail soit un coût unitaire du parcours de 1.800.000 XPF. La durée de chaque parcours est fixée à 9 mois.

Contrairement à ce qui était observé entre 2015 et 2017, la part des femmes dans le public suivi par ACTIVE est très faible (14 % soit 3 femmes sur un total de 22). 64 % des salariés concernés ont entre 21 et 30 ans. De la même manière, la répartition par niveau de qualification a elle aussi évolué, puisque l'immense majorité des salariés (86 %) est de niveau infra V ce qui représente une progression de 17 points par rapport à 2017.

Une analyse de l'insertion des publics sera réalisée à l'issue du dispositif, soit à la fin de l'année 2019.

Globalement, le dispositif est jugé pertinent par les structures qui le mettent ou l'ont mis en œuvre. Il permet en effet une véritable immersion dans le monde du travail, mais dans le cadre d'un accompagnement par une structure spécialisée, pour des publics pour lesquels cette immersion représente un défi considérable compte tenu de leur système de référence et leur vécu.

Les retours d'expérience sur le dispositif ont, entre autres améliorations, permis la mise en œuvre de partenariats autour des problématiques sociales et sanitaires (agence sanitaire et sociale sur les addictions, assistantes sociales de la province Sud, foyers d'hébergement pour les personnes sans domicile, psychologues pour mieux repérer les troubles psychologiques et pour assurer un suivi spécifique).

Autre point positif, le certificat de compétences essentielles (CCE, cf. supra) apporte un plus aux salariés qui l'obtiennent, et leur permet d'enrichir leur CV.

En revanche, l'association ACTIVE constate que le public suivi présente de plus en plus de difficultés (environnement personnel défavorable (logement en squat, famille d'accueil), problèmes d'addiction (alcool, cannabis) et de santé (absence de suivi médical), de repère éducatifs (notion de respect et de valeurs)...)

Des perspectives d'améliorations du dispositif sont envisagées, notamment en termes de renforcement de la phase d'adaptation, compte tenu justement des difficultés rencontrées par les publics. La phase de pré-emploi devra également faire l'objet d'un accompagnement renforcé en raison de la difficulté toujours plus grande du placement en entreprise dans un contexte économique morose.

Le constat est dressé par la Nouvelle Calédonie, financeur du dispositif, de difficultés toujours plus grandes pour trouver des opérateurs en capacité de mettre en œuvre ces parcours d'insertion par le travail à la hauteur des prévisions. Ainsi, en 2018 seul un tiers des parcours budgétés ont pu être réalisés. Cette difficulté amène à s'interroger sur l'adaptation nécessaire du cadre légal de ce

dispositif pour le rendre plus efficace. Une ouverture de ce dispositif aux opérateurs publics est prévue prochainement dans une loi portant diverses dispositions relatives au droit du travail qui devrait être prochainement transmis au congrès.

### **REPERES CHIFFRES**

	<b>budget</b>	<b>volume salariés</b>	<b>femmes</b>	<b>hommes</b>	<b>non qualifiés</b>
<b>2015/2017</b>	<b>234 404 134</b>	<b>124</b>	<b>49%</b>	<b>51%</b>	<b>69%</b>
<b>2018/2019</b>	<b>39 600 000</b>	<b>22</b>	<b>14%</b>	<b>86%</b>	<b>86%</b>

<b>cout d'un salarié</b>	<b>1 800 000</b>
--------------------------	------------------

## ➤ **L'école de la réussite**

### **CONTEXTE**

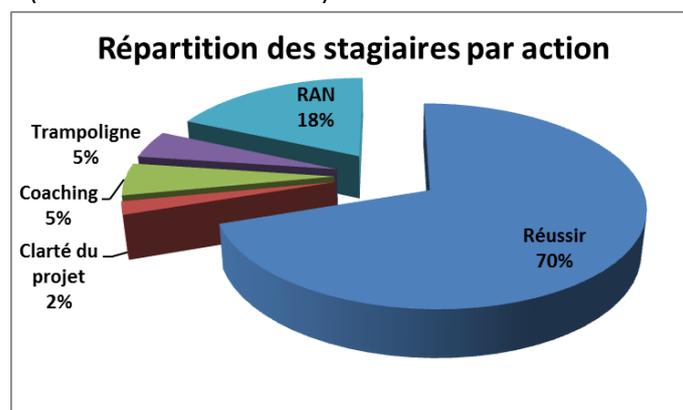
L'École de la Réussite (EDR) de la province Sud est un outil stratégique du plan provincial visant à favoriser l'insertion professionnelle et sociale de jeunes adultes de la province Sud sans diplôme par la mise en œuvre de parcours de formation ou remises à niveau personnalisées visant l'insertion professionnelle. Ces parcours privilégient les périodes de stage en entreprise destinées à favoriser l'adaptabilité au monde du travail alternées avec des périodes de cours centrées sur le savoir-être et le projet professionnel.

Elle est financée en grande partie par la province Sud (subvention de 120 M XPF en 2018), mais la Nouvelle-Calédonie, via la DFPC, contribue à son activité par le financement de certaines actions.

### **REALISATIONS 2018**

285 personnes ont suivi un parcours à l'EDR en 2018, ce qui représente une hausse de 42% de l'activité par rapport à 2017 (165). Les ¾ de ces stagiaires sont des femmes.

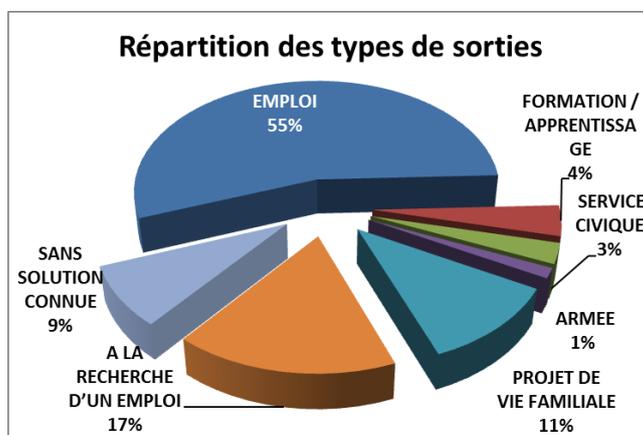
En 2018, l'EDR propose 5 parcours différents, Réussir, Remise à Niveau (RAN) Clarté du projet, Coaching, Trampoline (lutte contre l'illettrisme)



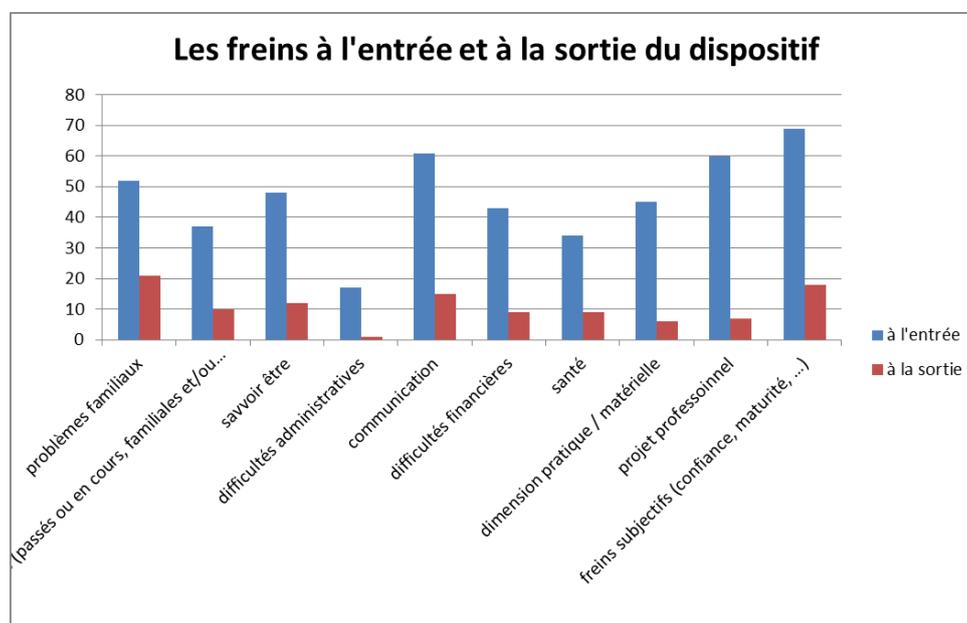
### **Le parcours « Réussir »**

Le parcours Réussir est celui qui a mobilisé le plus de stagiaires en 2018, plus des deux tiers. Il s'agit d'un parcours de 9 mois, pendant lequel les stagiaires bénéficient d'une indemnisation à hauteur de 50 % du SMG. L'objectif de ce parcours est d'accompagner des demandeurs d'emplois faiblement

qualifiés vers une insertion professionnelle via la construction d'un projet stable et le développement de l'employabilité. Ce parcours alterne séances en centre et périodes en entreprise. 3 mois après leur sortie du dispositif en 2018, plus de la moitié des 71 stagiaires sortis sont en emploi (dont plus de la moitié en emploi durable, CDI ou CDD de plus de 6 mois), tandis que 26 % de ces stagiaires restent sans solution ou à la recherche d'un emploi.



L'Ecole, de par ses missions, est amenée à recevoir et traiter un public présentant des freins nombreux et multifactoriels. De par sa vocation d'accompagnement socio-professionnel, l'EDR enregistre une diminution significative de ces freins auprès des personnes qui ont achevé leur parcours. Les trois quarts de ces freins à l'insertion ont disparu chez les stagiaires lorsqu'ils quittent l'école.



Dans le but de travailler à la résorption de ces freins, l'EDR a tissé des liens avec de nombreux partenaires, spécialisés dans le traitement des problématiques rencontrées par ses stagiaires (travailleurs sociaux, Résidence de jeunes travailleurs, centre médico-psychologique, Comité pour la promotion de la santé sexuelle, ...). Une fois encore le constat est fait de **la nécessité d'une coordination des efforts des différents acteurs** qui interviennent au bénéfice des populations dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale notamment.

## **Les autres parcours**

### **Le dispositif « Trampoligne »**

Selon la dernière enquête Information Vie Quotidienne (IVQ) diligentée par l'ISE, « En 2013, un adulte sur quatre âgé de 16 à 65 ans éprouve des difficultés dans les domaines fondamentaux de l'écrit. Ces difficultés sont graves ou fortes pour 18% de la population. L'illettrisme frappe ainsi 29 000 personnes en Nouvelle-Calédonie<sup>11</sup> ». Ce chiffre est significativement plus élevé qu'en France métropolitaine où il s'élève à 7%. En revanche, la Nouvelle-Calédonie est relativement moins touchée par le phénomène que les autres outremer français, sauf en ce qui concerne le calcul où les performances des Calédoniens sont préoccupantes, y compris pour les jeunes générations.

Après avoir constaté par la mise en place de tests à l'entrée, que 13,5 % de ses stagiaires présentaient des situations d'illettrisme avéré, l'Ecole de la réussite a mis en place un parcours spécifique de lutte contre l'illettrisme, le dispositif Trampoligne.

En 2018, ce dispositif a été financé par la Nouvelle-Calédonie. D'une durée de 7 mois, visant la ré-acquisition de savoirs fondamentaux, l'amélioration de l'estime de soi, l'acquisition d'autonomie et la construction d'un projet professionnel, il a bénéficié à 10 stagiaires. A l'issue du dispositif, 8 stagiaires sur 10 ont trouvé un emploi, soit 80% de l'effectif.

### **Le parcours « Coaching »**

L'objectif de l'Ecole de la Réussite dans le « parcours coaching » est de reconnecter des personnes qualifiées et diplômées avec le monde de l'entreprise afin qu'elles puissent assumer des démarches actives de recherche d'emploi et les accompagner pendant et après le parcours. Le but est l'accès à un emploi en lien avec le diplôme et le projet.

En 2018, ce dispositif, d'une durée maximale de 3 mois mais pouvant s'interrompre dès que la personne a trouvé un emploi, a accueilli 10 stagiaires. 8 d'entre eux ont trouvé un emploi à l'issue, soit 80 %.

### **La Remise à Niveau (RAN)**

Ce dispositif fonctionne sur prescription de remise à niveau par la DEFE et la MIJ Sud, qui envoient les personnes identifiées comme devant progresser sur les savoirs dans le cadre de leur projet d'insertion ou d'emploi (préparation de concours, entrée en formation, ...). Les personnes sont positionnées et une remise à niveau individualisée leur est prescrite.

En 2018, 55 prescriptions ont été adressées à l'Ecole, ayant donné lieu au démarrage de 49 RAN.

---

<sup>11</sup> Synthèse de l'enquête IVQ, n°29, ISEE, 2013

## ➤ Les chantiers d'insertion

### **CONTEXTE**

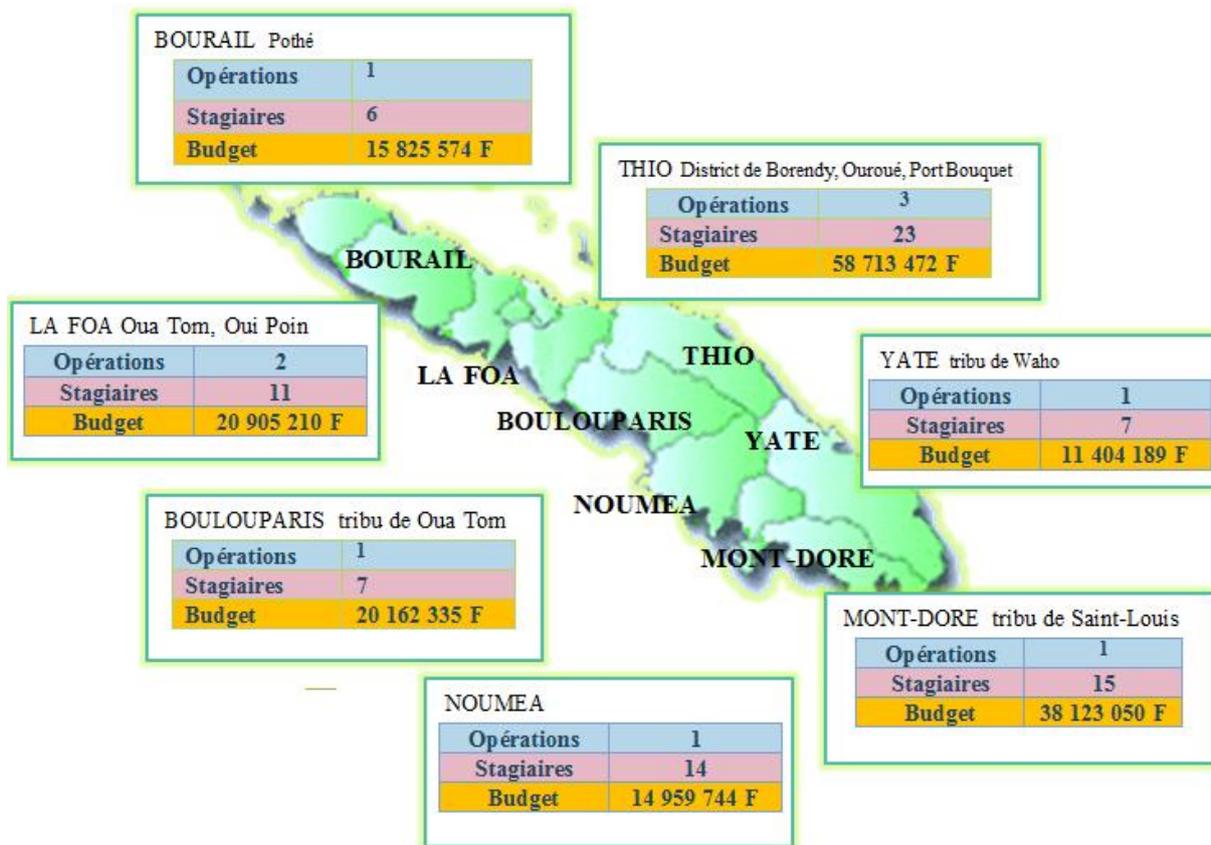
Les chantiers d'insertion réalisés dans les communes et les tribus de l'intérieur où l'emploi durable est difficilement accessible sont une alternative pour ces populations qui peuvent connaître des problèmes sociaux (délinquance, agitation par certains groupes, etc.).

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

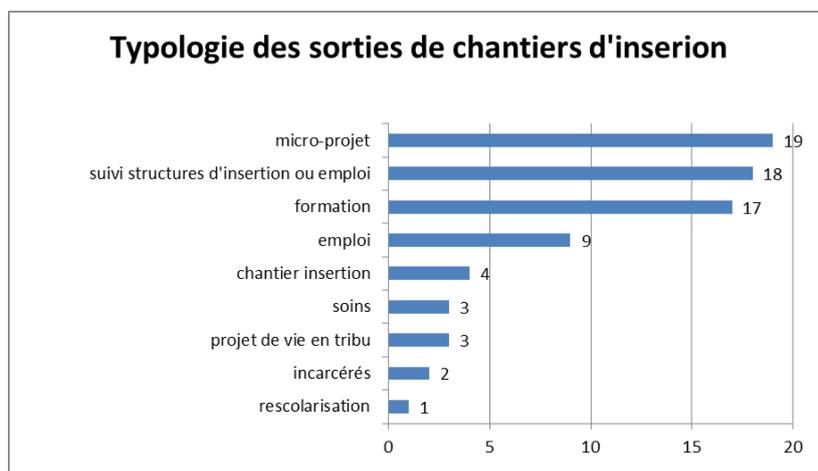
Pour de nombreux stagiaires, la participation à un chantier d'insertion, plus que l'apprentissage d'un métier (compétence technique), s'apparente à l'adoption d'un mode de vie nouveau, qui implique de nouvelles règles sociales et la participation à de nouveaux espaces sociaux (l'entreprise, le marché du travail, l'espace administratif, l'espace urbain...). Ces nouvelles normes sont souvent des prérequis à l'employabilité et elles nécessitent un apprentissage préalable. Le chantier d'insertion constitue un environnement adéquat pour cet apprentissage. « Fenêtre d'opportunité » vers un parcours d'insertion, le chantier d'insertion permet l'accompagnement du jeune et la capitalisation de savoir-faire et savoir-être. Il est conçu comme un outil d'insertion intégré au groupe d'appartenance de l'individu. Au-delà de l'utilité de la structure construite via le chantier où l'individu va percevoir le rôle et l'utilité de son action, il donne également du sens à son activité en accomplissant une tâche en accord avec ses valeurs et il entreprend de nouveau un travail communautaire, qui s'inscrit dans la tradition collectiviste des tribus.

### **REALISATIONS 2018**

En 2018, 10 chantiers ont été réalisés. Ils ont concernés 9 tribus, 1 quartier et 7 communes. 83 stagiaires y ont participé. Le budget consacré à ces opérations s'est élevé à 180 093 574 XPF, soit une moyenne de 18 M XPF par chantier.



A l'issue de ces chantiers, dans leur grande majorité, les stagiaires identifient des voies d'insertion, voire trouvent un emploi ou se lancent dans un projet, ce qui témoigne de la capacité de remobilisation que ces chantiers peuvent exercer sur les publics



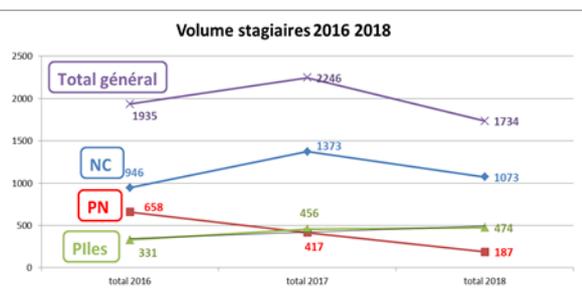
## 4.4.6. Focus : la formation professionnelle continue

Les collectivités partie prenante de la SEIP-NC mettent chacune en œuvre une programmation de formation professionnelle continue,

1. pour la Nouvelle-Calédonie, à destination de l'ensemble des populations (principalement les demandeurs d'emploi) en fonction de l'analyse des besoins du marché de l'emploi ;
2. pour les provinces, à destination plus spécifiquement de leurs ressortissants en fonction de leurs orientations économiques.

NB : les données disponibles présentées ci-dessous sont celles qui ont été transmises dans le cadre de la collecte des données pour la conception de la RAE. Aucune donnée chiffrée n'a été transmise par la province Sud, qui ne finance des formations que dans des conditions spécifiques d'accès à l'emploi ou à l'installation de projets. Par ailleurs, les structures de données étant parfois très différentes d'une collectivité à l'autre, l'exercice de consolidation est rendu hasardeux dès lors que l'on souhaite approfondir l'observation, notamment qualitative.

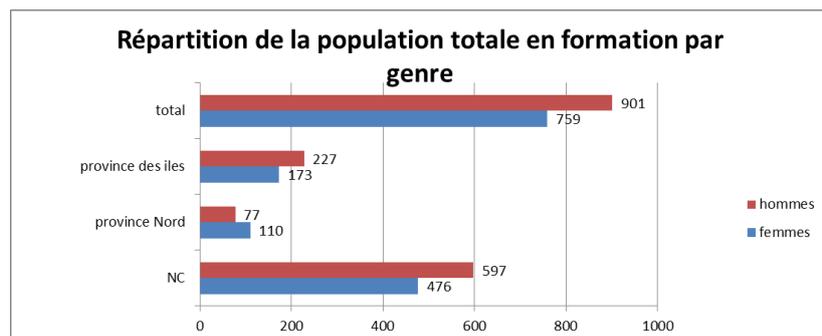
les stagiaires de la formation professionnelle en 2018				
	NC	province Nord	province des Iles	total général
certifiant/diplômant	400	33	69	502
préqualifiant	132		70	202
qualifiant	41	52	335	428
autre*	500	102		602
<b>total 2018</b>	<b>1073</b>	<b>187</b>	<b>474</b>	<b>1734</b>
<b>total 2017</b>	<b>1373</b>	<b>417</b>	<b>456</b>	<b>2246</b>
<b>total 2016</b>	<b>946</b>	<b>658</b>	<b>331</b>	<b>1935</b>
tendance 2017/2018	-21,85%	-55,16%	3,95%	-22,80%
tendance 2016/2018	11,84%	-251,87%	30,17%	-11,59%



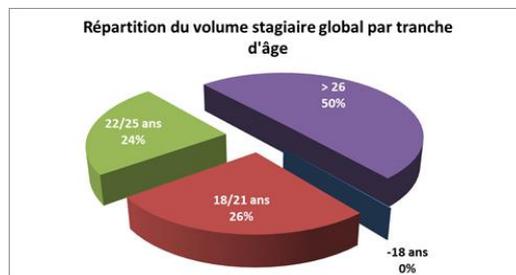
### OBSERVATION QUANTITATIVE :

En 2018, les volumes de stagiaires en formation sont en très nette diminution par rapport à 2016 et surtout 2017, comme le montre le schéma ci-dessous. Cette diminution est particulièrement sensible en province Nord avec une baisse de plus de 70% de la population en formation. Là encore, les effets de la récession économique se font sentir, les budgets alloués aux programmes de formation se positionnant en baisse hormis en province des Iles où le budget se maintient au même niveau depuis plusieurs années.

Si les dispositifs d'insertion sont majoritairement mobilisés au bénéfice d'un public féminin, ce n'est pas le cas pour les formations, dont les effectifs sont (à 54%) majoritairement masculins, hormis en province Nord.

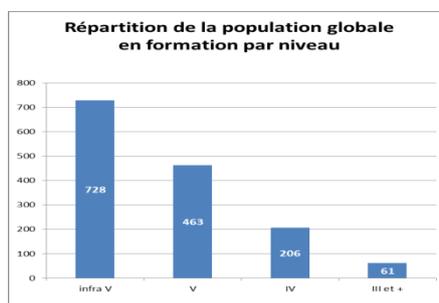


La formation professionnelle en Nouvelle-Calédonie profite aux personnes de toutes classes d'âge. Elle est donc une solution d'insertion professionnelle pour des personnes qui entrent dans la vie professionnelle et qui n'ont pu trouver leur voie d'insertion en formation initiale. Mais elle profite également aux personnes en reconversion ou aux salariés en recherche d'évolution professionnelle, ou en démarche de développement de compétences.



Pour confirmer cette analyse, il serait nécessaire de disposer d'une part de données standardisées entre les différentes collectivités, d'autre part de la capacité de croiser ces données, ce qui n'est pas le cas à l'heure actuelle.

Un stagiaire sur deux en formation est de niveau infra V, c'est à dire une personne sans qualification. Globalement la formation bénéficie majoritairement aux personnes non qualifiées **ce qui signifie que les orientations de la SEIP-NC de ce point de vue sont respectées.** Cette observation est vraie tant pour la Nouvelle-Calédonie que pour la province des Iles (pas de données pour la province Nord)



## **LES RESULTATS**

### **Par genre**

Autre élément remarquable, la population féminine en formation présente des résultats significativement meilleurs que la population masculine, et ce, quel que ce soit le critère observé (réussite, érosion, insertion), le statut (DE, salarié) ou le financeur (province des Iles, Nouvelle-Calédonie (pas de données pour la province Nord)). Ainsi, les femmes réussissent mieux leur formation, abandonnent moins en cours de formation, et s'insèrent mieux à l'issue comme le montrent les éléments ci-dessous qui précisent les résultats des femmes par rapport aux hommes.

1. taux de réussite (mesure le nombre de stagiaires ayant validé leur formation): **+ 5,5 points**
2. taux d'érosion (mesure le nombre de stagiaires ayant abandonné en cours de formation) : **- 10 points**
3. taux d'insertion (mesure le nombre de stagiaires qui trouvent un emploi après leur formation) : **+ 4 points**

Seule exception, les hommes s'insèrent mieux en province des Iles (6 hommes sur 10 contre 5 femmes sur 10. L'hypothèse d'un marché de l'emploi plus ouvert aux hommes en province des Iles serait à creuser).

### Par tranche d'âge

Deux catégories ont été distinguées, les stagiaires de plus de 26 ans et les stagiaires de moins de 26 ans (**à noter que la population de mineurs est quasiment absente en formation puisqu'elle ne représente que 0,23% de l'effectif total**).

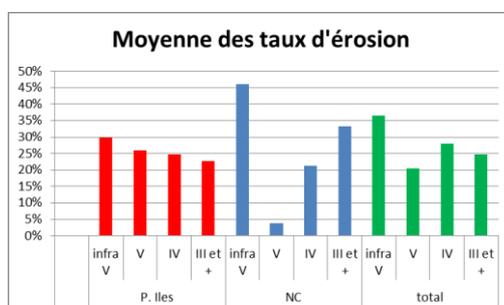
Globalement, les stagiaires âgés de plus de 26 ans réussissent mieux en formation (+7,5 points pour le taux de réussite), mais abandonnent également davantage (près de 28% de taux d'érosion contre 23% pour les moins de 26 ans). Ils s'insèrent également mieux à l'issue de la formation (plus 4 points). Des différences notables sont à remarquer entre populations de demandeurs d'emploi et de salariés, ainsi qu'entre les collectivités qui financent les formations.

Les taux de réussite sont significativement plus élevés chez les stagiaires de la programmation de la Nouvelle-Calédonie qu'en province des Iles, et ce quelle que soit la tranche d'âge.

Enfin, le taux d'insertion est extrêmement élevé chez les stagiaires de moins de 26 ans en province des Iles avec 76,8%, soit près de 8 stagiaires sur 10 qui trouvent une voie d'insertion à l'issue de leur formation (il faut ici préciser que l'insertion en province des Iles est un phénomène qui ne peut être comparé aux définitions classiques qui correspondent à l'insertion dans un emploi formel. En province des Iles, l'insertion peut s'entendre par « activité », que celle-ci soit formelle ou informelle. Il s'agit là d'une réalité spécifique à la Nouvelle-Calédonie, et à sa société traditionnelle notamment, que l'on retrouve notamment en province des Iles)

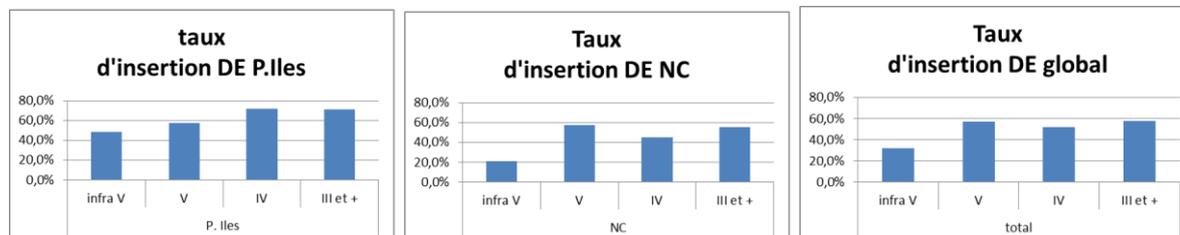
### Par niveau scolaire à l'entrée en formation.

Il est indéniable que l'érosion est un phénomène qui frappe davantage, et de loin, les populations de faible niveau, ainsi que la montre le graphique ci-dessous. Au global, c'est plus d'un stagiaire sur 3 de niveau infra V qui abandonne en cours de formation. Cette observation est bien sûr à mettre en perspective avec les observations globales sur la fragilité de ces publics de très bas niveau de qualification.



Quant au phénomène d'insertion, les disparités entre les stagiaires « province des Iles » et les stagiaires « Nouvelle-Calédonie » sont importantes. Sans surprise, en province des Iles, on constate que plus le niveau du stagiaire est élevé, plus ses chances d'insertion le sont également. Cette observation ne se retrouve pas pour les stagiaires Nouvelle-Calédonie, pour qui la possession d'un niveau V (niveau CAP) semble offrir de meilleures chances d'insertion. Au global, les stagiaires qui

s'insèrent le moins bien sont ceux qui possèdent le niveau le plus faible. Cette observation doit toutefois être pondérée par le fait que ce public est le plus susceptible de s'engager dans un parcours de pré-qualification qui ne débouche pas naturellement sur une insertion professionnelle. En tout état de cause, globalement, être détenteur d'un niveau III semble offrir les meilleures garanties d'insertion.



### ➤ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif

#### TAUX D'INSERTION

IR 4' : Taux d'insertion					
 UNION EUROPEENNE	Cet indicateur est l'un des trois 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				
	Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019
41,00%	40,00%	50,40%	Atteint	42,00%	43,00%

indicateur IR4' : taux d'insertion				
	présentés	inscrits	insérés au 31 03 19	taux d'insertion
FPC Qualifiant (2018)	322		180	55,9%
FPC préqualifiant (2018)		501	169	33,7%
Apprentissage (2017)	141		87	61,7%
<b>IR4' Taux d'Insertion 2018</b>				<b>50,4%</b>

#### COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Il a vocation à mesurer la performance du dispositif de formation financé par la Nouvelle Calédonie, et notamment sa capacité à accompagner les personnes vers l'insertion professionnelle. De manière à disposer d'une surface d'observation plus large s'agissant du phénomène d'insertion, il a été décidé d'agréger au calcul de l'indicateur les données d'insertion de l'apprentissage. Quant au taux de poursuite, qui constituait le second sous-indicateur, il a été abandonné pour cause de déficit de robustesse.

## 4.5. Action 4 : améliorer l'accès à 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

### 4.5.1. Sous action 1 : développement de sites internet présentant les dispositifs

#### CONTEXTE

La situation particulièrement enclavée d'une partie du territoire de la Nouvelle-Calédonie génère des difficultés d'accès à l'information pour une partie de la population qui réside dans des zones où ne sont pas implantées des structures type Point Information Jeunesse ou antennes de Missions d'Insertion des Jeunes, ou encore Organismes de Formation. Si les primo-informateurs peuvent incarner une partie de la solution, ils ne disposent toutefois pas, loin s'en faut, de l'intégralité des informations nécessaires au public pour lui permettre le choix d'une orientation. Cette situation plaide pour la mise à disposition de sites internet permettant un accès aisé et direct aux informations disponibles sur les dispositifs, structures et mesures accessibles au public en demande d'insertion.

Jusqu'à l'année dernière, l'IDCNC mettait à la disposition du public un site permettant d'accéder à un certain nombre d'informations. D'autres structures disposaient également de tels outils. Globalement, l'information est actuellement dispersée dans une mosaïque de sites internet, au sein de laquelle il n'est pas toujours évident d'identifier l'information pertinente, même si des initiatives telles que le site internet « RIIFE » permettent un accès à l'information sur un grand nombre de mesures, dispositifs et leurs porteurs avec une entrée « public ».

Par ailleurs, l'étude « Usages numériques des 15 – 29 ans en Nouvelle-Calédonie<sup>12</sup> » conduit au constat d'une progression significative de l'équipement en matériel portable, notamment en « smart phones ». L'étude montre également la progression du taux de pénétration internet combiné à des coûts plus attractifs. Ces facteurs conduisent naturellement à une utilisation de plus en plus systématique du numérique dans un grand nombre d'activités chez ce public (notamment), et parmi elles, les démarches liées à l'insertion.

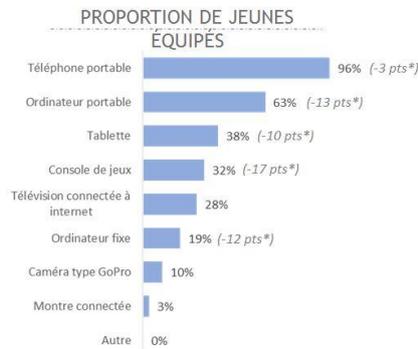
---

<sup>12</sup> Etude réalisée par l'institut ADIVERO, coordonnée par l'observatoire du numérique en Nouvelle-Calédonie



## ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

LES JEUNES SONT DEUX FOIS PLUS NOMBREUX QU'IL Y A 4 ANS À AVOIR UN SMARTPHONE. LES AUTRES ÉQUIPEMENTS SONT STABLES OU EN LÉGER REcul.



Les moins bien équipés en smartphones sont les inactifs (77%). Les tranches d'âge les plus jeunes sont les mieux équipées (90% des 15-19 ans). Les étudiants de l'UNC sont les mieux équipés en ordinateurs portables (90%). De fortes différences entre les provinces (Iles: 45% - Sud 65%).

\* Analyse comparative par rapport au baromètre 2014 de l'Observatoire Numérique Nouvelle-Calédonie

### REALISATIONS 2018

Dans le cadre de la réorganisation liée à la naissance du GIEP (cf. infra) et de la dissolution de l'IDCNC dont les missions ont été réinstallées dans d'autres structures, dont la DFPC, il a été décidé fin 2018 de dédier une personne à temps plein sur la politique documentaire du réseau RIIFE (futur SPO). Parmi ses missions, la mise sur pied d'un portail de l'orientation qui centralisera l'ensemble des informations sur le secteur.

## 4.5.2. Sous action 2 : développement de points d'accès

### CONTEXTE

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, depuis 2016 :

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

### **REALISATIONS 2018**

En 2018, 3 EPN ont été labellisées « cases numériques ».

Il s'agit des espaces publics numériques de :

- Cyber-tribu, géré par l'association jeunesse informatique de Lifou (AJI),
- EPN Equipement socio-culturel de la presqu'île Ducos, géré par la ville de Nouméa,
- EPN de médiathèque de Thio, géré par la commune et ses sites annexes, géré par l'association Bota-Pawani et les écoles publics et privées.

D'autres sites sont accompagnés et soutenus financièrement depuis 2016 par la cellule Econum pour leur développement et dans le but de l'accès à cette labellisation (EPN de Canala, de Gohapin (Poya), de l'espace jeune de Poya, de Kaala-Gomen, du Mont Dore).

Dans le but de poursuivre ce travail d'accompagnement vers la labellisation, la cellule Econum a lancé en 2018 un appel à projet visant à identifier de nouveaux porteurs de projets. Sept nouveaux EPN ont donc été identifiés et font l'objet depuis d'un accompagnement technique et financier. Le budget total investi par le gouvernement en 2018 sur cette opération se monte à 10 255 926 XPF.

Par ailleurs, dans l'optique de promouvoir une logique de partage et d'échange interne au réseau « cases numériques », la cellule Econum met en place un certain nombre d'animations parmi lesquelles des regroupements des animateurs cases numériques.

En 2018, trois rencontres ont été organisées, en mars à Bourail, en juin à Thio, et en septembre à Nouméa. Ces rencontres ont été l'occasion d'échanges autour de différentes thématiques, telles qu'une sensibilisation aux dimensions juridiques de l'activité, ou au métier d'animateur ou encore des initiations à la vidéo et au traitement de l'image, ... Elles ont également permis de fédérer les animateurs autour de la préparation d'un projet commun « La Semaine C@lédonumérique ».

En outre, la structuration et la professionnalisation de ce réseau ont été poursuivies à travers la formation d'un groupe d'animateurs, et par la mise en place de nouveaux outils informatiques, tels que l'application IHello, qui permet de tracer la fréquentation de ces EPN de manière quantitative et qualitative. Celle-ci étant en phase d'expérimentation en 2018, il n'est pas possible pour l'heure d'en extraire des informations fiables en termes de fréquentation.

Les premières informations sur la fréquentation des EPN indiquent qu'un volume important de personnes viennent y chercher une information sur les métiers, la formation, l'insertion ou encore l'emploi. Ce dispositif va monter en puissance dans les prochaines années, et il a d'ores et déjà toute sa place en lien avec le réseau RIIFE. Ces EPN constituent donc une porte d'entrée pour les publics en demande d'insertion, et leurs animateurs seront donc naturellement amenés à être considérés comme des primo-informateurs. Cette dynamique est d'ores et déjà enclenchée en 2019 avec la diffusion à ces animateurs d'une information simple et pratique sur les dispositifs et structures œuvrant dans le secteur de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

### **BUDGET 2018**

En 2018 le budget consacré au programme d'inclusion numérique (développement du programme cases numériques) s'élève à **16 370 712 XPF (137 189 Euros)**

### **4.5.3. Synthèses et constats sur l'objectif 1 : aider les publics les plus éloignés de l'emploi à intégrer le marché du travail**

#### Primo informateurs

L'action 1 du premier objectif de la SEIP-NC concerne les primo-informateurs, ce vaste réseau protéiforme qui représente souvent « la première porte poussée » par les personnes en demande d'insertion. Actuellement, ces réseaux sont opérants au sein de chaque province, et les différentes structures les activent autant que de besoin. Ils demeurent toutefois mal connus, tant du point de vue de leurs caractéristiques que de leur fonctionnement.

#### Réseau

S'agissant du travail en réseau, certains acteurs estiment qu'il existe un net besoin de fluidifier et structurer le processus d'accompagnement du demandeur d'insertion. Cette structuration devrait passer notamment par de meilleures interactions entre les différents partenaires, et mener à une meilleure lisibilité pour le bénéficiaire de son parcours, trop souvent vécu actuellement comme le « parcours du combattant ». La multiplicité des structures et des mesures combinée à des réactions de scepticisme des jeunes confrontés aux difficultés à s'insérer tendent à freiner la bonne marche du processus d'insertion. Beaucoup de professionnels interrogés estiment qu'il existe un besoin fondamental d'une meilleure communication en direction des publics.

#### Les publics

Facteur complexifiant encore leur tâche, l'ensemble des acteurs s'accordent en 2018 sur l'aggravation des problématiques vécues par les publics cibles de la SEIP-NC. De plus en plus, ces acteurs se sentent démunis face aux difficultés des personnes qu'ils reçoivent, et au flux toujours plus important de ces personnes dans leurs structures.

SPOT et l'Ecole de la Réussite documentent de manière précise les difficultés en termes de freins à l'insertion de leurs stagiaires, à l'entrée et à la sortie. L'existence de freins multiples est donc observée de manière détaillée. La dimension multifactorielle de cette problématique appelle sans aucun doute à des réflexions sur la nature de la prise en charge des publics de la SEIPNC.

Les décrocheurs de l'éducation nationale, toujours aussi nombreux, apparaissent comme de plus en plus jeunes, d'après les observations du CIJ-NC et du SPOT (notamment). Un travail de confirmation de cette observation sera réalisé en 2019, notamment auprès du service administratif d'information et d'orientation (SAIO) du Vice-Rectorat.

L'inadéquation des profils des publics avec les possibilités d'insertion offertes représente également un facteur non négligeable de frein à l'insertion, d'autant plus lorsque la conjoncture économique altère les capacités de financement de dispositifs permettant une levée progressive de ces freins. C'est notamment le constat réalisé par les structures de la province Nord (IJ Nord, MLIJ Nord et CAP Emploi), qui observent « un niveau de qualification insuffisant pour orienter vers des formations ou des métiers spécialisés ». Par exemple, la zone VKPP qui dispose depuis peu d'un centre hospitalier rencontre des difficultés dans le recrutement d'agents. Dans un avenir proche, un centre pénitencier

s'ouvrira également mais « le niveau de qualification des jeunes ne correspond pas au marché de l'offre ». Ce phénomène se complexifie encore au regard de l'évolution des besoins en qualification des entreprises. Celles-ci sont en effet (et seront dans les années à venir) de plus en plus en recherche de niveau de qualification plus élevés. **Les parcours d'insertion et de formation devront donc prévoir des modalités plus longues d'acquisitions de qualification combinées à des modalités de travail spécifiques sur les freins à l'insertion.**

Autre phénomène remarquable identifié (par le CIJ-NC notamment), l'augmentation du flux des demandeurs d'insertion détenteurs d'un baccalauréat. Si cette observation n'est pas inédite (la province des Iles réalise un constat similaire depuis quelques années), elle n'en appelle pas moins un travail d'approfondissement de manière à caractériser plus précisément le phénomène, notamment en termes de diplômes concernés. Le CIJ-NC note également l'afflux de demandeurs d'emploi de plus de trente ans, qui ne connaissent pas les dispositifs de formation professionnelle auxquels ils pourraient accéder.

Enfin, il faut prendre en compte le fait que de nombreuses personnes ne sont même pas en capacité d'intégrer une démarche de construction de parcours d'insertion. La liste est longue des freins à l'insertion pour ces populations désocialisées, davantage préoccupées de leur quotidien immédiat que de se donner des perspectives d'insertion socio-professionnelle. Marginalisés, délinquants intégrés à des milieux qui les désolidarisent de leur environnement social, au mieux totalement ignorants des démarches à suivre, cette frange du public semble échapper totalement aux « radars » de la stratégie.

#### **4.5.4. Conclusion et perspectives sur l'objectif 1**

La densité de structures, dispositifs et acteurs qui interviennent au bénéfice de la population en recherche d'insertion, décrite et illustrée dans les pages qui précèdent, est un indicateur fort de la préoccupation de la Nouvelle-Calédonie pour cette population. Compte tenu des restrictions budgétaires qui frappent la plupart de ces structures, et qui pour certaines les contraignent à diminuer leur capacité d'accueil, les acteurs ont bien conscience de la nécessité d'optimiser leur activité, et de tendre vers une amélioration qualitative de la prise en charge des publics. Devant eux, se trouvent justement des publics toujours aussi nombreux : il n'est que de constater l'affluence vers les réseaux Information Jeunesse, ou encore vers la formation professionnelle (qui du fait de budgets en baisse ne peut absorber ce flux) pour saisir l'ampleur du phénomène. De par la volonté de ses acteurs, le Réseau RIIFE a poursuivi en 2018 sa structuration, avec l'objectif affiché de rechercher cette optimisation, qui intégrera une dimension de structuration encore plus marquée avec la naissance du SPO.

A la lumière de ces observations et constats se trouve légitimées les actions ci-dessous, dont il est nécessaire de préciser qu'elles sont 1) inscrites dans la stratégie, 2) interconnectés autour d'une thématique centrale : l'optimisation de la prise en charge des publics et en étroite coordination avec les travaux sur le RIIFE et le SPO :

Il sera nécessaire de travailler sur la notion de parcours du bénéficiaire, dans une logique d'adaptation aux problématiques et aux besoins des publics, et dans une approche transfrontalière (du point de vue administratif) de la prise en charge du bénéficiaire.

Le projet de cartographie des réseaux de primo-informateurs a été présenté en séminaire aux acteurs du RIIFE en avril 2019. Il a vocation à offrir une meilleure visibilité sur ces réseaux et leurs modes de fonctionnement. Cette cartographie pourra être l'occasion de réfléchir à des pistes d'amélioration des relations entre ces réseaux et les structures. Parmi les pistes qui existent pour densifier le réseau, l'intégration des animateurs des cases numériques (qui représentent elles aussi des points d'entrée pour le public) et les éducateurs de rues de la ville de Nouméa, dont le constat a été réalisé des difficultés qu'ils éprouvent à identifier des solutions pour leurs publics.

Colonne vertébrale de ces démarches, un projet formalisé de caractérisation des publics cibles sera lancé, afin de mieux connaître les publics, enjeu fondamental pour ajuster le système et adapter les dispositifs. A la lumière des observations réalisées par les acteurs, une frange du public échappe aux dispositifs actuels. Différents acteurs seront approchés tant dans le secteur insertion/formation/emploi que dans d'autres domaines connexes avec lesquels pour l'heure seules des connexions au niveau opérationnel existent (sanitaires et social notamment).

Car en effet, les difficultés rencontrées par le public cible de la SEIP-NC sont multifactorielles. Elles combinent des problèmes d'ordre sociaux, familiaux, d'illettrisme, sanitaires, comportementaux... Les réponses à apporter à ces problématiques doivent être à la mesure des difficultés rencontrées, et nécessitent par conséquent une très forte coordination entre les différents acteurs en capacité d'intervenir. Là encore, une évaluation de l'efficacité de cette coordination devra être menée en 2019, de manière à en identifier des pistes d'amélioration s'il y a lieu. En effet, la difficulté à se coordonner des différentes structures qui interviennent dans le cadre de politiques publiques parallèles est un point préoccupant. Mues par des orientations politiques sectorielles, ces politiques publiques sont positionnées en « tuyaux d'orgue » et mises en opérationnalité par des administrations qui interviennent dans une structure organisationnelle fonctionnelle (non matricielle). Ces administrations sont par ailleurs pour certaines d'entre elles éloignées les unes des autres de par leur rattachement à des collectivités différentes (provinces, gouvernement, Etat, communes, ...), ce qui freine encore la capacité à prendre en charge de manière systémique certaines problématiques au bénéfice de personnes qui elles présentent des difficultés protéiformes et surtout « transfrontalières » (du point de vue administratif).

## 5. Objectif spécifique 2 : accompagner les entreprises pour dynamiser l'action sur l'emploi

### 5.1. Introduction

L'analyse de l'évolution de la situation économique de la Nouvelle-Calédonie depuis 2012 a conduit les parties prenantes de la Stratégie Emploi Insertion Professionnelle à une réflexion sur les modèles et schémas en vigueur sur le territoire, sur leur pertinence et leur adéquation avec la structure socio-économique de la Nouvelle-Calédonie. Souvent d'inspiration métropolitaine, ces modèles demandaient à être repensés en vue d'une meilleure adaptation aux réalités locales. Cette réflexion se combinait alors avec une autre problématique cruciale et immédiate, celle des impacts de la récession économique sur l'emploi. La nécessité se faisait alors jour d'intervenir sur deux plans.

D'une part des actions de fond, à dimension structurelle, devaient être mises en œuvre pour agir sur le développement des compétences et de l'emploi dans les entreprises. **Introduire des réflexions de type GPEC** dans les négociations de branche permettrait d'ouvrir la voie à l'anticipation, la projection, et la recherche de la « bonne compétence à la bonne place ». **Réformer l'alternance** allait conduire à optimiser le partenariat Employeur / Alternant / Organismes de Formation en tenant compte des spécificités locales, tout en renforçant le niveau de qualité de la formation et la performance globale du dispositif. Enfin, créer un **Fonds d'assurance formation** conduirait à une élévation notable du niveau de qualification des salariés dans les entreprises, et aurait de ce fait un impact sur la performance et la rentabilité de celles-ci. Ces trois axes ont donc été identifiés comme porteurs d'évolutions significatives du point de vue de la structuration de l'emploi et des compétences en entreprise.

D'autre part, il était nécessaire parallèlement d'identifier des mesures adaptées à la conjoncture, à effet immédiat, pour tenter de préserver les emplois dans une période où les entreprises souffraient du ralentissement économique et peinaient à se maintenir à flot. Le gouvernement et les provinces ont donc pris des mesures fortes dans le cadre du **plan d'urgence local de soutien à l'emploi (PULSE)** organisé entre 2016 et 2017, qui s'appuyait notamment sur l'extension de la mesure de chômage partiel, permettant aux entreprises d'éviter d'avoir à recourir au licenciement en cas de baisse d'activité et ainsi conserver la ressource humaine de l'entreprise. Un autre axe de travail a été de favoriser les recrutements de courte durée avec la **déclaration simplifiée d'embauche**. Cette déclaration, en facilitant fortement la gestion administrative des contrats de travail, devait permettre le développement des recrutements courts dans un cadre légal adapté et ainsi soutenir l'emploi. Ces actions s'inscrivaient dans une logique de résultats immédiats, répondant à l'urgence d'un besoin, contrairement aux actions de fond citées supra, qui elles s'inscrivaient dans une temporalité plus longue, avec des effets visibles à moyen terme.

Il est nécessaire de souligner toutefois que l'ensemble de ces mesures traduisaient une volonté stratégique de la part de la puissance publique d'agir sur l'emploi, avec la mise en œuvre de moyens importants dédiés au financement de ces mesures.

## 5.2. Action 1 : créer les conditions d'une GPEC en entreprise

### Résultats attendus :

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

### CONTEXTE

Initié fin 2016, l'accompagnement de la branche « Industries » proposé par le gouvernement de la Nouvelle-Calédonie s'est déroulé en trois temps :

- Une phase préparatoire à la négociation afin d'appréhender au mieux les enjeux et les données de la branche (novembre 2016 à juillet 2017) ;
- Une phase de négociation en commission mixte paritaire encadrée (juillet 2017 à mars 2018) ;
- Une commission technique dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant d'enrichir les travaux de négociations de la CMP (avril à novembre 2018).

La phase de négociation débutée en juillet 2017 a été convenue pour une période de 18 mois selon les dispositions de l'accord-cadre. Elle consiste à moderniser en tout ou partie la convention collective sur des bases résolument consensuelles.

La question du champ d'application était le point d'achoppement majeur tant entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs qu'entre les employeurs eux-mêmes. Malgré cela, le déroulé des thématiques prévu dans l'accord-cadre a été respecté. Le point d'entrée vers la gestion prévisionnelle des emplois était le statut des cadres dans l'industrie. Cela a permis d'aborder de façon plus large la notion de métiers, d'emplois et de compétences et la nécessité d'initier une telle démarche prospective au niveau de la branche. Cette entrée en matière se voulait pédagogique et parlante.

### REALISATIONS 2018

Ainsi, lors de la réunion du 27 février 2018, la présentation d'un nouvel accompagnement axé sur les métiers, les emplois, les compétences et la formation dans le cadre d'une commission technique dédiée a été accueillie très favorablement par l'ensemble des partenaires. A la suite de deux annulations faute de quorum, il a été décidé la modification du quorum afin de permettre la continuité des travaux. Néanmoins, après deux réunions, une suspension des travaux est intervenue à la demande des organisations syndicales de salariés qui ont indiqué par un courrier de fin juillet 2018 suspendre leur participation aux travaux de refonte de la convention « Industries » ; la raison invoquée étant extérieure au dossier. Aucune réunion de commission mixte paritaire ne s'est déroulée jusqu'alors. Par un courrier du 5 avril 2019, les organisations syndicales de salariés indiquent vouloir reprendre les travaux sous certaines conditions.

Accompagnée d'un prestataire, la commission technique dédiée à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences s'est réunie pour la première fois le 13 mars 2018. Dans l'objectif de préparer la négociation à venir, ses objectifs étaient de :

- contribuer à la création d'outils communs de lisibilité et de connaissance de la branche professionnelle ;
- identifier les emplois et les métiers de la branche professionnelle afin de recenser les besoins actuels et futurs ;
- susciter un intérêt pour des pratiques de gestion des ressources humaines attachées à la gestion des compétences ;
- dégager des solutions transposables aux branches professionnelles en promouvant des démarches et des solutions applicables à toutes les branches et à toutes tailles d'entreprises.

La prise en compte de ces objectifs a donné lieu à l'élaboration d'un programme destiné à apporter une réponse technique étape par étape. Néanmoins, dès les premières séances de travail de la commission technique, l'ordre des étapes préétabli a dû être aménagé à deux reprises pour répondre à plusieurs situations :

- la difficulté des participants à s'inscrire dans les travaux techniques préalables ;
- la priorité donnée par les participants au travail sur la grille de classification ;
- la difficulté des membres à consacrer du temps hors commission pour travailler sur les sujets traités en présentiel ;
- l'absence de retour ou des retours très sommaires des membres destiné à alimenter les séances de travail ;
- l'obstacle majeur de disposer de la présence des membres de la commission pour atteindre le quorum nécessaire au lancement des séances de travail.

Après huit séances de travail sur une période de quatre mois, la commission technique a été contrainte d'interrompre ses travaux faute de pouvoir disposer de la présence de ses membres ; ceux-ci ayant décidé de suspendre leur participation aux travaux de refonte de la convention « Industries ».

Un format de travail différent a donc dû être mis en œuvre. Le prestataire a réalisé des prototypes de grilles de classifications professionnelles sur la base des travaux de la commission, intégrant d'une part, les problématiques liées à l'évolution de compétences des personnels du secteur de l'industrie, et d'autre part, la logique du transfert des savoirs expérimentiels aux nouvelles compétences requises pour certains métiers. Ces prototypes doivent être testés auprès d'entreprises représentatives du tissu économique du secteur, identifiées par la FINC/CPME.

La démarche a consisté pour le prestataire à recueillir leurs avis et recommandations. Une présentation des prototypes et du retour de la phase de test en entreprise a été réalisée auprès des partenaires sociaux.

La démarche se poursuivra avec l'accompagnement par la DTE de deux autres branches professionnelles candidates pour 2019 (notamment le BTP, choisie par le conseil du dialogue social).

## ➤ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif

### GRILLE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

<b>IR 5 : Grilles de classification des emplois</b>					
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
0	1	1	Atteint	2	3

#### COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR :

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation dans le cadre du diagnostic réalisé en octobre et novembre 2018. Il était en effet nécessaire de modifier les modalités de calcul de l'atteinte de l'objectif (il a été établi qu'il était difficile de s'engager sur des questions qui échappent au contrôle de la Nouvelle-Calédonie, telle que la signature d'une convention collective renouvelée, définition précédente des cibles)

## **5.3. Action 2 : développer les certifications calédoniennes**

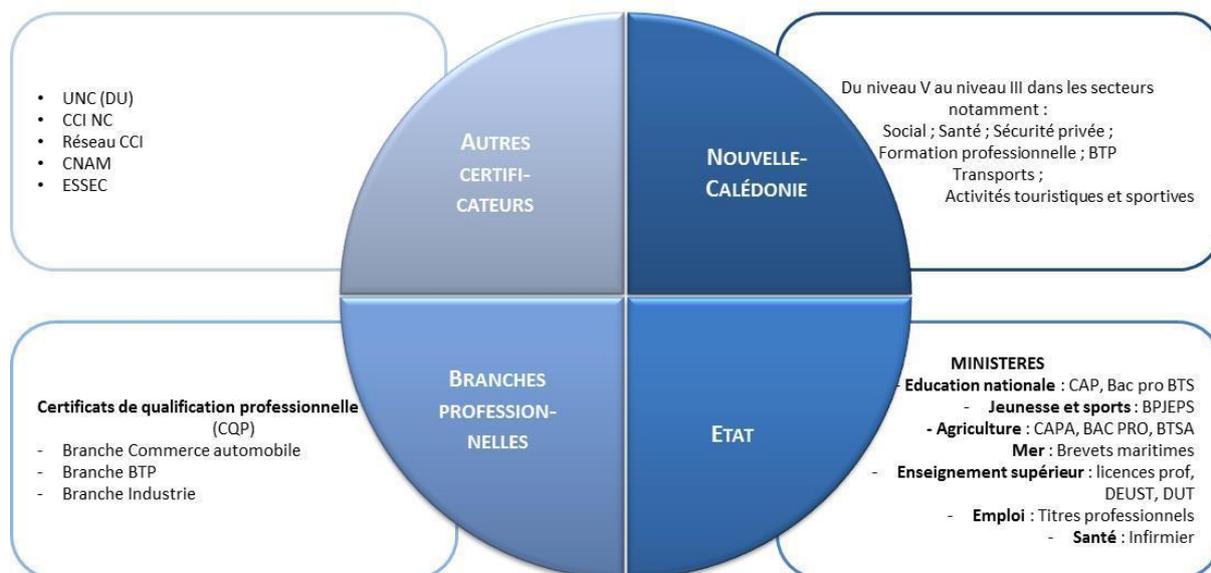
#### Résultats attendus :

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

#### CONTEXTE

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

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



La Commission Consultative de la Certification Professionnelle (CCCP), représentant à la fois les collectivités publiques en charge de la formation professionnelle (Nouvelle-Calédonie, provinces et Etat) et les partenaires sociaux, a pour mission d'examiner et de valider les projets de certifications qui lui sont proposés par les différentes autorités certificatrices. Elle intervient au terme d'un processus ayant pour origine un besoin de création d'une nouvelle certification émanant de professionnels ou d'une autorité certificatrice agissant au nom de professionnels.

La certification créée est ensuite inscrite au répertoire calédonien de la certification professionnelle (RCPNC). L'enjeu de cette démarche réside bien entendu dans sa nécessaire appropriation par les professionnels. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est l'illustration parfaite de cette démarche. Certification créée et délivrée par une branche, il s'agit de la traduction concrète du besoin d'un groupement de professionnels en termes de démarche de validation de compétences liée à leurs métiers. Or, depuis plusieurs années, les branches professionnelles en Nouvelle-Calédonie peinent à s'inscrire dans cette démarche. De ce fait, la création de nouvelles certifications est quasi systématiquement le fait d'autorités certificatrices institutionnelles (Etat, Nouvelle-Calédonie, ...)

### **REALISATIONS 2018**

Au 31/12/2018, le répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie recensait 320 certifications professionnelles actives, délivrées par la Nouvelle-Calédonie, l'Etat, les branches professionnelles ou d'autres certificateurs publics ou privés.

Nouvelle-Calédonie	39
Etat	254
Branches professionnelles	9
Autres certificateurs	18

En 2018, 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

**Précisions** : le dossier de création de la certification « agent cynophile » a été ouvert mais suspendu en attendant la réponse de l'Etat sur des points de réglementation.

La DFPC a inscrit dans son projet de service 2019 la nécessité de mener une étude spécifique sur les stagiaires ayant suivi des formations sanctionnées par des certifications nouvellement créées, de manière à analyser concrètement la concrétisation d'un besoin exprimé de mise en œuvre d'une certification avec la réalité du marché du travail.

### ➤ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif

#### AUGMENTATION DU NOMBRE DE CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

<b>IR 6 : Augmentation du nombre de certifications professionnelles</b>					
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
56	60	66	Atteint	62	65

## 5.4. Action 3 : mettre l'entreprise au centre des dispositifs de formation professionnelle – Créer des outils innovants

### 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 entreprises/organismes de formation/puissance publique ;*
- *Amélioration de l'efficacité du dispositif en limitant notamment les abandons en cours de formation.*

### 5.4.1. Sous action 1 : réformer l'alternance

#### **CONTEXTE**

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

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

#### **REALISATIONS 2018**

La loi du pays et les délibérations du congrès ont respectivement été votées les 2 octobre et 15 novembre 2018 et 4 avril 2019.

La phase d'agrément des centres de formation a également été achevée fin 2018, permettant à 6 organismes de devenir centre de formation par alternance après agrément par le gouvernement :

- Chambre de Commerce et d'Industrie (CCI)
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA)
- Chambre d'Agriculture (CA)
- Université de Nouvelle-Calédonie (UNC)
- Etablissement de Formation Professionnelle des Adultes / Groupement pour l'Insertion et l'Evolution Professionnelles (GIEP)
- AF-BTP

Le dispositif est donc opérationnel depuis le 1er janvier 2019.

Parallèlement, la DFPC a continué les travaux avec les centres de formation sur des volets plus opérationnels :

- formation des formateurs ;
- formation des tuteurs ;
- mise en place d'un projet d'établissement.

Au regard des préconisations faites en 2017, trois propositions n'ont pu être mise en œuvre à ce jour et feront l'objet de nouveaux travaux et discussions en 2019 :

- mise en place d'un fonds de concours et réforme de la taxe sur la formation professionnelle ;
- mise en place par les provinces d'une aide financière à destination des alternants visant à leur apporter un complément de revenus sur conditions de ressources ;
- mutualisation de l'appui aux employeurs et aux alternants (avant et pendant la formation) au travers d'un point A élargi à l'ensemble des CFA.

La programmation de formation en alternance 2019 est disponible en annexe 7

### ➤ Indicateurs de performance liés à l'action / l'objectif

#### VOLUME DE PLACES CONVENTIONNEES EN APPRENTISSAGE

<b>IR 7' : Volume de places conventionnées en apprentissage</b>					
 UNION EUROPEENNE	Cet indicateur est l'un des trois 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				
	Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019
767	835	778	<b>Non Atteint</b>	855	875

#### COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Il a vocation à rendre compte de la progression de la modalité de formation par apprentissage, en lien avec la réforme de l'alternance portée par le gouvernement de la nouvelle Calédonie.

Fortement sensible à la conjoncture économique et à la capacité des entreprises à embaucher, l'indicateur IR7 a donc fait l'objet d'une refonte. La Nouvelle-Calédonie a en effet réalisé le constat de la difficulté à atteindre les objectifs fixés par cet indicateur en raison du déficit de signatures de contrats et de nombre de places en apprentissage. Le nouvel indicateur IR 7' « nombre de places conventionnées » mesure la progression de l'achat de places dans les sections d'apprentissage. Malgré cette réactualisation, la cible n'est pas atteinte en 2018 en raison de la non-ouverture de

plusieurs sections d'apprentissage, due à une situation économique défavorable qui freine la capacité des entreprises à embaucher des apprentis

### **5.4.2. Sous action 2 : réformer les modalités de financement des parcours d'insertion et de formation**

Les connexions entre les différentes structures, les différents dispositifs, notamment lorsqu'ils sont portés par des collectivités différentes, sont parfois fragiles, et génèrent fréquemment des ruptures de parcours. Ce constat du déficit de linéarité dans les parcours vers l'emploi impose de considérer le parcours du demandeur comme central, et d'articuler les dispositifs autour de cette notion. Pour cela, la question du financement des parcours d'insertion et de formation apparaît comme fondamentale. En effet, dès lors qu'est déterminée la nécessité d'un parcours linéaire, se posent nécessairement les questions de la prise en charge de l'organisation du parcours (notamment dans le cadre de la mise en œuvre du référent unique), de la mobilisation des dispositifs et de l'indemnisation des personnes. La question de la prise en charge des mesures connexes dans le cadre du travail sur les freins (d'ordre logistique ou encore sanitaire, ou tels que les addictions) phénomènes récurrents et extrêmement prégnants dans la population cible de la stratégie, apparaît comme fondamentale également.

Un travail de réflexion sur cette question devait être engagé en 2018, mais n'a pu être conduit faute de ressources disponibles. Ce travail sera donc mené en 2019, et un document de cadrage de projet est d'ores et déjà en cours de rédaction, pour être présenté à la validation du directeur de la DFPC avant la fin du premier semestre 2019.

### **5.4.3. Sous action 3 : accompagner la mise en œuvre du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation**

#### **CONTEXTE**

Si l'on s'en tient *stricto sensu* à son intitulé, cette sous-action est désormais réalisée puisque l'accompagnement à la mise en œuvre du Fonds Interprofessionnel d'Assurance Formation est maintenant terminé. Le FIAF est dorénavant une structure opérationnelle, qui fonctionne depuis le second semestre 2017<sup>13</sup>, en collectant une cotisation patronale pour la redistribuer sous la forme d'une offre de services visant à faciliter et promouvoir la formation professionnelle continue des salariés.

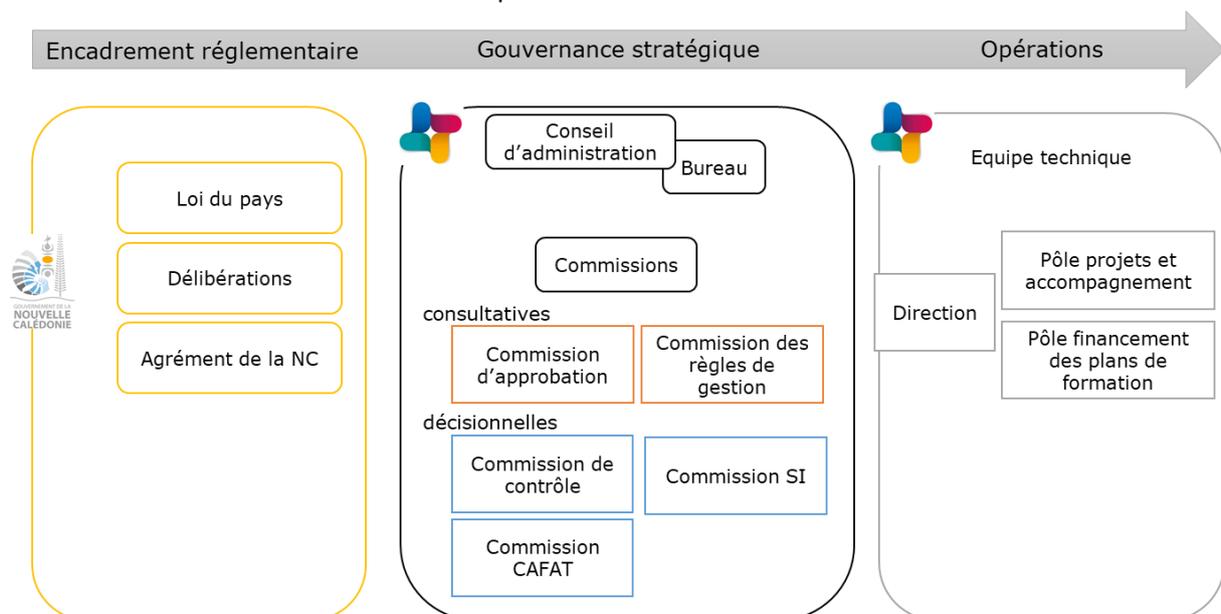
---

<sup>13</sup> Assujettis à compter du 1er avril 2017 à une nouvelle contribution égale à 0,2 % des salaires versés (plafonnés à hauteur de la tranche 1 du RUAMM) , les employeurs privés ont fait leur premier versement à la CAFAT en août 2017.

Toutefois, proposer un point d'étape sur le fonctionnement du FIAF et son évolution dans le cadre de cet exercice de formalisation de la stratégie qu'est la revue annuelle d'exécution semble incontournable. Le FIAF incarne en effet parfaitement l'ambition de la stratégie en matière d'accompagnement au développement des compétences des salariés du secteur privé. A ce titre, il représente actuellement l'un des plus importants leviers d'action sur la dynamique d'évolution de l'emploi et des compétences en entreprise. Le FIAF est une association loi 1901, gérée paritairement. Il a été créé par la volonté des partenaires sociaux. Son conseil d'administration regroupe dix titulaires (et dix suppléants), représentants d'organisations patronales et salariales.

Son offre de services se décline en prestations :

- De diagnostic, conseil et accompagnement des employeurs et des branches dans l'élaboration de leur plan de formation, et dans la rédaction de leurs cahiers des charges,
- De financement de plans de formation,
- D'achat de formations auprès des organismes agréés en Nouvelle-Calédonie (et, si besoin, à l'extérieur),
- De recherche de co-financements,
- D'études dans le secteur de l'emploi et de la formation.



## **REALISATIONS 2018**

En 2018, l'équipe est composée d'une directrice secondée par une équipe de 5 agents.

2018 a été une année de développement important pour le FIAF, du point de vue de son activité d'intervention comme de son fonctionnement interne, au bénéfice de quelques 6500 employeurs et 70 000 salariés.

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

Les grands axes stratégiques qui ont conduit l'action du FIAF en 2018 se déclinent en 5 volets :

- Améliorer le service de proximité aux entreprises

- Garantir le niveau de qualité des formations éligibles
- Remobiliser l'enveloppe 2017
- Mettre en place des éléments de GPEC
- Evaluer l'impact du FIAF

Ces 5 axes tendent à favoriser la formation des entreprises les plus éloignées de la formation, ou les plus fragiles et d'entrer par ailleurs dans une logique territoriale globale.

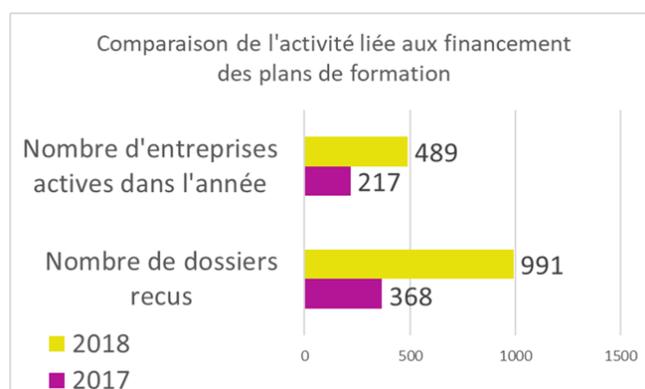
### **L'ACTIVITE DU FIAF EN 2018**

#### Le financement des plans de formation

Le financement des plans de formation constitue une offre phare des services du FIAF. Facile d'accès, il s'agit d'une demande de remboursement ou de prise en charge d'une action du plan de formation de l'entreprise.

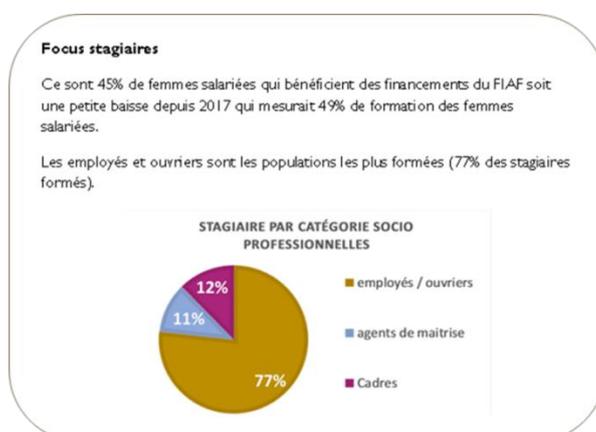
En 2018, 143 432 256 XPF sont consacrés à ces dossiers.

Le nombre d'entreprises bénéficiaires est en large progression sur une année donnée ainsi que le nombre de dossiers reçus.



Ces demandes de financement des plans de formation des entreprises impliquent plus de 117 prestataires de formation différents

En termes volumétriques de production, 2018 marque une progression par rapport à 2017 de 80% du nombre de stagiaires (1669 vs 929) et de 146% du nombre d'heures de formation (28 120 vs 11 310).



## **L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES ET DES BRANCHES PROFESSIONNELLES**

L'accompagnement des entreprises est central dans le bon développement de l'outil. Comme il dépend strictement de la disponibilité des ressources humaines, ce volet n'a pu être que très peu développé au cours de l'année 2018.

Une trentaine d'entreprises ont bénéficié de l'un des outils d'accompagnement, à savoir :

- Un diagnostic court
- Une visite conseil
- Un diagnostic conseil

Cette trentaine d'accompagnements constituent une évolution par rapport à 2017, qui n'a vu que 5 diagnostics démarrer.

La programmation

Sont désignés comme projets les achats de formation par le FIAF au bénéfice des salariés du secteur privé. Ils se déclinent sous différentes formes :

### **La Sélection des Offres de Formation**

Ce sont des offres courtes dont l'opportunité est déterminée à travers des enquêtes sectorielles ou des entretiens, à l'initiative ou non de commanditaires extérieurs. Les conseillères formation du FIAF peuvent être force de proposition sur ce champ.

Plus de 17 millions de financement ont été mobilisés vers cette enveloppe, dont le secteur bénéficiaire majoritaire est **l'agriculture** :

### **Les projets prioritaires**

Ce sont des offres construites à partir d'une alerte multi employeurs sectorielle ou filière. Elles sont construites directement avec les commanditaires.

Les projets prioritaires mobilisent en 2018 une enveloppe de près de 41 millions XPF.

### **Les projets de "branche"**

Ce sont des offres proposées aux adhérents sur la base d'une négociation de branche ayant donné lieu à un avenant de la convention collective nécessitant pour sa mise en œuvre des études et/ou des financements.

Seule la branche BTP a négocié, fin 2017. Après quelques actions en 2017, un gros pan du plan triennal est mis en place en 2018. Deux volets distincts sont mis en place :

#### **Un volet ingénierie :**

8 thématiques nécessitent selon la branche un processus d'ingénierie pour en déterminer la faisabilité, les coûts et les parcours. Ce volet engage une enveloppe de 5 millions XPF.

#### Un volet "plan de formation" :

Ce volet engage une enveloppe de près de 20 millions XPF. Il s'agit de la mise en œuvre d'un plan de formation pour les entreprises du BTP. L'opérateur en charge propose des formations courtes à destination en premier lieu des niveaux V. Cette opération ouvre 184 places de formation.

#### Les cofinancements

Ce sont des actions financées conjointement par le FIAF et une collectivité.

Une seule action a fait l'objet d'un cofinancement en 2018 : la Nouvelle-Calédonie conjointement avec le FIAF a financé une session d'un Certificat de Qualification Professionnel Assistant Hygiène Santé Environnement pour 12 stagiaires.

11 stagiaires sur 12 se sont vus certifiés par les branches industrie et BTP. L'opération a ensuite été renouvelée sur base d'un financement 100% FIAF.

Les budgets

Le budget du FIAF s'établit pour 2018 à

- En recettes : 555.652.192 XPF
- En dépenses : 319.957.289 XPF

Soit un résultat de **235.694.903 XPF**. La dépense du Fonds pour l'année 2018 au titre de la production s'élève à 168 328 436 XPF soit plus de deux fois et demi la dépense de l'année précédente.

#### Les perspectives :

Il est nécessaire de préciser qu'en 2019, le FIAF est toujours en période d'expérimentation, et qu'à l'horizon d'avril 2020, une décision sera prise quant à sa pérennisation. Par ailleurs, un audit aura lieu en novembre 2019.

### **5.4.4. Focus sur L'activité conjoncturelle d'appui/formation aux entreprises**

La Nouvelle-Calédonie et la province Nord accompagnent chaque année des entreprises sous la forme de co-financements de programmes de formation, voire de financement en totalité des formations lorsqu'il s'agit de demandeurs d'emploi et que l'entreprise garantit l'embauche en fin de formation.

#### REALISATIONS 2018 / PROVINCE NORD

Au titre de l'année 2018, sept dossiers de demande d'aide à la formation professionnelle des entreprises ont abouti, relatifs à sept entreprises ou structures qui ont obtenu une participation financière de la province Nord à la formation professionnelle. En prévisionnel, le montant global de cette participation provinciale s'élève à 57 940 276 F XPF pour un effectif de 362 bénéficiaires.

Les actions conjoncturelles menées par la Nouvelle-Calédonie étant toutes destinées à des demandeurs d'emplois, elles sont fondées dans sa programmation de formations collectives en 2018, et ne sont de ce fait pas distinguées des autres actions de formation.

## 5.5. Action 4 : mobiliser les mesures de maintien dans l'emploi et d'aides à l'emploi

### Résultats attendus :

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

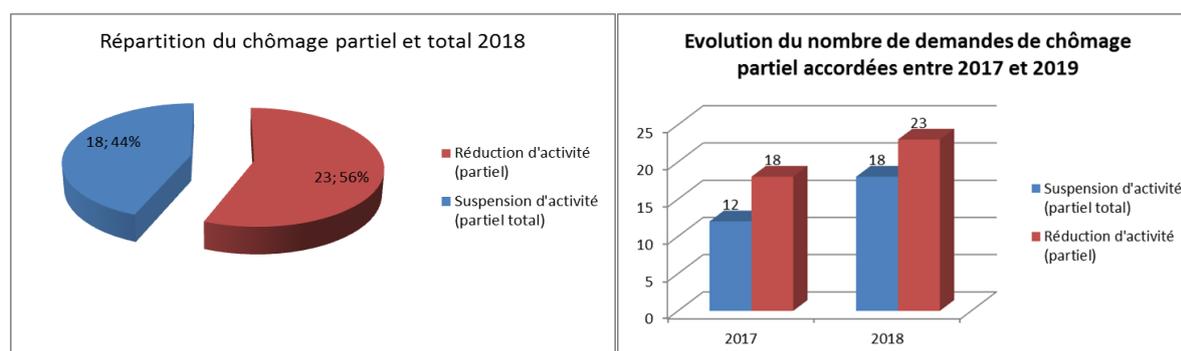
### CONTEXTE

Au second semestre 2016, la conjoncture économique et la situation de l'emploi ont incité le gouvernement à proposer des mesures en partenariat avec les trois provinces pour venir en aide aux entreprises en difficulté et accompagner les salariés menacés de perdre leur emploi. Le gouvernement a décidé de fixer le taux de l'allocation spécifique de chômage partiel, initialement de 66%, à 100 % du salaire minimum garanti horaire du secteur d'activité jusqu'au 31 décembre 2017. Depuis, cette mesure a été reconduite chaque année. Pour 2019, le taux de l'allocation spécifique de chômage partiel est fixée jusqu'au 31 décembre 2019.

En 2017, 30 demandes de bénéfice du chômage partiel ont été accordées. 18 demandes (60 %) ont concerné une réduction d'activité contre 12 demandes (40 %) pour une suspension d'activité.

### REALISATION 2018

41 demandes de bénéfice du chômage partiel ont été accordées en 2018. 23 demandes (56 %) ont concerné une réduction d'activité contre 18 demandes (44 %) pour une suspension d'activité.



Les demandes accordées entre 2017 et 2018 ont augmenté de 36,6 % passant de 30 à 41 demandes accordées.

Les demandes de réduction d'activité accordées ont augmenté de 27,7 %, passant de 12 en 2017 à 18 en 2018. Les demandes de suspension d'activité accordées ont augmenté de 50 % passant de 18 à 23 demandes sur la même période. Les chiffres du chômage partiel de l'année 2018 ont été particulièrement impactés par la suspension d'activité temporaire du site minier de Kouaoua appartenant à la SLN et par la réduction d'activité de l'entreprise Newrest (restauration française).

## **BUDGETS**

**Pour 2017**, le coût total de la mesure a été **de 70 596 771 XPF**.

**Pour 2018**, le coût total de la mesure a été **de 77 753 798 XPF**.

## **5.6. Action 5 simplifier l'embauche pour les contrats de courte durée**

### **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 cadres ;*
- *Augmentation du recours au travail salarié pour les tâches ponctuelles ;*
- *Facilitation des formalités pour les entreprises.*

### **CONTEXTE**

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

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

Géré par la CAFAT, le dispositif simplifié d'emploi (DSE : guide disponible sur le site de la CAFAT<sup>14</sup>) nécessite que l'employeur crée son compte utilisateur pour s'inscrire en ligne, et renseigne un volet d'identification qui constitue la déclaration préalable à l'embauche. Ce volet d'identification permet d'attester de la régularité au regard des obligations légales, de la situation d'une personne travaillant dans une entreprise. Le montant dû à la CAFAT au titre des cotisations sociales sera directement prélevé sur son compte bancaire après validation par l'employeur des informations nécessaires.

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

---

<sup>14</sup> <https://www.cafat.nc/web/cotisants/dispositif-simplifie-d-emploi>

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

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

### **REALISATIONS 2018**

Le DSE est un dispositif entièrement dématérialisé qui fonctionne parfaitement bien. Toutefois, il est observé une réticence des employeurs à l'utiliser pour des raisons financières. En effet, le choix fait par le congrès de prévoir une indemnité de précarité de 15% à laquelle s'ajoute l'indemnité représentative de congés payés de 10% vient renchérir le coût de ce dispositif. Non seulement le salaire est majoré de 25%, mais en plus cela fait perdre à l'entreprise le bénéfice de la réduction sur les bas salaires qui s'applique à taux plein pour les salaires au SMIG et se réduit progressivement jusqu'à être nulle pour les salaires représentant 1,3 SMG. Il conviendra d'étudier les modifications à apporter au dispositif pour le rendre plus attractif et éviter ainsi le recours à des contractuels non déclarés pour les emplois de courte durée.

## **5.7. Conclusion et perspectives sur l'objectif 2**

Cet objectif est centré sur l'entreprise comme porteuse de dynamisme économique susceptible de créer de la richesse et de l'emploi. Il a été considéré d'une part qu'un travail de fond était nécessaire au cœur des entreprises s'agissant du système emploi/compétences. La stratégie encourage les employeurs à porter un regard neuf sur la promotion et le développement des compétences des salariés, en associant fermement ces derniers à ces réflexions (par la négociation de branche, ou *via* leur présence dans le conseil d'administration du FIAF).

La GPEC doit permettre aux salariés d'évoluer et aux entreprises d'identifier précisément les emplois et les compétences dont elles ont et auront besoin, avec une meilleure compréhension de leur environnement dans le cadre d'un mieux-être au travail. La réforme de l'alternance doit permettre d'améliorer qualitativement ce système de formation, et accompagner une acquisition de compétences plus directement connectée aux réalités concrètes du travail en entreprise. Les actions du FIAF doivent permettre aux salariés de développer leurs compétences et aux entreprises de disposer de salariés mieux formés, plus compétents et donc plus performants, au bénéfice de la productivité. Ce faisant, elle entend générer une double action, sur les salariés en les amenant à des évolutions professionnelles liées à une meilleure détermination des compétences et sur l'entreprise. Il est nécessaire de préciser que ces démarches se déploient sur des chronologies longues. Les effets ne peuvent se mesurer en un espace de temps aussi court que deux ou trois années. Il faudra pour mettre en place ces mesures déployer des démarches telles que des évaluations de type « outcome », de manière à mesurer l'évolution de la performance des entreprises via ces nouveaux dispositifs mis en œuvre. Ceci devra bien entendu être réalisé, pour envisager la reconduite ou l'amélioration des actions conduites. Il est possible néanmoins d'affirmer sur ces questions que la

stratégie a été mise en œuvre de manière satisfaisante puisque les actions qui avaient été identifiées dans cet objectif sont désormais des réalités dans le paysage emploi/formation de la Nouvelle-Calédonie et se poursuivront en 2019.

Par ailleurs, comme l'imposait une situation économique dégradée, il était nécessaire de mettre en œuvre des mesures permettant d'éviter la destruction massive d'emplois, la fermeture d'entreprise avec toutes les conséquences sociales et économiques qui accompagnent ces événements. Les mesures de chômage partiel ont donc permis à certaines entreprises de maintenir leur activité et d'éviter le recours au licenciement.

## 6. Objectif 3 : assurer l'efficience de l'action publique

### 6.1. Introduction

La situation institutionnelle actuelle de la Nouvelle-Calédonie est l'héritière d'un passé marqué ces quarante dernières années par des événements fondateurs, parfois tragiques, parfois salvateurs. Ainsi, lorsqu'en juin et août 1988, indépendantistes et loyalistes signent sous l'égide du gouvernement Rocard les accords de Matignon Oudinot, ceux-ci doivent mettre fin à une période de troubles graves (« les événements ») qui ont vu s'affronter violemment les deux camps pendant plusieurs années. Les accords de Matignon Oudinot fixent pour une période de 10 ans un cadre économique et institutionnel et organisent le partage des responsabilités entre les deux camps, via notamment la création de trois provinces, dont deux (la province des Iles et la province Nord) seront administrées par les indépendantistes. Cette organisation politique de la Nouvelle-Calédonie perdure aujourd'hui avec 3 provinces administrées par des assemblées élues au suffrage direct, qui détiennent une compétence de droit commun en matière économique, sociale et environnementale. Ces accords ont été par la suite complétés par l'accord de Nouméa en 1998 puis par la loi organique relative à la Nouvelle-Calédonie en 1999. Ces deux textes organisent le transfert progressif et irréversible de l'ensemble des compétences (hormis les compétences régaliennes) de la Métropole vers la Nouvelle-Calédonie.

L'application de ces textes et accords et l'exercice de ces compétences ont naturellement conduit à la mise en œuvre en parallèle de politiques distinctes, et parmi celles-ci de mesures pour l'emploi, la formation et l'insertion portées par les 4 collectivités parties prenantes de la Stratégie, la Nouvelle-Calédonie et les 3 provinces. De ces politiques est né un système territorial composé d'éléments protéiformes et faiblement coordonnés comme le rappelait Jacques Freyssinet<sup>15</sup>. Or les enjeux stratégiques auxquels la Nouvelle-Calédonie a à faire face imposent un pilotage rationalisé et coordonné de ces différentes politiques, au bénéfice de populations qui peinent parfois à identifier acteurs et responsabilités au sein de ce vaste système. Ainsi, la nécessité s'est faite jour de mettre sur pied une gouvernance partagée du secteur, tandis que la constitution d'un véritable service public de l'emploi devenait une évidence compte tenu de la situation dégradée du marché de l'emploi. Il devenait par ailleurs obligatoire de disposer d'une vision claire et fiable dudit marché, objectif affiché de l'enquête sur les forces de travail conduite par l'ISEE sous pilotage de la Nouvelle-Calédonie. Dernier élément de structuration pour cette vaste démarche, la mise à disposition d'un système d'information partagé sur l'emploi et le placement, projet sur lequel planent encore de sérieuses interrogations.

---

<sup>15</sup> Éléments pour un plan pour l'emploi, 2013

## 6.2. Action 1 : organiser la gouvernance

### Résultats attendus

- *Meilleure efficacité 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*

### **CONTEXTE**

Le troisième objectif spécifique de la SEIP-NC vise à assurer l'efficacité et la gouvernance de l'action publique dans le secteur de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

La nécessité d'une bonne coordination entre les différentes institutions comme facteur d'efficacité des politiques publiques figurait dans le schéma NC 2025 et a également été rappelé lors des travaux, études, états généraux, organisés sur le thème de l'emploi et de la formation professionnelle. Le traitement en silo à la fois de chacun des thèmes et également des différentes institutions, a clairement montré ses limites alors même que des moyens financiers conséquents étaient accordés à ces politiques.

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

La SEIP-NC a décrit une gouvernance organisée en trois niveaux : un niveau politique, un niveau technique et un niveau consultatif. Cette organisation permet de garantir à l'ensemble des acteurs une stratégie claire et visible, validée par l'ensemble des parties prenantes politiques et sociales. C'est sur ces bases que par une loi du pays<sup>16</sup>, une délibération<sup>17</sup> et un arrêté<sup>18</sup> la gouvernance du secteur a été institutionnalisée.

La gouvernance du secteur prend en considération le partage des compétences issu de la loi organique avec les trois provinces dotées de la compétence de droit commun et la Nouvelle-Calédonie qui partage avec les provinces la compétence en matière de formation professionnelle, qui dispose de la compétence dans le domaine du placement, même si elle l'a déléguée aux provinces et qui dispose de la compétence en droit du travail pour édicter la réglementation applicable.

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

---

<sup>16</sup> Loi du pays n° 2018-20 du 2 octobre 2018 relative à la gouvernance dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

<sup>17</sup> Délibération n° 180/CP du 15 novembre 2018 relative à la gouvernance dans le secteur de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

<sup>18</sup> Arrêté n° 2019-559/GNC du 12 mars 2019 fixant le nombre de membres et constatant la composition nominative du conseil stratégique de l'emploi, de l'insertion, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Sa composition repose sur 3 collèges distincts.

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

Il est le lieu d'information des acteurs sur :

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

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

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

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

### **REALISATION 2018**

L'ensemble des textes législatifs et règlementaires ont été menés à leur terme en 2018. La nouvelle gouvernance est donc opérationnelle fin 2018. Le CSEIFOP a tenu sa première réunion le 20 mars 2019. Mme Bernadette QALA, élue de la province des îles Loyauté a été élue par le collège des exécutifs comme présidente du conseil.

Les commissions techniques se sont mises en place à la suite de cette première réunion plénière et ont commencé à fonctionner. Plus de 15 réunions sont prévues en 2019.

## 6.3. Le Groupement d'Intérêt Public Formation (GIP Formation)

Conformément aux objectifs de la SEIP-NC, la Nouvelle-Calédonie s'est dotée d'une structure permettant, sous la forme d'un GIP :

- une véritable mutualisation, dans un seul cadre, des missions principales de trois établissements publics de la Nouvelle-Calédonie (IDC-NC, EFPA, EMM) et du pôle recrutement de la DFPC, assurant ainsi un continuum de l'action en faveur de la formation et de l'insertion,
- 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
- un pilotage partagé et rationalisé des actions en faveur de la formation et de l'insertion
- un cadre d'action plus souple favorisant l'adaptation aux évolutions du secteur

Afin que chaque mission puisse s'exercer pleinement, le GIP est organisé en pôles formation (Métiers de la mer – Industrie, travail des métaux, maintenance automobile et engins – Transport Logistique – Formations préparatoires - Animation, professionnalisation, etc.) animant des conseils de pôles composé de professionnels du secteur et appuyés par une superstructure support mutualisée en termes pédagogique, administratif, financier et RH. Cette structuration est évolutive et pourra accueillir d'autres opérateurs.

Le GIEP-NC est opérationnel depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019. Son budget est de 1,2 milliard FCFP.

### ➤ Indicateurs de performance liés à l'action

#### MISE EN ŒUVRE DE LA GOUVERNANCE

<b>IR 8 : Mise en œuvre de la gouvernance partagée de la Politique de l'emploi et de l'insertion professionnelle.</b>					
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
Sans objet	Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance	Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance	Atteint	Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance	Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance

## 6.4. 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.*

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

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

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

### 6.4.1. Sous action 2 : système d'information partagé

A fin 2018, en Nouvelle-Calédonie, coexistent plusieurs Systèmes d'information sur l'emploi. Le plus ancien d'entre eux se nomme offre et demandes d'emploi (ODE) : ce système d'information est l'outil « métier » utilisé par les trois services de placement pour mettre en relation les demandeurs et les offres d'emploi, et la base de données permettant à l'IDCNC de fournir des données statistiques sur le marché de l'emploi. Jusqu'à fin 2018, les trois services provinciaux de placement utilisaient ODE. Cette application était coûteuse et sa technologie jugée obsolète par la majorité de ses utilisateurs.

A côté de celui-ci, deux autres SI ont vu le jour.

#### **BOOST**

L'année 2018 a vu se mettre en place un nouvel applicatif de gestion des offres et des demandes d'emploi dénommé « BOOST », développé à l'initiative de la province Sud pour les besoins métiers propres des agents de la DEFE. Ce nouveau Système d'Information de l'emploi et de l'insertion

professionnelle a été mis en service en décembre 2018. Il devait répondre à des besoins opérationnels tels que la traçabilité du parcours des individus, le déploiement d'une offre de services aux clients de la province Sud et un meilleur suivi entre partenaires institutionnels avec un échange de données. Autre objectif affiché, il devait garantir une autonomie sur la gestion de l'application et une plus grande maîtrise des dépenses.

Associés à certains groupes de travail et aux comités de pilotage, suivants les sujets à l'ordre du jour. La DTE et la DTSI ont soulevé plusieurs points majeurs inscrits dans les objectifs de la SEIPNC :

- prévoir l'articulation entre les fonctionnalités du site de dépôt d'offre d'emploi « emploi.gouv.nc » et celles de l'appliquatif de placement BOOST.
- intégrer le fait que le nouvel applicatif sera développé dans un contexte réglementaire évolutif sur le service public de l'emploi en N-C
- intégrer les besoins statistiques sur l'emploi au niveau de la N-C.

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

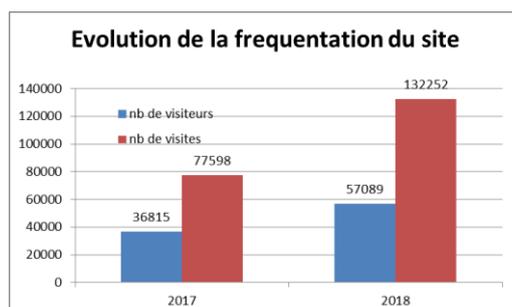
## **EMPLOI.GOUV.NC**

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

Ce site offre la possibilité à un employeur de s'identifier et de déposer simplement une offre par la mise en place d'un système d'habilitation. Grâce à la télé-déclaration, l'employeur est accompagné dans chaque étape de la rédaction de son offre d'emploi, et peut ensuite déposer et enregistrer son offre sur le site. A l'issue du dépôt, une attestation de dépôt de l'offre d'emploi est délivrée justifiant de son obligation légale.

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

La fréquentation du site enregistre un nombre de visiteurs différents en augmentation de 55 % en 2018 par rapport à 2017 (57 089 en 2018 contre 36 815 en 2017), ainsi qu'un nombre de visites en augmentation de 70,4 % en 2018 par rapport à 2017 (132 252 en 2018 contre 77 598 en 2017).

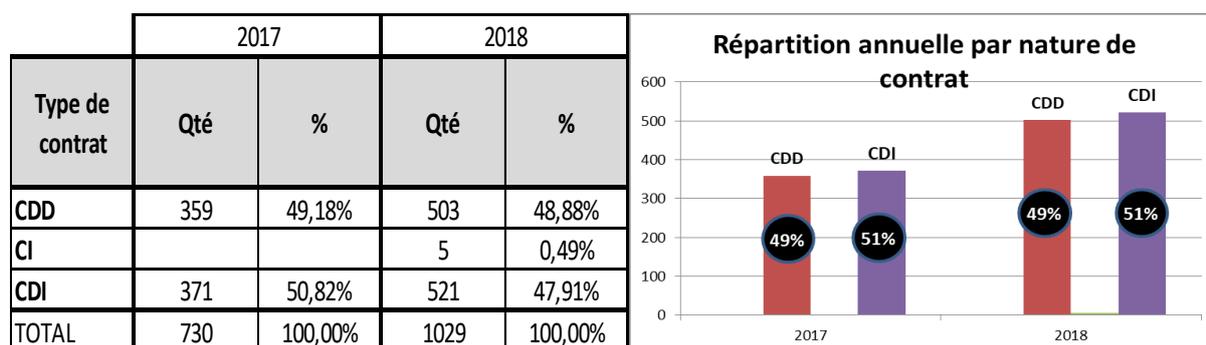


Le nombre de procédures dressées pour défaut de dépôt de l'offre d'emploi par les services de contrôle de la DTE depuis 2015 s'élève au total à 35 dont 7 pour 2018.

En 2018, 1029 employeurs ont déposé au moins une offre d'emploi contre 781 en 2017, soit une évolution de 75,8 % par rapport à 2017.

### Typologie des contrats de travail proposés

En 2018, on enregistre une augmentation de 40 % du nombre d'offres de contrats à durée déterminée avec 503 contrats contre 359 en 2017, et une augmentation similaire du nombre d'offres de contrats à durée indéterminée avec 521 contrats contre 371 en 2017. La répartition entre CDI et CDD reste la même en 2017 et en 2018, et elle est à proportion presque égale.



Ces observations démontrent que le site emploi.gouv.nc continue à se développer et qu'il bénéficie d'une notoriété croissante auprès du public.

### Les axes d'évolution du site emploi.gouv.nc

La procédure de dépôt de l'offre d'emploi nécessite que l'employeur sache identifier clairement le code ROME approprié à l'emploi proposé. En effet, la détermination du code ROME correspondant à l'emploi proposé facilite le traitement de l'offre d'emploi par les services de placement, et favorise les mises en relation. En 2018, les codes ROME et certains intitulés d'emplois ont été actualisés par la DTSI dans le cadre de la mise à jour périodique du ROME. En revanche, la demande formulée en 2017 de pouvoir déposer des offres d'emploi assortis de plusieurs compétences n'a pas fait l'objet de développement du site.

Le projet de construction d'un service public de l'emploi Nouvelle-Calédonie intègre dans ses objectifs opérationnels la mise à disposition un applicatif de placement partagé par tous les services publics de placement. Cet applicatif devra répondre aux besoins-métiers des conseillers à l'emploi et aux enjeux d'un service public accessible quelle que soit la province d'origine du demandeur. Il permettra un accès simplifié et centralisé à toutes les offres d'emploi publiées et aux postes de travail disponibles au niveau de la NC.

## **6.4.2. Sous action 3 : enquête sur les forces de travail**

La Stratégie devait se doter d'un outil de mesure de la situation de l'emploi et de son évolution au fil des années. Au-delà des données fournies par l'observatoire, l'enquête sur les forces de travail

(Enquête EFT) doit permettre de dessiner un panorama de l'emploi à un moment T et de le comparer avec des observations rigoureusement identiques en termes de méthode d'une année sur l'autre.

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

L'enquête « EFT 2018 » a été diligentée par l'Institut de la statistique et des études économiques (ISEE) au premier trimestre 2019, et ses résultats ont été validés et diffusés dans la première quinzaine du mois de mai 2019.

Une synthèse de ses résultats est présentée au paragraphe suivants « 4.4.3 focus sur les données de l'emploi en 2018 »

➤ **Indicateurs de performance liés à l'action**

**REALISATION DE L'ENQUETE SUR LES FORCES DE TRAVAIL**

<b>IR 9 : Réalisation de l'enquête sur les forces de travail</b>					
<b>Valeur de référence 2016</b>	<b>Valeur cible 2018</b>	<b>Réalisation 2018</b>	<b>Atteint / non atteint</b>	<b>Valeur cible 2019</b>	<b>Valeur cible 2020</b>
sans objet	EFT réalisée et données disponibles	EFT réalisée et données disponibles	<b>Atteint</b>	EFT réalisée et données disponibles	EFT réalisée et données disponibles

**TAUX DE DEPOT D'OFFRES D'EMPLOI**

<b>IR 10 : taux de dépôt d'offres d'emploi</b>					
<b>Valeur de référence 2016</b>	<b>Valeur cible 2018</b>	<b>Réalisation 2018</b>	<b>Atteint / non atteint</b>	<b>Valeur cible 2019</b>	<b>Valeur cible 2020</b>
<b>8,70%</b>	<b>10,00%</b>	<b>12,30%</b>	<b>Atteint</b>	<b>10,50%</b>	<b>10,50%</b>

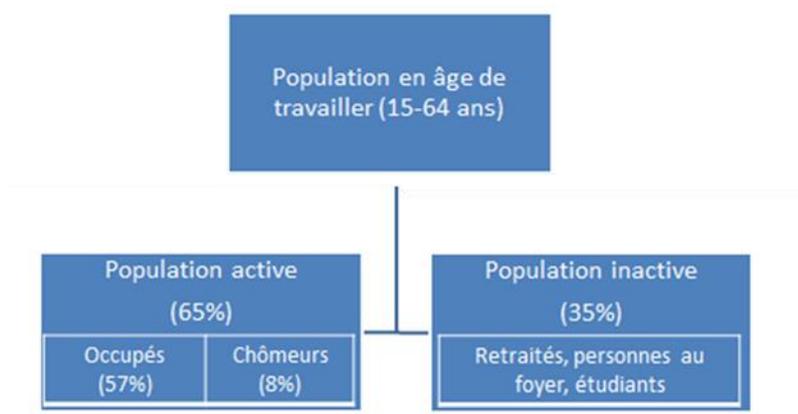
## COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR :

Le taux de dépôt d'offres d'emploi augmente, ce qui représente une véritable satisfaction au regard de la nécessité de disposer d'une visibilité optimale sur le marché de l'emploi. Là aussi, les résultats sont encourageants. Ce point positif ne doit toutefois pas masquer une réalité moins satisfaisante, e révélée par cet indicateur, la baisse de la Déclaration Préalable à l'Embauche (DPAE) entre 2017 et 2018, qui est un véritable indicateur d'une situation de l'emploi en plein marasme.

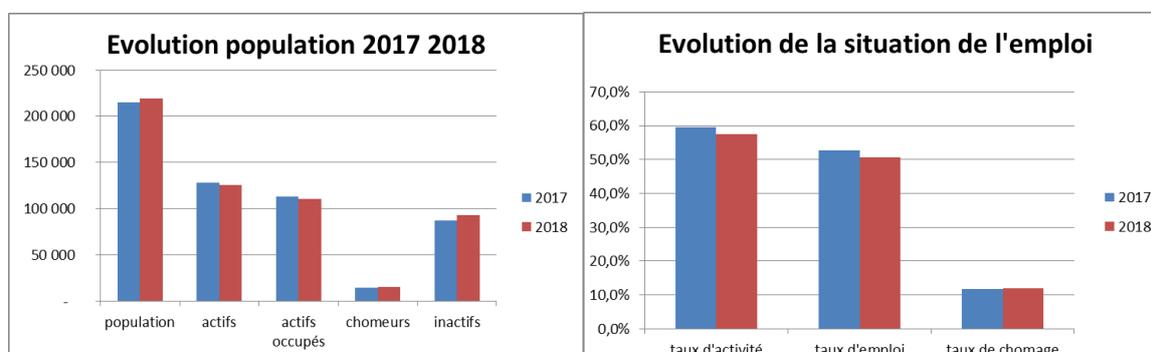
### 6.4.3. Focus sur les données de l'emploi en 2018

#### SYNTHESE DE L'EFT

En Nouvelle-Calédonie en 2018, 111 000 personnes occupent un emploi, soit 51 % des personnes de 15 ans ou plus. 85 % d'entre elles occupent un emploi salarié, pérenne pour la plupart (contrat à durée indéterminée). Le taux de chômage mesuré selon la définition du Bureau International du Travail (BIT) s'élève à 11,9 % ; il concerne 15 000 personnes. S'ajoutent aux chômeurs 10 300 personnes, considérées comme inactives au sens du BIT, qui souhaitent travailler bien qu'elles n'aient pas fait de recherche active d'emploi ou qu'elles ne soient pas disponibles rapidement pour prendre un emploi. Au total, 25 300 personnes sans emploi souhaitent travailler, soit 13 % des 15 – 64 ans.



Ce taux de chômage est supérieur de près de 3 points à celui de la France métropolitaine, mais il est le plus bas de l'outremer français.



Parmi les inactifs au sens du BIT, 10 300 personnes souhaitent travailler mais ne sont pas disponibles rapidement ou n'ont pas fait de recherche active d'emploi. Ces dernières forment le halo autour du chômage.

		population	actifs	actifs occupés	chomeurs	inactifs	taux d'activité	taux d'emploi	taux de chômage
<b>2017</b>	population en age de travailler (15 - 64 ans)	190 100	126 800	111 900	14900	63300	<b>66,7%</b>	58,9%	11,8%
	65 ans et plus	25 100	1 500	1 500	0	23600	6,0%	6,0%	0,0%
	<b>total</b>	215 200	128 300	113 400	14 900	86 900	<b>59,6%</b>	52,7%	<b>11,6%</b>
<b>2018</b>	population en age de travailler (15 - 64 ans)	192 900	124 800	109 800	15000	68100	<b>64,7%</b>	56,9%	12,0%
	65 ans et plus	25 900	1200	1200	0	24700	4,6%	4,6%	0,0%
	<b>total</b>	218 800	126 000	111 000	15 000	92 800	<b>57,6%</b>	50,7%	<b>11,9%</b>

A 73 %, le contrat à durée indéterminée est la forme la plus représentée de contrats contre 17% de contrats à durée déterminée et autres formes (contrats aidés, saisonniers, intérim, apprentissage, ...) 10% des personnes interrogées n'ont pas renseigné le type de contrat.

La situation de l'emploi évolue donc globalement peu, même si 2018 marque un léger fléchissement par rapport à 2017 sur l'ensemble des indicateurs emploi. Ce fléchissement est probablement dû à une situation économique qui peine à retrouver sa vitalité, ainsi qu'à une situation institutionnelle qui, de par le manque de visibilité qu'elle provoque, est susceptible de générer des impacts négatifs sur l'emploi. Toutefois, ce fléchissement est limité (-0,3 points pour le taux de chômage), ce qui peut s'expliquer par une amorce de rebond dans la situation économique, dont il faudra pour le confirmer attendre les résultats définitifs des données macro-économiques et notamment des chiffres de la croissance (troisième trimestre 2019).

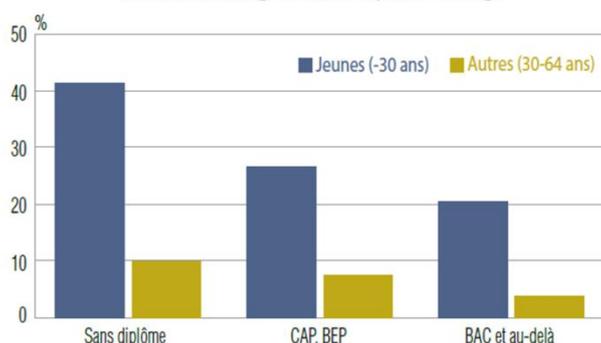
### L'emploi chez les jeunes

Culminant à 36%, le taux de chômage chez les jeunes de moins de 26 ans est 4 fois plus élevé que chez leurs aînés (8%), et ce malgré un positionnement résolu sur le marché du travail (les démarches de recherche d'emploi sont plus nombreuses et plus ciblées chez les jeunes)

Cette difficulté à s'insérer chez les populations jeunes se combine avec leur niveau de diplôme. Les titulaires d'un diplôme professionnel (CAP par exemple) s'insèrent mieux (+5points) que les titulaires d'un Baccalauréat général.

### Les diplômes BAC et au-delà protègent du chômage, surtout les jeunes

Taux de chômage selon le diplôme et l'âge



Sources : Isee - DTENC Enquête EFT 2018

#### **Focus sur la communauté Kanak**

Le taux de chômage des kanaks n'a que très peu évolué depuis 2017, il reste toutefois supérieur de plus de 6 points à celui de la population totale et s'établit à 18%.

De la même manière, les taux d'activité et d'emploi sont en retrait par rapport à l'ensemble de la population, respectivement de 5,6 points et 8,7 points.

Cette situation d'une présence sur l'emploi moins importante dans la population kanak peut s'expliquer par deux phénomènes

- D'une part, la communauté kanak est moins diplômée que la population globale ; 20% des kanak sont diplômés au niveau bac ou plus, contre 33% de la population totale.
- D'autre part, la population kanak est également plus jeune (34 % de jeunes de moins de 30 ans, contre 29 % pour l'ensemble de la population) et de ce fait naturellement plus confrontée au chômage

Néanmoins, par rapport à 2017, la population kanak subit moins fortement le repli d'activité que l'ensemble de la population.

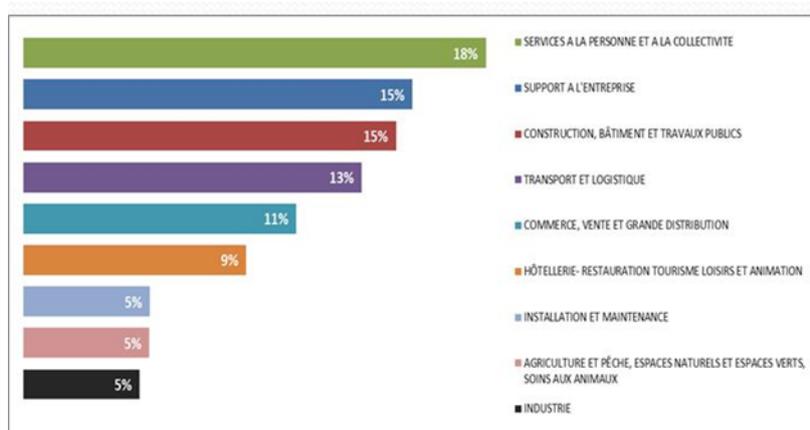
Enfin, les femmes kanak apparaissent comme plus présentes que les hommes sur le marché de l'emploi et leur taux d'activité et d'emploi est plus proche de la moyenne que celui des hommes. Le taux de chômage des femmes kanak a significativement reculé (17,9 %, contre 21,3 % en 2017) quand il s'est aggravé pour les hommes (18,7 %, contre 16,1 en 2017). Ainsi en 2018, le taux de chômage des femmes est moins élevé que celui des hommes dans la population kanak. Entre 2017 et 2018, pour les femmes de la population kanak, les écarts des différents taux (activité, emploi et chômage) avec les taux de l'ensemble de la population se sont tous réduits.

#### **LES CHIFFRES ET LE MARCHÉ DE DE L'EMPLOI EN 2018**

En 2018, la demande d'emploi en fin de mois (DEFM) s'établit à une moyenne mensuelle de 7502 demandeurs d'emploi soit 2% de plus qu'en 2017 et en 2016. La demande d'emploi en fin de mois a progressé de 25% depuis 2013.

Le profil type d'un demandeur d'emploi en 2018 est celui d'une femme jeune, peu diplômée, résidant en province Sud.

Un tiers de la demande se concentre sur 10 métiers, qui présentent la particularité d'exiger un niveau de qualification peu élevé (niveau V maximum), tels que la maçonnerie, le secrétariat, le nettoyage de locaux... cette surreprésentation se retrouve également dans la sectorisation de la demande. En effet, 3 secteurs, « les services à la personne », « le support à l'entreprise » et « la construction BTP » concentrent près d'une DEFM sur 2.



Phénomène inquiétant, avec 2052 individus, la demande d'emploi de longue durée progresse de 4% par rapport à 2017, avec une durée moyenne de 17 mois de présence dans les services publics de placement, ce qui est là encore un marqueur d'une situation de l'emploi morose, d'autant que ce chiffre est en nette augmentation (plus 20%) depuis 2014.

Cette mesure est pondérée par un phénomène parallèle qui lui semble indiquer un rebond du marché de l'emploi : En 2018, Le nombre d'offres d'emploi enregistrées a progressé de 9%, avec 8599 postes offerts, soit 756 postes de plus qu'en 2017. Bien entendu, la province Sud truste ce volume de postes offerts avec 83% des postes offerts. Il est nécessaire toutefois de préciser que ce phénomène est marqué par une précarité importante de l'offre (73% des postes offerts) et par un faible niveau de qualification demandé (60% des offres ne nécessitent aucun niveau de formation). Les postes qui offrent des perspectives durables et davantage qualifiés se trouvent dans le secteur de la banque, de l'assurance, de l'immobilier.

D'un point de vue macroscopique, il pourrait être tentant d'identifier une tension faible sur le marché de l'emploi, en considérant le chiffre de 0,45 poste proposé pour un demandeur. Toutefois, dès lors qu'on affine l'observation en la sectorisant, on identifie une tension importante.

Ainsi, 133 métiers peinent à trouver leur main d'œuvre, soit un métier sur quatre présents en Nouvelle-Calédonie, et 23 d'entre eux présentent un niveau de tension élevé, avec plus de 4 postes pour un demandeur

DOMAINE PROFESSIONNEL	NB METIERS	EXEMPLE INTITULE METIER
INDUSTRIE	9	Management et ingénierie de production (9,3)
SANTÉ	5	Médecine de prévention (8,0)
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITÉ	3	Salubrité et traitement de nuisibles (16,4)
SUPPORT À L'ENTREPRISE	2	Direction de grande entreprise ou d'établissement public (7,1)
INSTALLATION ET MAINTENANCE	1	Supervision d'entretien et gestion de véhicules (13,1)
CONSTRUCTION ET BTP	1	Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières (5,0)
HÔTELLERIE-RESTAURATION, TOURISME...	1	Personnel technique des jeux (6)
BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	1	Management de projet immobilier (5,2)

Ainsi, la Nouvelle-Calédonie est confrontée à ce phénomène de désajustement persistant, avec d'un côté un vivier de demandeurs d'emploi qui disposent de qualification leur permettant d'accéder à des secteurs saturés, quand de l'autre, certains secteurs peinent à recruter la main d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin.

## 6.5. Action 3 : fluidifier le marché 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*

### CONTEXTE ET ENJEUX

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

Les compétences déléguées portent sur

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

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

La stratégie inscrit dans le cadre de ce troisième objectif la nécessité de créer un véritable service public de l'emploi afin de répondre aux défis que pose la situation de l'emploi et notamment à la difficulté liée à la faiblesse de l'intermédiation du marché de l'emploi.

### **REALISATIONS 2018**

Dans le but de mettre sur pied un projet de construction de ce service public de l'emploi, la DTE, en accord avec les 3 provinces, a commandité en 2018 une mission diligentée par Pôle Emploi. Les experts en charge de cette mission sont intervenus du 21 au 31 octobre 2018. Cette mission s'organisait sous la forme d'un diagnostic sur l'organisation actuelle des services provinciaux de placement à l'issue duquel des préconisations seront être émises.

- Il devait permettre de disposer d'éléments objectifs sur lesquels s'appuyer pour nourrir la réflexion ;
- Il devait prendre en considération les outils informatiques actuellement utilisés ;
- Il devait également servir dans le cadre de l'évolution de la réglementation calédonienne sur le placement.

Quatre leviers majeurs pour opérer les transformations attendues ont été identifiés dans le cadre de la mission :

#### **Le renforcement de la gouvernance et du pilotage**

La gouvernance devra être opérée par la conférence des exécutifs et le CSEIFOP. Le travail de ces instances, à portée stratégique, devra ensuite pouvoir être porté de manière cohérente et coordonnée par les équipes de management de chacun des acteurs du SPE pour être opérationnalisés. Une animation transversale et des rencontres régulières de l'encadrement des différents établissements est indispensable pour assurer cette coordination et une construction collective d'une culture commune du management et du pilotage.

#### **Les ressources humaines : l'animation et la professionnalisation des équipes**

Il n'existe pas de formation initiale spécifique de conseillers à l'emploi. Les recrutements doivent donc être opérés sur recherche de compétences et d'aptitude proches avec acculturation à cet environnement particulier du conseil à l'emploi. Sur ce point, une ingénierie spécifique pourrait être portée par l'Institut de Formation à l'Administration Publique (IFAP), porteur de la structure qui a réalisé les formations CIP avec l'appui de l'expertise en la matière de Pôle Emploi (Université Pôle emploi) pour développer une offre modulaire (ajustement des parcours d'intégration en fonction des acquis initiaux).

La professionnalisation et la formation continue pourront s'opérer via des rencontres et échanges de pratiques, par exemple pour les managers, autour de thématiques liées aux indicateurs et au pilotage d'activité.

Par ailleurs, une ingénierie de qualification spécifique pourrait être construite pour constituer une offre de formation modulaire via une mutualisation des besoins et de leurs traitements de manière à permettre la constitution d'une offre de formation professionnalisante.

### **L'offre de service comme une « colonne vertébrale »**

Le diagnostic conclut à la nécessité de repenser la doctrine de la catégorisation des demandeurs d'emploi. En effet, celle-ci paraît de nature à enfermer les demandeurs dans des parcours préétablis. Il conviendrait de lui substituer une entrée par segmentation cohérente, interactive entre offre et demande, liée plutôt aux spécificités des territoires. Cela implique de s'appuyer d'abord sur un **diagnostic dynamique des territoires** pour identifier les besoins et les ressources de chaque territoire en prenant en compte la structure de la population active (en emploi ou non) et la nature des besoins du tissu économique (existant et en projet).

Si l'offre de service, orientée « client », doit être harmonisée pour permettre à chacun sur tous les territoires de se repérer aisément, les plans d'action et de mise en œuvre des politiques doivent être territorialisés. L'offre de service pourrait émerger d'une ingénierie commune plutôt que d'initiatives isolées par province (chacun dans sa province mobilisant des moyens et des ressources pour élaborer des produits in fine similaires (ateliers, guides, process de traitement, guide de diagnostic, documents,...etc.). Cela permettrait ainsi de proposer aux conseillers une gamme plus vaste et plus cohérente d'outils.

Pour traiter de l'accessibilité aux services, le digital ouvre aujourd'hui des possibilités d'une plus grande profondeur de traitement via des interfaces web et permettrait de libérer de la ressource pour agir et accompagner les publics les moins autonomes, et développer la présence et le conseil auprès des entreprises. Le développement du digital permettra de démultiplier les propositions de services pour les demandeurs d'emploi les plus autonomes et aptes à s'en saisir. Cela nécessite en amont de définir le bouquet de services socle à offrir en ligne aux demandeurs d'emploi.

### **Un système d'information partagé**

Le Système d'Information doit être le reflet de la stratégie commune et soutenir des pratiques harmonisées.

Le constat dressé par Pôle Emploi est le suivant :

- Une mosaïque d'outils peu coordonnés et peu interfacés ;
- Des fonctionnalités qui ne répondent pas entièrement aux exigences du métier et de la stratégie emploi ;
- Des identifications différentes, d'une même donnée, selon les systèmes : pas de clé commune ( N° d'offre différent d'un système à l'autre, identification DE,...) ;
- Une production insuffisante de données dynamiques d'observation du marché et de pilotage des actions et une difficulté de partage des données entre province ;
- Des logiques systèmes peu orientées vers l'expérience des bénéficiaires (DE et entreprises).

Il faudra développer un système avec une base unique, avec un maximum de fonctionnalités communes élaborées par une mise en commun des processus « métier », mais avec une possibilité de « customisation » de certaines fonctions pour faciliter la prise en compte des spécificités de chaque SPE. Le cahier des charges existant de BOOST, l'outil déployé fin 2018 par la DEFE peut être une bonne base de travail mais il doit être partagé et amendé par les autres services de placement... Une instance de pilotage spécifique sur le sujet devra être réunie rapidement.

➤ **Indicateurs de performance liés à l'action**

**INSTITUTION D'UN CADRE LEGAL FIXANT LES REGLES COMMUNES AUX SERVICES PROVINCIAUX DE PLACEMENT**

<b>IR 11 : Institution d'un cadre légal fixant les règles communes aux services provinciaux de placement</b>					
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
sans objet	sans objet	sans objet	<b>Atteint</b>	modification du code du travail	sans objet

**TAUX D'ACCES A L'EMPLOI DES USAGERS DES SERVICES DE PLACEMENT**

<b>IR 12' : Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement</b>					
Valeur de référence 2016	Valeur cible 2018	Réalisation 2018	Atteint / non atteint	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
12,28%	12,50%	14,00%	<b>Atteint</b>	13,00%	13,50%

**COMMENTAIRE SUR L'INDICATEUR**

Cet indicateur a fait l'objet d'une réactualisation fin 2018. Cet indicateur avait fait l'objet d'un premier ajustement, faisant passer la cible 2017 de 35% à 40%, dans une logique de meilleure adéquation à la réalité des résultats. Parallèlement, la situation économique de la Nouvelle Calédonie a continué à se dégrader, et le marché de l'emploi a subi les impacts de cette dégradation, qui s'est traduite par un résultat 2017 inférieur de plus de 5 points à la nouvelle cible.

Par ailleurs, cet indicateur, tel qu'il était conçu, a été identifié comme insuffisamment robuste, tant dans sa définition que dans ses modes de calcul.

En effet, lors de son élaboration, seule la province Sud avait proposé une définition pour cet indicateur, qui a été retenue pour son élaboration. La province Nord s'était rangée à cette définition et avait fourni les éléments correspondants. Quant à la province des Iles, elle n'avait pu fournir d'éléments en raison de l'inadéquation de ses modalités d'appréhension du placement avec la philosophie de l'indicateur tel que retenu. Ainsi, les RAE 2016 et 2017 avaient été produites sans les chiffres de la province des Iles.

En outre, d'un point de vue strictement technique, il n'était pas cohérent d'avoir un numérateur avec une somme et un dénominateur avec une moyenne.

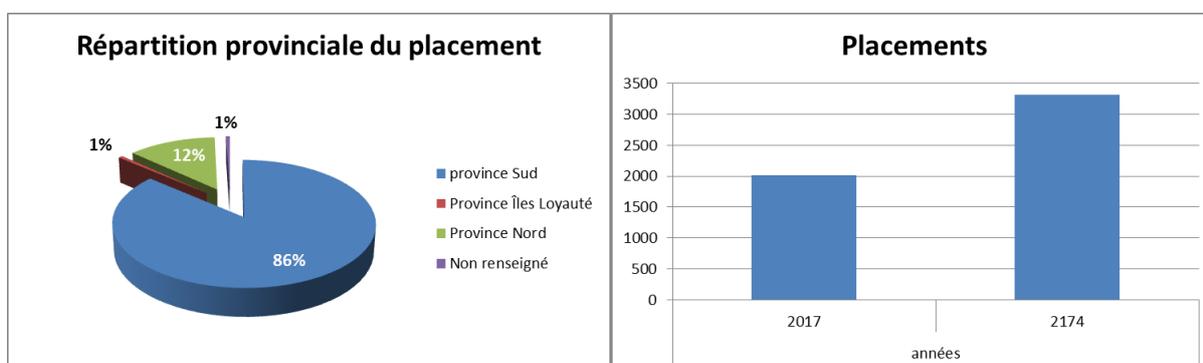
Les différents acteurs du secteur ont donc partagé un même avis sur l'obsolescence et le manque de pertinence de cet indicateur « taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement ». Tous s'accordaient alors sur la nécessité de de lui substituer un nouvel indicateur.

Ce nouvel indicateur a vocation à mesurer la capacité des personnes à s'insérer après s'être manifestées auprès d'un service de placement. Il permet de suivre le phénomène d'accès à l'emploi des personnes qui fréquentent les services provinciaux de placement (Service Emploi de la DEFE, EPEFIP, CAP emploi). Il mesure donc la part des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche (identifiée par la CAFAT) après s'être présentées dans un service de placement. La mesure se réalise en prenant en compte tous les individus qui ont été enregistrés comme demandeur d'emploi sur une année et en mesurant ceux qui parmi cette population ont fait l'objet d'une embauche ou d'un placement.

## 6.6. Focus sur l'activité de placement en 2018

### 6.6.1. Le placement

En 2018, 3327 placements au total auront été réalisés en Nouvelle Calédonie par les services provinciaux de placement, avec une part bien entendu très importante de ce placement en province Sud. La tendance est très nettement à la hausse par rapport à 2017, +52%, tendance qui profite à la province Sud puisqu'en province Nord la tendance est à la baisse (CF infra)

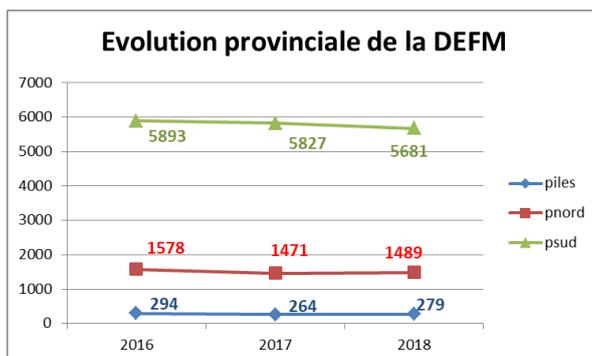


L'observation du placement par genre montre une répartition équilibrée, 51% pour les femmes et 49% pour les hommes. En termes de niveaux, les détenteurs d'un diplôme de niveau IV ou V sont les plus représentés dans le volume global des placements (57% des placements totaux). A noter que les personnes sans qualification représentent tout de même un placement sur 4. Un quart des placements concernent des personnes de 24 ans ou moins.

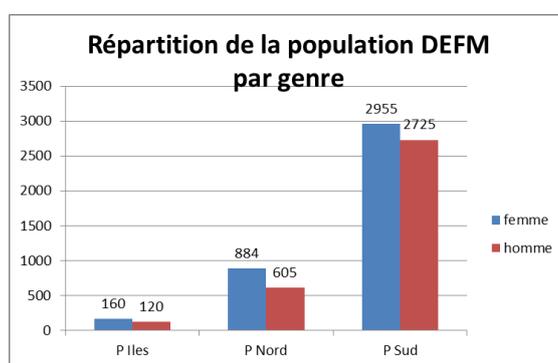
Les métiers les plus représentés dans l'activité de placement sont de faible niveau de qualification : les métiers de la manutention, de la préparation du gros œuvre et des travaux publics, de la sécurité et de la surveillance privées, du nettoyage de locaux ... représentent plus du tiers des placements.

## 6.6.2. La Demande d'Emploi en Fin de Mois (DEFM)

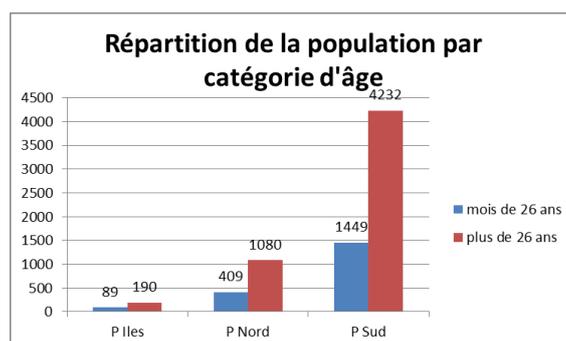
Quoiqu'en légère diminution les courbes de DEFM pour les 3 provinces sont relativement stables depuis 3 ans. Il est donc plutôt surprenant de constater que les services provinciaux de placement ne connaissent pas de hausse significative de l'affluence des demandeurs d'emploi, comme on pourrait s'y attendre compte tenu de la situation globale.



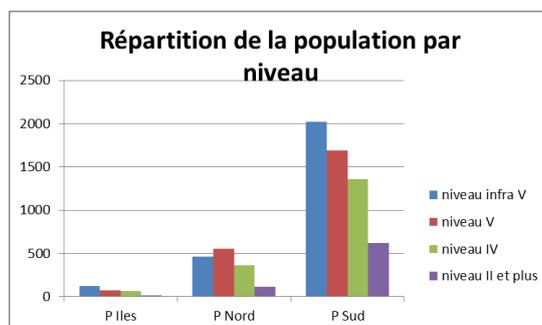
Le graphique ci-dessous montre une surreprésentation de la population de femmes dans les demandeurs d'emploi, principalement marquée en province Nord où 6 DE sur 10 sont des femmes. Cette observation est relativement cohérente avec les observations portées par l'enquête sur les forces de travail.



La catégorie des plus de 26 ans constitue et de loin la part la plus représentée dans la DEFM avec de légères variations selon la province. Ainsi en province des Iles un DE sur 3 est âgé de moins de 26 ans, contre 1 sur 4 en province Sud. Sachant que le taux de chômage est beaucoup plus marqué chez les moins de 30 ans selon l'enquête EFT, cette observation interroge sur cette relativement plus faible représentation de cette catégorie d'âge.



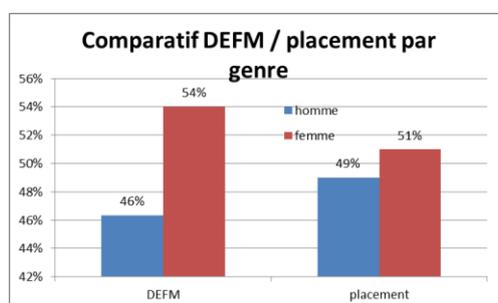
Sans surprise, les demandeurs d'emploi les plus représentés dans la DEFFM sont ceux qui disposent du niveau de qualification le plus faible sauf toutefois en province Nord où les plus représentés sont de niveau V. Ainsi que précisé dans l'enquête EFT, la possession d'une qualification éloigne du chômage, et cet éloignement grandi à proportion du niveau de qualification. Le graphique ci-dessous doit toutefois être lu avec précaution. En effet, une partie des données de qualification du public ne sont pas précisés dans le Système d'Information ODE. L'hypothèse a été émise que cette absence de saisie du niveau était synonyme d'absence de détention d'un diplôme.



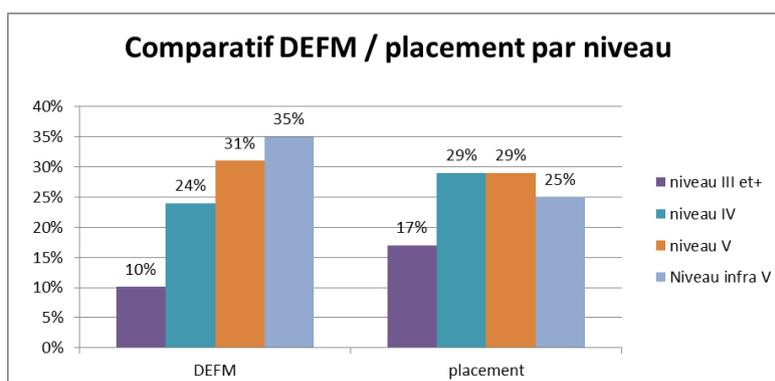
### 6.6.3. Mise en perspective DEFM / placement

Les graphiques ci-dessous sont intéressants en ce sens qu'ils font le rapport entre populations dans les viviers de demandeurs d'emplois et populations concernées par le placement.

Ainsi, si la population de demandeurs d'emploi masculins est proportionnellement plus faible que la population féminine, elle bénéficie pourtant d'avantage du placement.



En termes de niveau, les niveaux infra V représentent la part la plus importante de la DEFM (plus du tiers), mais seulement un quart des placements. Cette tendance s'inverse dès lors que le DE est titulaire d'un diplôme de niveau IV ou supérieur



Il semble donc (et cette observation rejoint les conclusions de l'enquête sur les forces de travail), que le fait d'être un homme titulaire d'un diplôme de niveau IV et plus ouvre plus grandes les portes du marché de l'emploi que pour une femme de niveau V et inférieur.

## 6.6.4. Cap emploi, province Nord

### CONTEXTE

Le Centre d'Action Pour l'Emploi (CAP emploi) est un établissement public de la province Nord ayant pour mission d'accompagner 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. Il accompagne les employeurs dans l'embauche ou le reclassement de leurs salariés. Enfin, il exécute les missions convenues d'un commun accord avec la Province Nord.

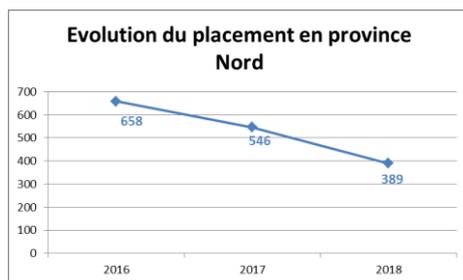
### REALISATIONS 2018

En 2018 CAP emploi note l'arrivée sur le marché d'un flux important de **nouveaux** demandeurs d'emploi, phénomène qu'il explique par plusieurs phénomènes générant une attractivité, tels que la mise en service du nouveau four de l'usine du nord, l'ouverture du Centre Hospitalier du Nord, la recrudescence des besoins sur les métiers d'agent de sécurité, ou encore les emplois vacances (équivalent des jobs d'été en province Sud). Par ailleurs, les offres d'emploi publiées dans les supports d'annonces gratuites indiquent systématiquement l'obligation d'inscription comme demandeur d'emploi. Enfin, beaucoup de nouveaux bacheliers se sont présentés en début d'année pour s'inscrire.

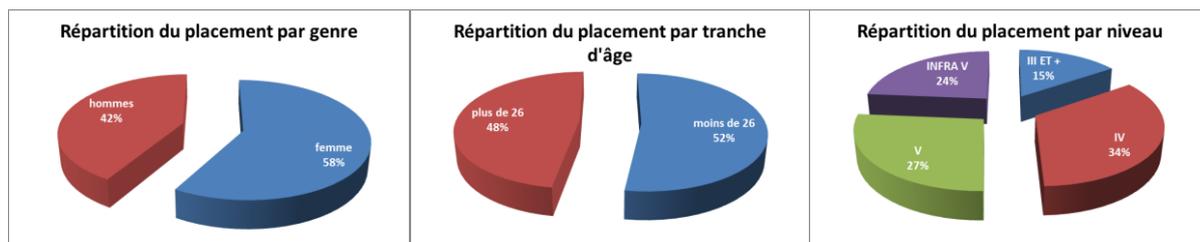
Ainsi, Cap emploi enregistre une progression de 25% par rapport à 2017 des nouveaux demandeurs d'emplois inscrits, malgré une diminution globale de la DEFM en 2018 en province Nord.

Si cette progression est presque insignifiante sur Koné, elle est en revanche plus marquée sur le sud minier, à Canala, avec 25% d'augmentation laquelle est à mettre en parallèle avec un phénomène de progression du nombre de postes offerts (sur les métiers de chauffeur poids lourd et de conduite d'engins ainsi que sur les secteurs de l'enseignement et du médical, ces deux derniers secteurs accusant cependant une diminution de la satisfaction des offres). A Poindimié, le nombre de nouveaux inscrits a progressé de 49 %, ce qui peut être corrélé avec une légère augmentation (7%) du nombre d'offres d'emploi. Toutefois, le placement recule de 15%, ce qui s'explique par la surreprésentation d'un seul métier dans ces nouvelles offres (sapeur-pompier). Enfin, à Koumac, le nombre de nouveaux inscrits a bondi de 89%, en lien avec une augmentation de 16% du nombre de postes offerts (dus aux activités en développement, sur l'animation, sur le Centre Hospitalier, dans les internats, ...). Ainsi la satisfaction des offres a là aussi légèrement progressé, de 3%

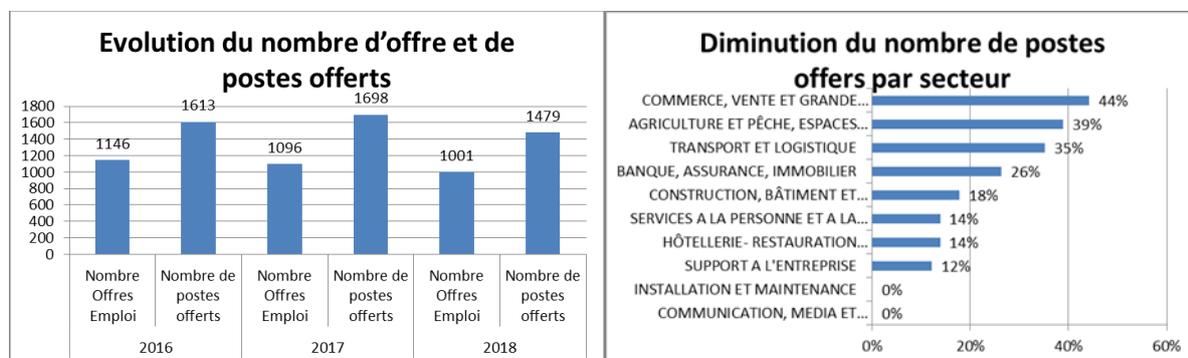
S'agissant du placement, globalement la tendance est à une baisse assez sensible, de 38 % entre 2016 et 2018.



Les placements auront en 2018 principalement concerné des femmes, de niveau IV et de moins de 26 ans.



Cette tendance à la baisse est à mettre au compte d'une situation économique toujours morose aux perspectives incertaines. CAP emploi remarque par exemple que des demandeurs d'emploi titulaires de BTS ne parviennent pas à s'insérer. C'est notamment le cas pour les BTS « Assistant Manager », dont les titulaires finissent par postuler sur des postes d'agents d'accueil. Ce type de phénomène est significatif d'une situation de l'emploi tendue et dégradée. Cette situation est d'ailleurs illustrée par le graphique ci-dessous, qui montre la diminution du nombre d'offres d'emploi et du volume de postes offerts.



Ces diminutions sont sensibles dans la plupart des secteurs, les plus touchés étant le transport, l'agriculture et le commerce. En revanche, d'autres secteurs offrent davantage de postes en 2018, il s'agit de la santé et de l'industrie (respectivement + 55% et + 11%) progression due au développement de l'activité (ouverture du CHN et mise en service d'un nouveau four à l'usine du Nord). Toutefois, ces nouveaux postes ciblent pour partie des métiers et des niveaux qui font défaut dans les viviers de demandeurs d'emploi de CAP emploi.

## 6.6.5. Le Service de l'emploi de la DEFE, province Sud

### CONTEXTE

La Direction de l'Economie de la Formation et de l'emploi est une direction de la province Sud. Elle compte 105 agents répartis entre 4 services, dont le Service de l'Emploi (SE), en charge du placement des demandeurs d'emploi, et 8 antennes. Elle a pour mission

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

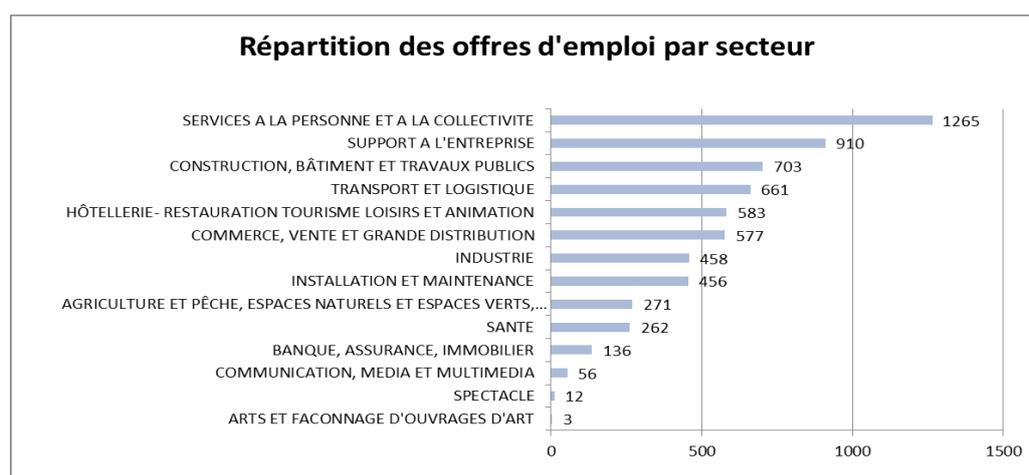
### REALISATIONS 2018

En 2018 la DEFE a enregistré 88057 visites.

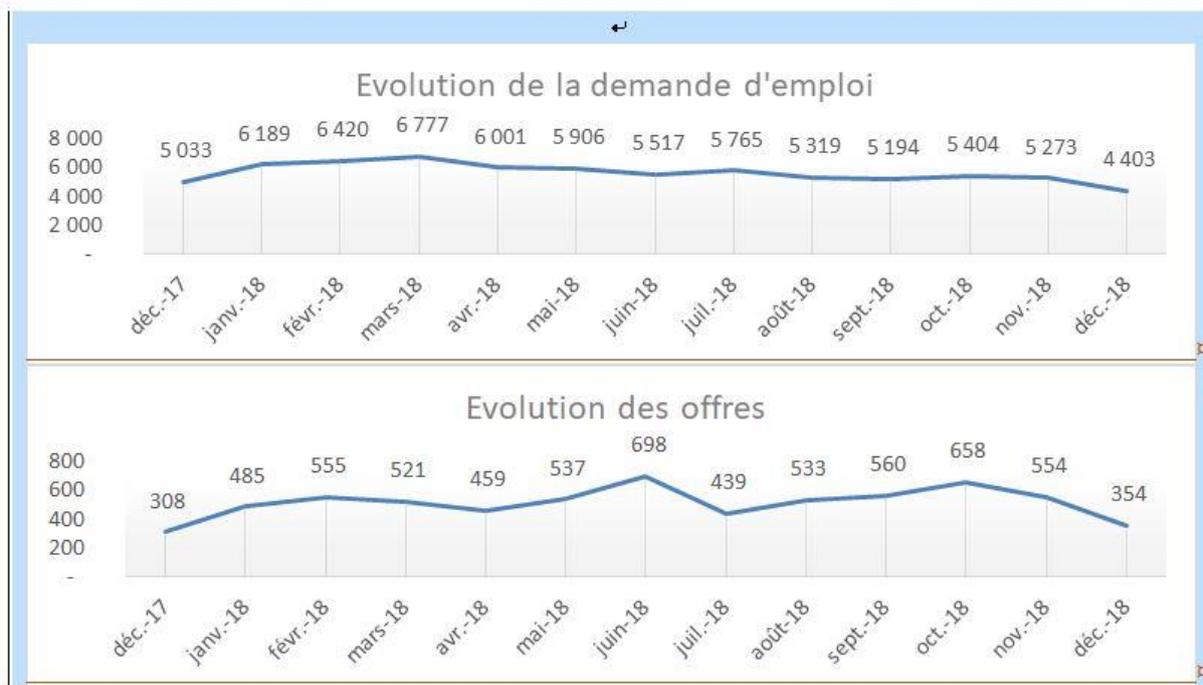
Fin 2018, la DEFE recensait 5 681 demandeurs d'emploi (DEFM), en baisse de 3,3% par rapport à 2017 (5 878 en 2017).

Le profil type du demandeur d'emploi en 2018 à la DEFE est celui d'une femme de plus de 26 ans, sans diplôme.

Le nombre de postes offerts a progressé de 19.3 % par rapport à 2017, pour atteindre 6353.



2 911 placements ont été réalisés en 2018 concernant 2520 personnes différentes, soit une progression de plus de 80%



## 6.7. Conclusion et perspectives sur l'objectif 3

Les évolutions sur cet objectif sont significatives et porteuses de perspectives intéressantes pour l'avenir. En effet, 2018 est l'année où les pièces du puzzle commencent à s'assembler.

La situation de l'emploi en Nouvelle-Calédonie est désormais objectivée et traçable d'une année sur l'autre, avec des données stables et comparables. En effet, les données de l'EFT combinées aux chiffres sur le marché de l'emploi permettent désormais de visualiser clairement les évolutions de ce marché de l'emploi, ses forces et ses faiblesses. Corréler ces données aux effets des politiques publiques en matière d'emploi reste très aléatoire, le poids de la situation économique restant un facteur difficile à qualifier et à quantifier. Toutefois, ces données fiables sur l'emploi en Nouvelle-Calédonie doivent permettre d'orienter les réflexions des institutions et le cas échéant de donner des inflexions aux politiques publiques en matière d'emploi.

2019 devra être l'année de la montée en puissance de la gouvernance partagée du secteur. Une grande vigilance sera de mise pour faire de ces instances des lieux de clarté, de partage et de pilotage. Un calendrier sera construit et diffusé à l'ensemble des acteurs pour les informer sur les échéances à venir. Il faut préciser qu'avec les élections provinciales de 2019, les membres des différents comités sont amenés à être renouvelés. D'ores et déjà, 14 séances sont prévues en 2019, entre les mois de mars et novembre.

L'EFT continuera d'être produite de manière régulière et stable dans les années à venir. Il n'en est pas forcément de même pour les chiffres de l'emploi. En effet, le déploiement de BOOST a engendré une rupture statistique, car la structure de données de ce nouvel applicatif n'est actuellement pas compatible avec celle de l'application ODE. En conséquence, il existe un risque important de se trouver face à l'impossibilité d'agrégier les données sur les offres et les demandes d'emploi des trois services de placement pour 2019. Le service d'aménagement et de planification travaillera avec les

services de la province Sud pour tenter de mettre sur pied une solution permettant l'agrégation des données.

L'un des projets majeurs de la stratégie est la constitution d'un service public de l'emploi. Dès les résultats du diagnostic de Pôle Emploi connus, la DTE s'est attachée à concevoir un plan d'action avec pour but la mise en œuvre de ce service public de l'emploi mi 2020. Pour parvenir à ce but, le plan d'action ci-dessous sera mis en œuvre, dès qu'il aura été présenté à la commission technique emploi.

### **Plan d'action : Vers un Service Public de l'Emploi en Nouvelle-Calédonie**

Ce plan comporte deux volets : un volet juridique sur les modifications à apporter au cadre légal et un volet opérationnel pour faire évoluer les structures provinciales. La Nouvelle-Calédonie doit accompagner les provinces dans la mise en œuvre des préconisations faites dans le rapport de Pôle Emploi. Le plan d'action est décliné en 4 axes majeurs :

- réformer le cadre légal du fonctionnement des services de placement pour assurer l'homogénéisation des services de placement et fixer les modalités du fonctionnement inter-institutionnel ;
- Déterminer un cadre d'évaluation de la performance du service public de l'emploi avec des indicateurs fixés au niveau interinstitutionnel ;
- Développer l'animation en réseau en harmonisant les pratiques des 3 services publics de placement, et en mettant en place des plans de professionnalisation des agents. L'utilisation d'outils partagés de politique active de l'emploi permettra d'harmoniser et d'adapter l'offre de services aux besoins de chaque territoire en vue d'améliorer les conditions de l'intermédiation sur le marché de l'emploi ;
- Développer un système d'information comprenant des fonctionnalités communes permettant à la fois de répondre aux besoins « métiers » et aux besoins spécifiques d'accompagnement des clients du service public de l'emploi.
- Un descriptif précis de ce plan d'action est proposé en annexe 8.

## 7. Conclusion générale

2018 est marquée par un attrait toujours aussi important des structures et dispositifs d'information et d'insertion chez les publics, notamment jeunes, en Nouvelle-Calédonie. La fréquentation des sites Information jeunesse est en hausse, les dispositifs insertion/formation sont saturés, et seuls les 3 structures provinciales d'insertion (MIJ Sud, MLIJ Nord et EPEFIP (dans une moindre mesure)) échappent à cette tendance et voient leur fréquentation diminuer. Plusieurs hypothèses peuvent être émises pour expliquer cet afflux de population vers le système « insertion/formation/emploi ».

- L'évolution naturelle et très dynamique de la démographie calédonienne, avec une part des jeunes qui reste élevée ;
- Une situation de l'emploi qui reste médiocre, poussant les personnes à rechercher auprès des professionnels de l'insertion de la formation et de l'emploi une amélioration de leur situation (reflexe mécanique et systématique des temps de crise) ;
- Enfin, un système global de plus en plus efficace, qui offre des perspectives en termes de proposition de solutions (le taux de prescription progresse) et en termes d'insertion (le taux d'insertion a réalisé un bond significatif).

Toutefois, si un volume important de demandeurs d'insertion est capté par ce système insertion/formation/emploi, ceci ne doit pas faire oublier qu'une part importante du public échappe probablement aux « radars » de ce système, et notamment toute cette frange du public qui n'est pas en capacité de se mettre en mouvement pour commencer à bâtir un parcours d'insertion. Il s'agit là d'un enjeu capital pour les années à venir, auquel la société calédonienne devra faire face pour promouvoir un développement équitable. Il est en effet notable que les populations qui se font connaître auprès de professionnels de l'insertion de la formation et de l'emploi présentent des profils de plus en plus marqués par des problématiques multifactorielles. Des solutions vont devoir être mises en œuvre rapidement pour traiter ces problèmes sous la forme notamment d'une plus grande perméabilité des politiques publiques qui œuvrent dans des secteurs connexes. Les états généraux de la jeunesse déployés au premier semestre 2019 donneront peut-être des pistes sur ce sujet.

L'action volontaire de la puissance publique pour accompagner les entreprises s'est traduite en 2018 par la poursuite des travaux engagés sur le champ des compétences, avec les sujets touchant la GPEC et l'alternance. Ces actions de fonds seront poursuivies en 2019, et leurs effets devront pouvoir être mesurés, de manière à vérifier leur pertinence. De la même manière, l'évaluation des mesures prises pour accompagner les entreprises en matière de chômage partiel devra être réalisée. Ces mesures sont fondamentales dans une période comme celle que traverse la Nouvelle-Calédonie actuellement, et leur performance se doit d'être étudiée.

Le marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie en 2018 est toujours marqué par un phénomène de désajustement. D'un côté des offres qui ne trouvent pas de candidats, de l'autre un vivier de demandeurs d'emploi qui peinent à s'insérer. Toutefois, les perspectives ouvertes par l'amélioration significative des capacités à observer et analyser le marché de l'emploi et les orientations volontaires définies par les 4 collectivités pour mettre sur pied un service public de l'emploi plaident pour un optimisme raisonné sur ce sujet, d'autant plus dans le cadre de la nouvelle gouvernance du secteur, désormais opérationnelle. Cette avancée significative devrait conduire à une plus grande

coordination des politiques publiques, et à une optimisation des actions entreprises. Dans cette optique, en 2019, une commission *ad hoc* sera constituée via le CSEIFOP pour relancer une dynamique d'inter-collectivités autour de la stratégie. Cette commission réunira en particulier les directions techniques des quatre collectivités parties prenantes de la stratégie concernées, avec pour objectif affiché de partager sur les projets en cours, et d'ajuster au besoin les actions menées dans le cadre de ces actions dans une perspective multilatérale. Il s'agit donc d'une instance de pilotage opérationnel en inter-collectivités de la stratégie. Y participeront bien entendu en priorité les directions techniques concernées, mais également tout autre membre du CSEIFOP qui souhaiterait être informé de l'avancée des actions d'un point de vue opérationnel.

## 8. Annexes

### 8.1. CEP rénové

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

**NB** :

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

#### I/ Indicateurs de performance

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

**Action 1.1 : Caractériser les publics cibles**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Objectif spécifique 3 : Assurer l'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 instituée avec l'établissement formel des trois niveaux et la validation du Congrès (cet indicateur a vocation à mesurer la capacité des institutions de la Nouvelle Calédonie à mettre en place et faire fonctionner un système permettant de coordonner les politiques publiques en faveur de l'emploi et de l'insertion).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Grilles de classification des emplois dans les conventions collectives  
IR 5**

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

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

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

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

## Organisation de la gouvernance autour de trois niveaux

### IR 8

<b>Objectif</b>	<p>La loi organique attribué une compétence de droit commun aux assemblées de provinces et une compétence d'attribution à la Nouvelle-Calédonie. Par ailleurs, elle permet la délégation de compétence détenue par la Nouvelle-Calédonie en direction des provinces, comme cela a été réalisé dans le domaine du placement des demandeurs d'emploi. Il en résulte des compétences qui se recouvrent et dont l'organisation se révèle indispensable pour à la fois assurer aux citoyens un service public de qualité dans les domaines de l'emploi et de la formation professionnelle mais également afin d'accroître l'efficacité des politiques publiques, et pérenniser ainsi les finances publiques.</p> <p>L'objectif est de mettre en place cette gouvernance avec ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un niveau technique avec des comités techniques dédiés composés de personnes ayant une expertise dans les domaines de l'emploi, de la formation, des systèmes d'information, et de la réglementation. Leurs travaux, organisés et encadrés, seront portés à la connaissance des échelons consultatif et décisionnel ;</li> <li>- Un niveau consultatif : création d'un comité consultatif travail, emploi, formation et insertion dont la mission est de d'émettre un avis sur les textes, sur la mise en œuvre de la stratégie et émettre des propositions à l'échelon politique. Cet échelon est composé notamment d'élus, de partenaires sociaux</li> <li>- Un niveau gouvernance de la politique pour piloter la stratégie emploi-insertion professionnelle de la Nouvelle-Calédonie. Ce niveau validera également les RAE dans le cadre du 11<sup>ème</sup> FED.</li> </ul>				
<b>Calcul</b>	Na				
<b>Observations</b>	Élément essentiel pour la libération de la tranche A				
<b>Source</b>	Loi organique				
<b>Valeur de référence/cibles</b>	VR : pas de gouvernance institutionnalisée	2017	2018	2019	2020
		Mise en place et fonctionnement de cette gouvernance			

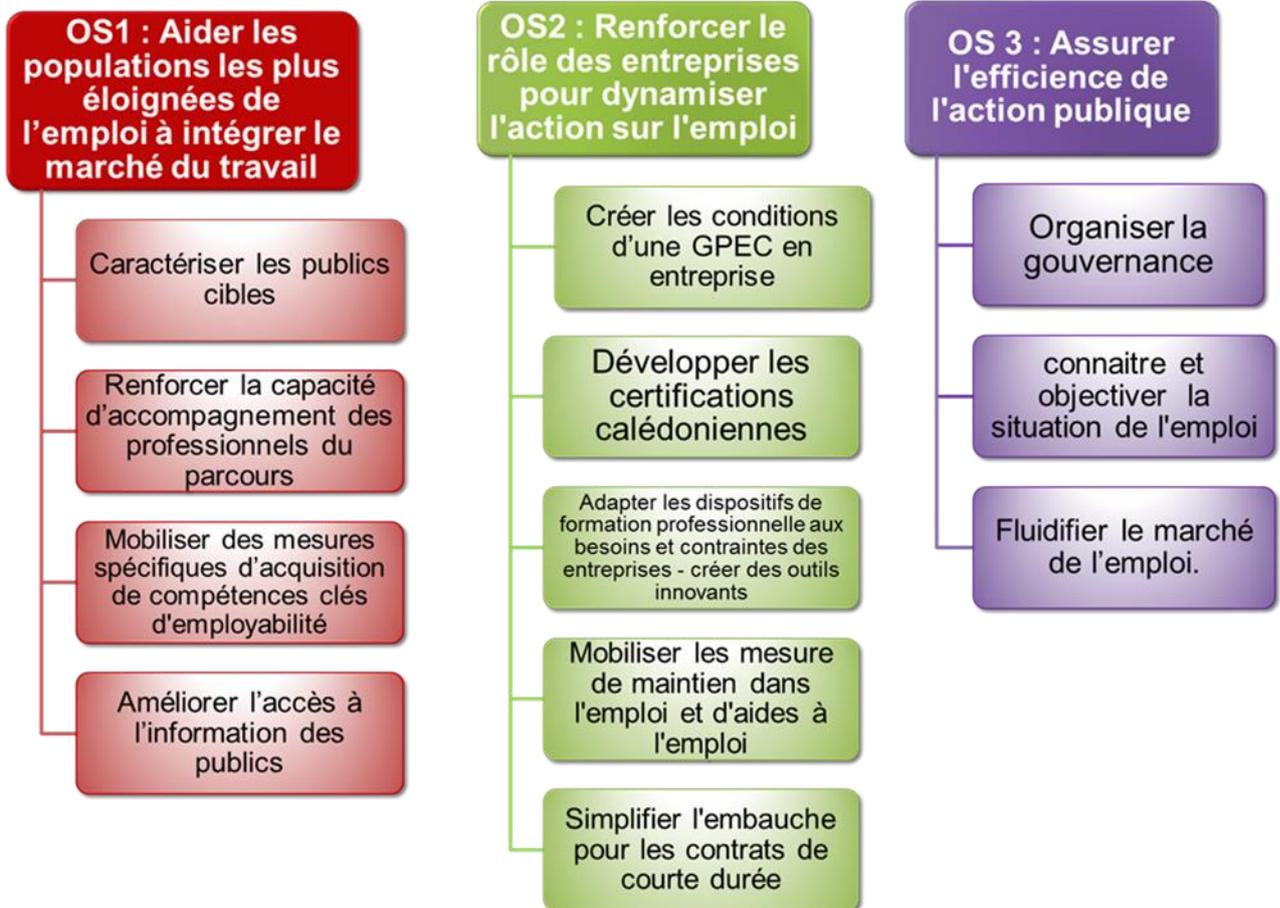
<b>Réalisation de l'enquête sur les forces de travail</b>					
<b>IR 9</b>					
<b>Objectif</b>	Améliorer la connaissance du marché de l'emploi en Nouvelle-Calédonie et permettre de mesurer les évolutions et l'impact des politiques publiques menées.				
<b>Calcul</b>	<b>NA.</b>				
<b>Observations</b>	<b>La première phase de l'enquête emploi sera menée à la fin de l'année 2017.</b>				
<b>Source</b>					
<b>Valeur de référence/cibles</b>	<b>VR : 2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	<b>Absence</b>	<b>EFT</b>	<b>EFT</b>	<b>EFT</b>	<b>EFT</b>

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

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

<b>Taux d'accès à l'emploi des usagers des services de placement</b>					
<b>IR 12'</b>					
<b>Objectif</b>	Cet indicateur a vocation à mesurer la part des personnes qui ont fait l'objet d'un placement ou d'une embauche (identifiée comme telle à la CAFAT) après s'être présentées dans un service de placement. La mesure se réalise en prenant en compte tous les individus qui ont été enregistrés comme demandeur d'emploi sur une année et en identifiant ceux qui parmi cette population ont fait l'objet d'un placement et/ou d'une embauche CAFAT.				
<b>Calcul</b>	$\frac{\text{placements + embauches}}{\text{Demandeurs d'emploi enregistrés}} \times 100$				
<b>Observations</b>	<p>Cet indicateur peut être décliné par commune, âge et genre.</p> <p>Les différents acteurs du secteur ont partagé un même avis sur l'obsolescence et le manque de pertinence de l'indicateur précédent : « taux de placement réalisé par les services provinciaux de placement ». Tous s'accordaient alors sur la nécessité de de lui substituer un nouvel indicateur.</p> <p>Ce nouvel indicateur a vocation à mesurer la capacité des personnes à s'insérer après s'être manifestées auprès d'un service de placement. Il permet de suivre le phénomène d'accès à l'emploi des personnes qui fréquentent les services provinciaux de placement (Service Emploi de la DEFE, EPEFIP, CAP emploi). Il mesure donc la part des personnes qui ont fait l'objet d'une embauche (identifiée par la CAFAT) après s'être présentées dans un service de placement. La mesure se réalise en prenant en compte tous les individus qui ont été enregistrés comme demandeur d'emploi sur une année et en mesurant ceux qui parmi cette population ont fait l'objet d'une embauche ou d'un placement.</p>				
<b>Source</b>	Systèmes d'information d'enregistrement des offres et demandes d'emploi				
<b>Fiche indicateur</b>	Disponible dans Alfresco : SEIP-NC-CEP-F-Ind-12'				
<b>Valeur de référence/cibles</b>	Valeur de référence 2016	Valeur de référence 2017	Valeur cible 2018	Valeur cible 2019	Valeur cible 2020
	<b>12,28 %</b>	<b>12,06%</b>	<b>12,5%</b>	<b>13%</b>	<b>13,5%</b>

## 8.2. L'architecture de la stratégie

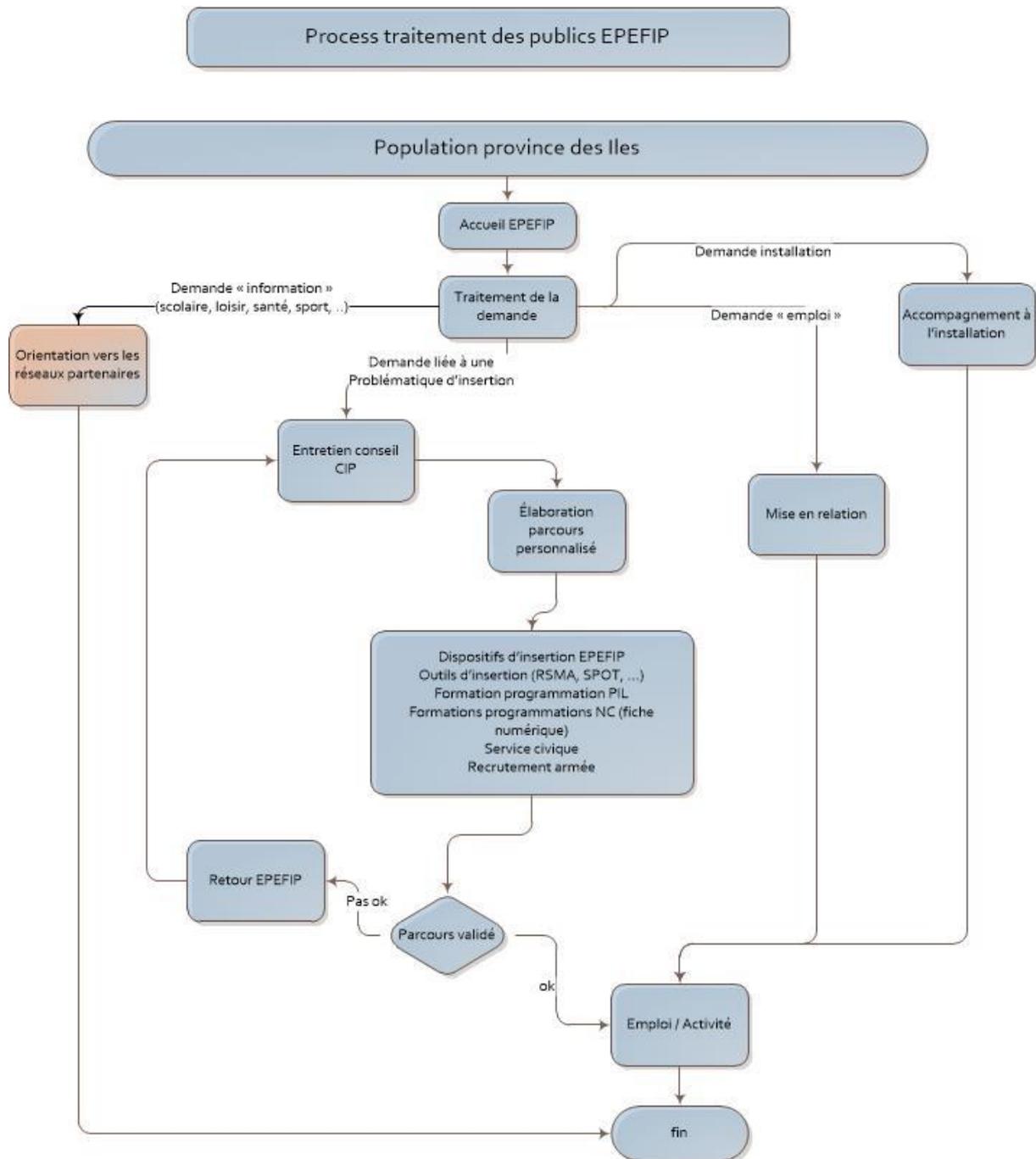


## 8.3. Le réseau information jeunesse en 2018

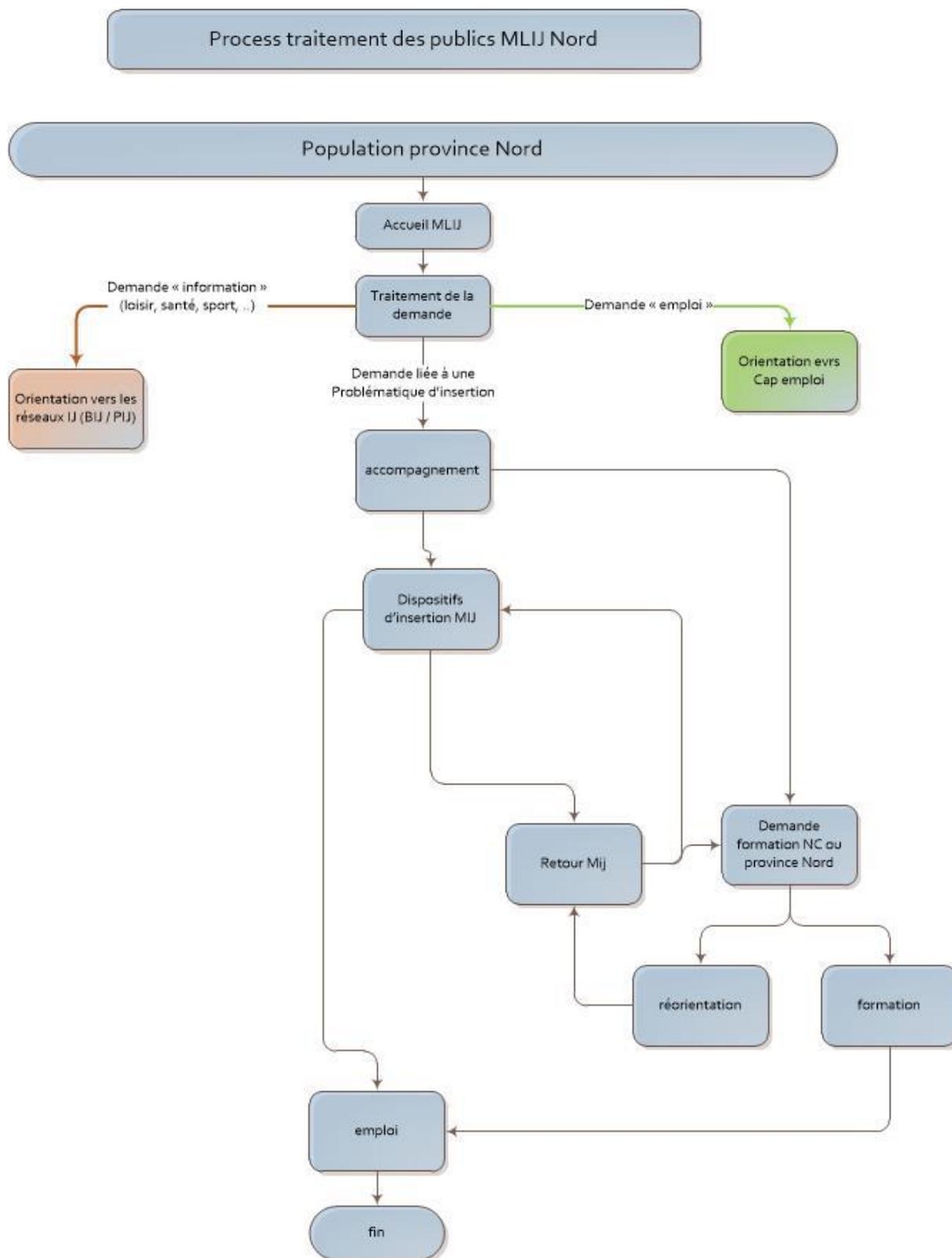


## 8.4. Les process de traitement des publics des structures d'insertion

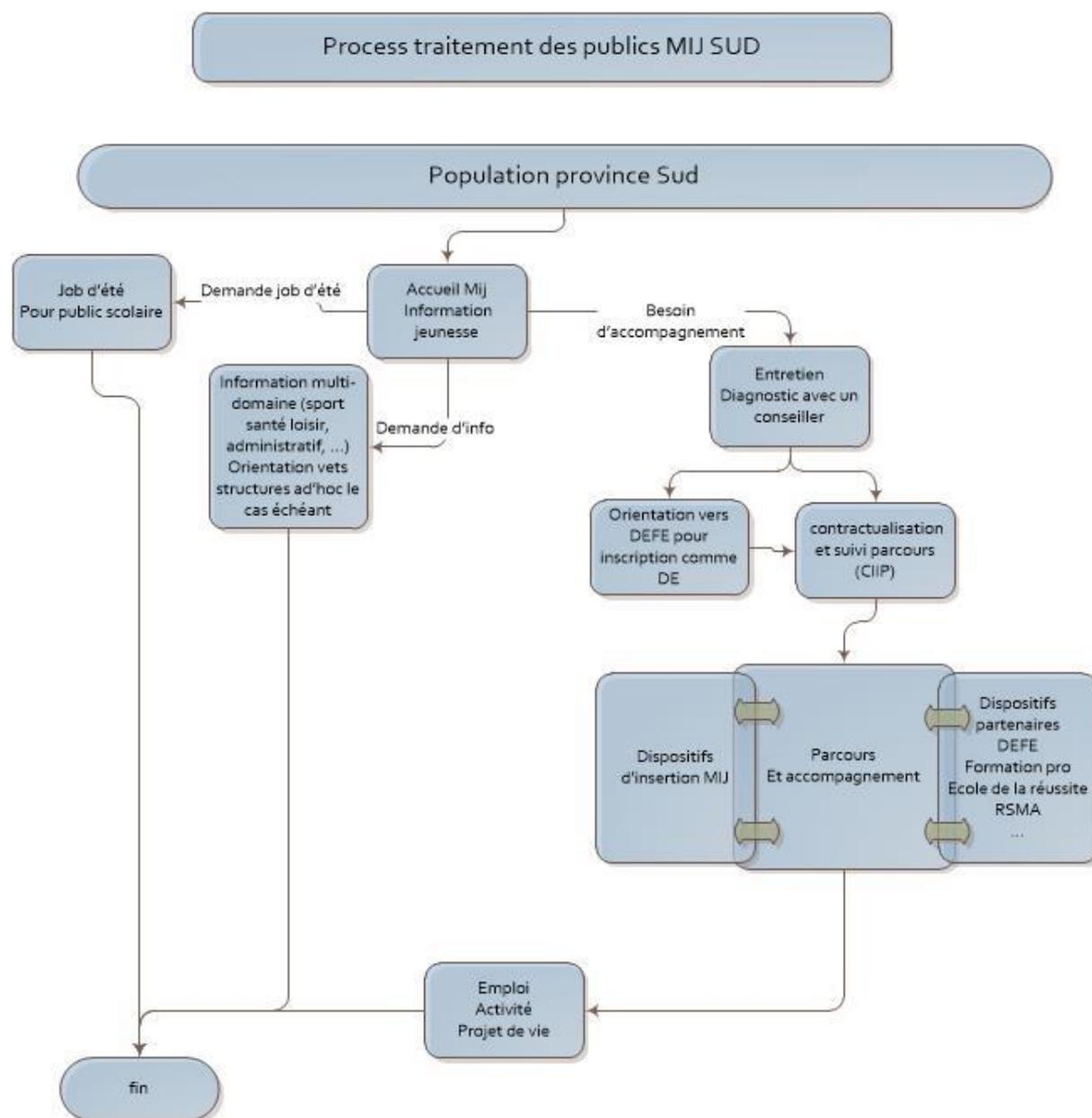
### L'EPEFIP



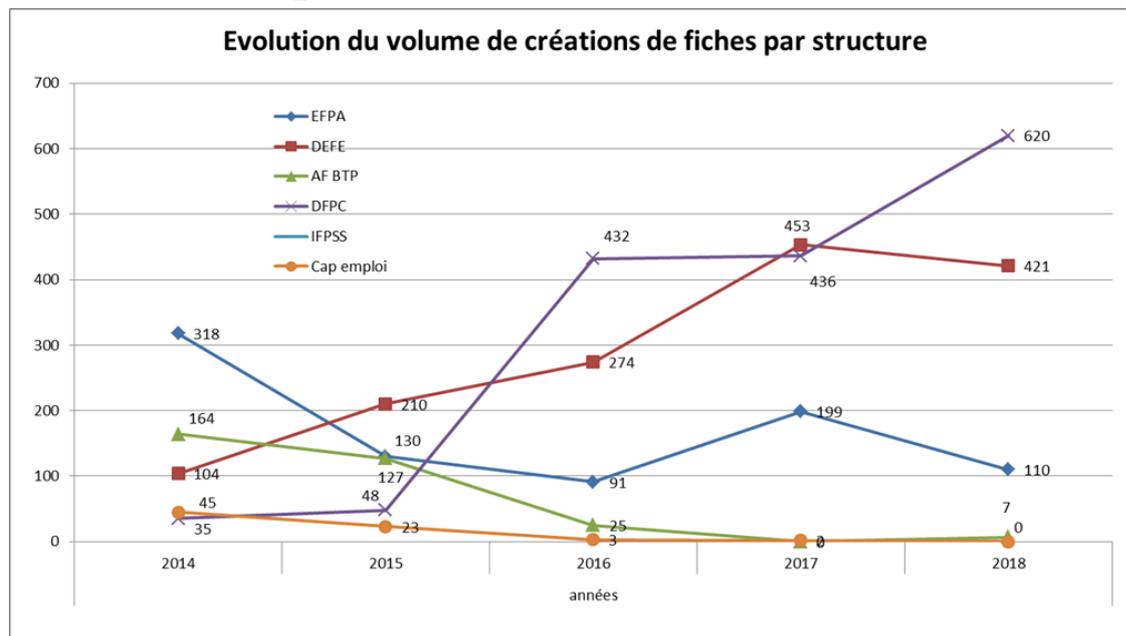
## La MLIJ Nord



## La MIJ Sud



## 8.5. Variabilité de la production de fiches numériques



## 8.6. La gouvernance et le pilotage du SPO

La gouvernance et le pilotage du dispositif seront assurés à quatre niveaux :



## 8.6.1. Un focus sur : le pilotage du réseau

La Nouvelle-Calédonie, via sa direction compétente, la DFPC, :

- ⇒ assure le suivi du SPO,
- ⇒ instruit les demandes d'agrément des structures et contrôle le respect des engagements pris,
- ⇒ exerce une fonction d'animation des structures,
- ⇒ pilote le programme de formation et de professionnalisation des agents du SPO,
- ⇒ établit le rapport annuel d'activité du SPO,
- ⇒ recueille les données nécessaires à l'évaluation du SPO

### **LA COORDINATION TECHNIQUE**

La Nouvelle-Calédonie, via sa direction compétente, la DFPC, anime l'instance de coordination opérateurs chargée notamment de :

- ◆ valider les supports d'information utilisés au sein du réseau,
- ◆ diffuser les outils techniques à destination des conseillers,
- ◆ émettre un avis sur le plan de formation et de professionnalisation annuel financé par la Nouvelle-Calédonie et mis en œuvre par l'IFAP,
- ◆ analyser les pratiques et animer des groupes de travail composés des membres du réseau et d'experts externes,
- ◆ faire de propositions d'évolution aux collectivités publiques sur le fonctionnement du SPO.

Il s'agit donc de créer un lieu d'échange et de travail permettant aux professionnels de l'orientation de :

- ◆ définir des outils d'élaboration, de suivi ou d'évaluation de parcours d'orientation et de qualification,
- ◆ professionnaliser les acteurs concernés et notamment ceux assurant le service auprès du public,
- ◆ disposer d'une base commune d'informations,
- ◆ apporter un appui technique aux opérateurs,
- ◆ créer un espace d'échanges réguliers afin de :
  - partager le suivi et l'évaluation des dispositifs et des mesures,
  - réaliser des échanges de pratiques,
  - harmoniser le niveau d'information et les postures des agents des différentes structures/organisations impliquées.

### **le calendrier prévisionnel de mise en œuvre**

- L'objectif est d'aboutir à la mise en place effectif du SPO courant 2020

## La démarche et l'échéancier prévisionnel

ETAPE 1	Séminaire de réflexion	Juillet 2017
ETAPE 2	Groupes de travail	Fév / Sept 2018
ETAPE 3	Validation avant projets de textes par le GNC	Février 2019
ETAPE 4	Présentation CSEIFOP	Avril 2019
ETAPE 5	Séminaire Opérateurs	Avril 2019
ETAPE 6	Avis conférence exécutifs Avis consultatifs : CSIEFOP, CDS, CESE, CE	Juin / Sept 2019
ETAPE 7	Vote des textes par le congrès	avant fin 2019
ETAPE 8	Mise en œuvre Agrément des opérateurs	2020
	Mise en place Instance de coordination technique	

## 8.7. Alternance, programmation filières et places

Ouvertures prévues en 2019		AFBTP	CA	CCI	CMA	GIEP	UNC	Total général
<b>II</b>	Formations			3			4	7
	Places			45			60	105
<b>III</b>	Formations	1		5				6
	Places	15		81				96
<b>IV</b>	Formations			5	3	1		9
	Places			81	60	12		153
<b>V</b>	Formations		2		11			13
	Places		30		136			166
<b>Total</b>	<b>Formations</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>35</b>
	<b>Places</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>207</b>	<b>196</b>	<b>12</b>	<b>60</b>	<b>520</b>

Niveau CFA	V	IV	III	II / I
<b>CCI</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bac pro Commerce</li> <li>- Bac pro logistique</li> <li>- CC AMEI</li> <li>- BP Pharma</li> <li>- TP<sup>19</sup> Technicien en assistance informatique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BTS NRC</li> <li>- BTS AG PME-PMI</li> <li>- BTS Compta- Gestion</li> <li>- BTS Transport et logistique</li> <li>- TP Développeur Web et Web Mobile</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bachelor EGC</li> <li>- Responsable commerce International</li> <li>- Bachelor Banque Assurance</li> </ul>
<b>CMA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP Boucher</li> <li>- CAP Boulanger</li> <li>- CAP Coiffeur</li> <li>- CAP Esthétique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- BP Coiffure</li> <li>- BP Installations et équipements électriques</li> <li>- BP Installateur dépanneur en</li> </ul>		

<sup>19</sup> Titre professionnel du ministère chargé de l'emploi

Niveau CFA	V	IV	III	II / I
	Cosmétique Parfumerie - CAP Installateur en froid et conditionnement d'air - CAP maintenance de bâtiments et des collectivités - CAP Maintenance des véhicules automobiles (VP) - CAP Menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement - CAP Pâtissier - CAP Préparation et réalisation d'ouvrages électriques - CAP Serrurerie métallerie - DNC <sup>20</sup> ISER - TP Menuiserie Aluminium	froid et conditionnement d'air		
CA	- CAPA Jardinier paysagiste - CAPA Métiers de l'agriculture			
UNC				- Licence pro révision comptable - Licence pro contrôle de gestion - Licence pro Commerce et distribution - Licence pro instrumentation de la mesure et du contrôle qualité
GIEP		- CQP <sup>21</sup> Technicien(ne) maintenance engins miniers matériels travaux publics		
AF-BTP			TP chef chantier TP	

<sup>20</sup> Diplôme de la Nouvelle-Calédonie

<sup>21</sup> Certificat de qualification professionnelle délivré par une branche professionnelle

## 8.8. Descriptif précis du plan d'action : vers un service public de l'emploi

### 1. Descriptif du plan d'action pour 2019

#### a. Un travail de rédaction et de modification du code du travail

1. Finalité : A l'issue des travaux en ateliers avec les services publics de placement, la N-C sera en mesure de rédiger un avant-projet de texte sur le futur SPE, et de modifier le code du travail NC.
2. Objectif : Les thèmes discutés en ateliers serviront à construire le cadre commun réglementaire et législatif du SPE en vue de l'évolution des services publics de placement en faveur de l'amélioration de leur rôle d'intermédiation sur le marché de l'emploi.
3. Le contenu
  - Les axes de rédaction seront définis avec les trois services provinciaux de placement.
  - iii. Calendrier  
L'avant-projet de texte suivra le processus de consultation et de validation par les parties prenantes, le conseil du dialogue social, le gouvernement, et le congrès NC.

#### b. L'organisation et l'animation d'ateliers de travail

1. Finalité : Dès la tenue de la commission emploi du 15 mai 2019, mise sur pied d'une série d'ateliers avec les services public de placement sur la base d'un programme précis, défini en commun, qui se tiendront jusqu'en fin d'année 2019, en vue de l'institutionnalisation du service public de l'emploi (SPE).
2. Objectif : Chaque thématique abordée sera discutée avec l'objectif de construire le futur SPE du point de vue règlementaire et législatif, et de créer un cadre commun de fonctionnement basé sur des pratiques et des définitions communes.
3. Les ateliers seront constitués de :
  1. 2 agents de chaque service public de placement
  2. 2 ou 3 agents DTE
  3. Des invités selon les thématiques
4. Des rencontres périodiques toutes les 6 semaines, dont les dates prévisionnelles sont :
  1. Semaine 28 (du 08 au 12 juillet)
  2. Semaine 34 (du 19 au 23 août)
  3. Semaine 40 (du 30 septembre au 04 octobre)
  4. Semaine 46 (du 12 au 15 novembre)
5. Le contenu  
Proposition d'un programme pour 2019 sur la base des résultats du séminaire sur le placement qui s'est tenu à Nouméa le 6 décembre 2017 et du diagnostic de pôle Emploi du 23 au 30 octobre 2019.

Plusieurs axes de travail sont possibles :

1. Une définition d'un SPE en N-C,
2. le demandeur d'emploi et les modalités d'inscription

### c. Un système d'informations partagé

1. Finalité : L'applicatif doit être en capacité de refléter la stratégie commune mise en œuvre dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, et de répondre à de besoins pratiques harmonisés.
2. Objectif : mise en place d'une instance de pilotage représentative des différents acteurs ayant une définition précise des responsabilités de ses membres et de ses besoins opérationnels et stratégiques.
3. Contenu : le système devra être composé d'une base unique constituée de fonctionnalités élaborées à partir de process métiers définis en commun et pourra servir à délivrer des données d'observation du marché et de pilotage des actions.

Programme : A définir par une instance de pilotage et en lien avec la commission technique des systèmes d'information du CSEIFOP

